

# REFERAT Hovedudvalget d. 04-02-2026

**Mødedato** Onsdag d. 04. februar 2026 kl. 08:00

**Mødested** Mødelokalerne Gisselfeld A + B

**Mødedeltagere** Lissie Andréa, Ida Byrge Sørensen, Morten Just, Jørgen Lyngså  
Larsen, Lene Hansen, Vibeke Flintholm Vahlers, Stine Baad  
Clausen, Anja Elfriede Melin Lauridsen, Bente Østrup Olsen, Emil  
Lehmann Lindegaard, Katrine Dalgaard Salkola, Holger Spangsberg  
Kristiansen, Christina Storm, Dina Milword Lorentzen, Julie  
Randrup, Mette Holm Degn

## Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden - 5 min.....	3
Godkendelse af referat - 5 min.....	4
Indledende meddelelse - 5 min.....	5
Godkendelse   Retningslinje for tjenestefrihed med løn, gaver samt jubilæer - 15 min.....	6
Godkendelse   Revideret koncept - fratrædelsessamtaler - 20 min.....	7
Beslutning   Fastlæggelse af tidspunkt for årlige lønforhandlinger - 15 min.....	9
Drøftelse   Dialogmøde mellem Chefforum og Hovedudvalget 23. april 2026 - 5 min.....	10
Drøftelse   Evaluering af Hovedudvalgets 12:12 seminar - 10 min.....	11
Orientering   Status på reformerne - 15 min.....	12
Orientering   Sundhedsreformen og ønskeproces for personale på Kildebo - 10 min.....	13
Orientering   Status på sygefravær 2025 - 15 min.....	16
Orientering   Ekstern hjælp til nedbringelse af sygefravær - 10 min.....	21
Temadrøftelse   Budgetproces 2027 - 45 min.....	23
Drøftelse   Anvendelsen af nærværssamtaler og tjenstlige samtaler - 15 min.....	25
Meddelelser - 5 min.....	27
Drøftelse   Hovedudvalgets kommunikationsindsats - 10 min.....	28

## **Punkt 1: Godkendelse af dagsorden - 5 min.**

81.38.04-A00-1-25

### **Indstilling**

Godkendelse af dagsordenen.

### **Beslutning**

Dagsordenen blev godkendt.

**Fraværende:** Mette Holm Degn, Katrine Dalgaard Salkola, Vibeke Flintholm Vahlers og Dina Milword Lorentzen

## **Punkt 2: Godkendelse af referat - 5 min.**

81.38.04-A00-1-25

### **Indstilling**

Godkendelse af referatet fra Hovedudvalgsmødet den 10. december 2026 - inkl. tillægsgagsorden.

### **Beslutning**

Referatet blev godkendt.

**Fraværende:** Mette Holm Degn, Katrine Dalgaard Salkola, Vibeke Flintholm Vahlers og Dina Milword Lorentzen

## Punkt 3: Indledende meddelelse - 5 min.

81.38.04-A00-1-25

### Meddelelser

#### Opmærksomhed på rammen for arbejdsmiljødialogen på Hovedudvalgsmøderne

Hovedudvalget besluttede den 22. oktober 2025 at ændre på rammen for arbejdsmiljødialogen.

Beslutningen blev som følgende:

#### **BESLUTNING**

*På mødet blev den fremtidige ramme for arbejdsmiljødialogen drøftet. Hovedudvalgets to arbejdsmiljørepræsentanter har en særlig rolle i disse drøftelser, men alle medlemmer har et ansvar for at bidrage aktivt.*

*Den nye ramme skal understøtte en kvalificeret dialog om, hvilken betydning beslutninger har for arbejdsmiljøet, samt hvordan de påvirker samarbejdet om kerneopgaven. Derudover fortsætter de faste drøftelser jf. årshjulet – herunder den årlige arbejdsmiljødrøftelse og løbende drøftelser af personalepolitiske retningslinjer m.v.*

*Det blev besluttet, at der fremover indsættes følgende tekst i indstillingen til de dagsordenspunkter, hvor det er relevant:*

- **"Hvilke opmærksomhedspunkter har det i forhold til arbejdsmiljøet og samarbejdet om kerneopgaven?"**

*Som følge af beslutningen udgår det faste punkt "Drøftelse | Arbejdsmiljødialog" fremover fra dagsordenen.*

For at den vedtagne ramme for arbejdsmiljødialogen får den ønskede effekt, skal der være øget fokus på den konkrete anvendelse af arbejdsmiljøperspektivet i sagsfremstillingerne.

### Beslutning

Punktet blev sat på som en reminder til Hovedudvalget om at sikre, at nedenstående indstilling integreres under de relevante dagsordenspunkter:

**"Hvilke opmærksomhedspunkter har det i forhold til arbejdsmiljøet og samarbejdet om kerneopgaven?"**

Rammen for arbejdsmiljødialogen evalueres på mødet i juni måned, med henblik på at vurdere, om den fungerer efter hensigten, eller om der skal findes en anden metode.

Under punktet blev Hovedudvalgets årshjul drøftet og det blev besluttet, at årshjulet sættes på dagsordenen til næste møde i Hovedudvalget.

**Fraværende:** Mette Holm Degn, Katrine Dalgaard Salkola, Vibeke Flintholm Vahlers og Dina Milword Lorentzen

## **Punkt 4: Godkendelse | Retningslinje for tjenestefrihed med løn, gaver samt jubilæer - 15 min.**

81.38.04-A00-6-24

### **Indstilling**

På Hovedudvalgsmødet den 22. oktober 2025 blev det besluttet, at "Retningslinjer for tjenestefrihed med løn, gaver samt jubilæer" skulle drøftes på et kommende møde. Retningslinjen er vedlagt som bilag 1.

Årsagen er, at retningslinjen nogen steder tolkes således: Hvis en medarbejder eksempelvis skal til Rigshospitalet og ikke har bil og dermed tager det offentlige dertil, gives der kun fri svarende til den tid, det ville tage at køre i bil dertil.

Problemstillingen er drøftet med HR Jura og deres svar er følgende:

I forbindelse med håndteringen af frihed til f.eks. lægebesøg og lignende er intentionen bag retningslinjen at sikre, at medarbejdere får den nødvendige frihed til aftaler, som ofte kan være vanskelige at placere uden for normal arbejdstid. Samtidig ønskes det, at fraværet så vidt muligt planlægges på en måde, der tager hensyn til driften.

Det er vigtigt, at retningslinjen anvendes fleksibelt og med fokus på dialog. Eksempler som at begrænse transporttid til, hvad der svarer til kørsel i egen bil – også når medarbejderen reelt benytter offentlig transport – er ikke i tråd med retningslinjens hensigt. Der skal i stedet tilstræbes rimelige og praktiske løsninger, hvor hver situation vurderes konkret.

Målet er at sikre en fair, ensartet og tillidsfuld praksis, der både imødekommer medarbejderens behov og arbejdspladsens drift.

### **Indstilling:**

Formanden indstiller, at Hovedudvalget godkender HR Juras' præciserende svar på det rejste spørgsmål

### **Beslutning**

Der gives under punktet en gennemgang af tilbagemeldingen fra HR Jura.

Det er vurderingen, at de fleste arbejdspladser selv kan håndtere anvendelsen af retningslinjen. Eventuelle udfordringer forventes primært at opstå i den praktiske udmøntning og bør i første omgang håndteres gennem dialog mellem medarbejder og nærmeste leder, med henblik på en pragmatisk løsning. Hvis en problemstilling ikke kan løses her, drøftes den i TRIO, lokalt MED-udvalg eller centerudvalg. Det anbefales, at de lokale fora drøfter, hvordan retningslinjen kan praktiseres, så der tages hensyn til både medarbejder og drift. Ved behov kan ledere og TR'ere søge sparring hos Stab for HR & Sekretariat.

Det bemærkes, at retningslinjen er politisk godkendt, men at redaktionelle ændringer kan foretages.

Det besluttet at foretage en redaktionel opdatering af den gældende retningslinje og udsende den på ny med en følgeskrivelse. Følgeskrivelsen skal beskrive, hvordan dialogen kan tages lokalt ved forskellige opfattelser af praksis, og samtidig opfordre arbejdspladserne til at drøfte forståelsen og håndteringen af retningslinjen.

**Fraværende:** Mette Holm Degn, Katrine Dalgaard Salkola, Vibeke Flintholm Vahlers og Dina Milword Lorentzen

### **Bilag**

Bilag 1 - Retningslinjer for tjenestefrihed med løn, gaver samt jubilæer

# Punkt 5: Godkendelse | Revideret koncept - fratrædelsessamtaler - 20 min.

81.14.20-P05-1-23

## Sagsfremstilling

Hovedudvalget har ved sidste møde drøftet anvendelsen af fratrædelsessamtalerne og har peget på behovet for et mere målrettet koncept, blandt andet på grund af forskellig anvendelse i organisationen. På den baggrund har Stab for HR & Sekretariat udarbejdet et oplæg til et revideret koncept, hvor fratrædelsessamtaler ikke længere gennemføres som fast praksis, men anvendes når der vurderes at være et konkret behov.

### Hovedindhold i det reviderede koncept

Det reviderede koncept fastholder fratrædelsessamtalen som et redskab til læring og opmærksomhed på arbejdsmiljø og samarbejde, men med et ændret fokus på lokal anvendelse og opfølgning, frem for central opsamling.

**Hvem tager initiativ?** Initiativ til en fratrædelsessamtale kan tages af lederen, tillidsrepræsentanten (TR), arbejdsmiljørepræsentanten (AMR), områdechefen, centerchefen, stabschefen eller den fratrædende medarbejder.

**Hvem afholder samtalen?** Fratrædelsessamtalen skal som udgangspunkt afholdes af lederen på arbejdspladsen. Skulle der være situationer, hvor den fratrædende medarbejder ikke ønsker lederen som samtaleleder, overtages opgaven af TR eller AMR, som er forpligtiget til at tage samtalen. Hvis hverken leder, TR eller AMR kan være samtaleleder, vil det være en HR-konsulent, der står for samtalen.

Fratrædelsessamtalerne kan gennemføres, når der vurderes at være et konkret behov, eksempelvis ved:

- høj medarbejderomsætning på samme arbejdsplads eller i samme arbejdsfunktion
- fratrædelse som følge af utilfredshed, konflikt eller samarbejdsproblemer
- vurdering fra ledelsen eller TRIO om forhold af betydning for trivsel eller drift - eksempelvis stigende sygefravær
- ønske fra den fratrædende medarbejder

Fratrædelsessamtalen er dialogbaseret, frivillig for medarbejderen og gennemføres med støtte fra en kort samtaleguide (Se bilag 1- Samtaleguide til revideret fratrædelsessamtalekoncept). Forventet varighed er ca. 30 minutter.

### Dokumentation og opfølgning

Samtalelederen udarbejder et kort referat, som lægges ind i den fratrædende medarbejders personalemappe i KMD Opus. Det er muligt at skrive direkte i de tomme felter i samtaleguiden. Samtalelederen vurderer behov for handling og inddrager TRIO eller andre led i ledelseskæden ved arbejdsmiljømæssige problemstillinger. Stab for HR & Sekretariat kan inddrages som sparringspartner ved behov.

Der vil ikke, som tidligere, blive foretaget en systematisk central opsamling af viden, idet formålet er at sikre lokal anvendelse og opfølgning, frem for administrativ registrering. Erfaringerne fra samtalerne skal anvendes lokalt og videreføres i ledelseskæden.

Såfremt Hovedudvalget vælger at gå med det reviderede koncept skal det efterfølgende endeligt godkendes i Chefforum. Godkendes det i Chefforum, vil formanden på vegne af Hovedudvalget bringe anbefalingen af det reviderede koncept med tilhørende begrundelser, videre til Økonomiudvalget.

### Indstilling

Formanden indstiller, at Hovedudvalget:

- drøfter formen og rammerne for det reviderede koncept for fratrædelsessamtaler
- godkender det reviderede koncept og sender det til endelig godkendelse i Chefforum og efterfølgende Økonomiudvalget
- drøfter hvilke opmærksomhedspunkter dette punkt har i forhold til arbejdsmiljøet og samarbejdet om kerneopgave

### Beslutning

Der gives en indledende gennemgang af baggrunden for forslaget om en revideret og forenklet udgave af konceptet for fratrædelsessamtaler. Fratrædelsessamtaler skal ikke længere være en obligatorisk opgave. I stedet lægges der op til, at

opfølgning sker lokalt, og at fratrædelsessamtalen fastholdes som et frivilligt værktøj, der kan anvendes ved behov.

Det understreges, at intentionen med det nye koncept er at reducere administrative opgaver og ressourceforbrug.

Der er en principiel drøftelse af, om fratrædelsessamtaler skal være en "kan"- eller "skal"-opgave. Det fastholdes, at der lægges op til en "kan"-model, hvor værktøjet anvendes lokalt, hvis det giver mening. Det foreslås, at der lokalt i TRIO eller lokale MED-udvalg tages stilling til, hvordan og om værktøjet skal bringes i anvendelse, eventuelt som en årlig drøftelse på de enkelte arbejdspladser.

Der er enighed om, at implementeringen af det nye reviderede koncept kræver en tydelig kommunikationsindsats. Det foreslås, at værktøjet formidles via TRIO og indtænkes i relevante fora, herunder eksempelvis årlige arbejdsmiljødage, så kendskabet til og anvendelsen af organisationens værktøjer løbende genopfriskes.

Den videre proces er, at forslaget sendes til Chefforum, der indstiller det nye koncept til godkendelse i Økonomiudvalget.

**Fraværende:** Ida Byrge Sørensen, Mette Holm Degn, Katrine Dalgaard Salkola, Vibeke Flintholm Vahlers og Dina Milword Lorentzen

## **Bilag**

Bilag 1 - Samtaleguide til revideret fratrædelsessamtalekoncept

## **Punkt 6: Beslutning | Fastlæggelse af tidspunkt for årlige lønforhandlinger - 15 min.**

81.15.00-A26-1-22

### **Sagsfremstilling**

På Hovedudvalgets møde den 10. december 2025 blev det besluttet, at der på dette møde skal gennemføres en principiel drøftelse af fordele og ulemper ved tidspunktet for placeringen af lønforhandlingerne. Beslutningen fra mødet den 10. december 2025 er vedlagt som bilag 1. Herunder fremgår nogle af de væsentligste pointer fra mødet.

*Formanden orienterede om erfaringer fra anden kommune, hvor lønforhandlingerne er flyttet til efteråret, hvilket har givet et bedre overblik ift. lønsummen, end når det foregår om foråret. Samtidig blev der peget på mulige udfordringer ved et senere tidspunkt, herunder risiko for indkøbs- og ansættelsesstop sidst på året.*

### **Indstilling**

Formanden indstiller, at Hovedudvalget

- beslutter hvilket tidspunkt på året, der skal gennemføres lønforhandlinger
- drøfter hvilke opmærksomhedspunkter dette punkt har i forhold til arbejdsmiljøet og samarbejdet om kerneopgaven

### **Beslutning**

Der drøftes placering af de årlige lønforhandlinger med henblik på at beslutte, om der skal lægges op til forår eller efterår fremadrettet.

Der gives tilbagemeldinger fra baglandene, hvor der peges på både fordele og ulemper ved begge tidspunkter. Nogle har netop vænnet sig til forårsplaceringen, mens andre vurderer, at efteråret vil være mere hensigtsmæssigt. Det fremhæves, at en forårsplacering kan medføre et langt forhandlingsforløb, og at en efterårsplacering vil give lederne et bedre overblik ift. lønsummen, hvilket i begge tilfælde taler for at flytte processen til efteråret.

Det blev på mødet besluttet, at de årlige lønforhandlinger fremadrettet gennemføres i efteråret, fortsat med tilbagevirkende kraft fra 1. juni, som det også er gældende i den nuværende ordning.

Det præciseres, at den fastsatte tidsplacering vil være vejledende. De faglige organisationer kan vælge at forhandle på et andet tidspunkt, da forhandling af lokal løn er et anliggende mellem de faglige organisationer og kommunen og dermed kun kan besluttes som vejledende i MED-systemet.

Der udarbejdes en revideret "Retningslinje for Lønforhandling" som er tilpasset den valgte model.

**Fraværende:** Ida Byrge Sørensen, Mette Holm Degn, Katrine Dalgaard Salkola, Vibeke Flintholm Vahlers og Dina Milword Lorentzen

### **Bilag**

Bilag 1 - Årshjul - Drøftelse - Lønpolitikken - punkt 83 - Hovedudvalgsmøde 10.12.2025

## **Punkt 7: Drøftelse | Dialogmøde mellem Chefforum og Hovedudvalget 23. april 2026 - 5 min.**

81.38.00-P00-1-26

### **Sagsfremstilling**

Chefforum og Hovedudvalget har på et tidligere dialogmøde besluttet, at der afholdes 2 årlige dialogmøder.

I 2026 afholdes de den 23. april og 5. november 2026.

Gode ideer og forslag til indholdet til det kommende dialogmøde den 23. april 2026 er velkomne og vil indgå som inspiration i Stab for HR & Sekretariats videre arbejde med planlægningen af mødet.

### **Indstilling:**

Formanden indstiller, at Hovedudvalget kommer med gode ideer og forslag til indholdet til dialogmødet den 23. april 2026

### **Beslutning**

Det er efter mødet konstateret, at der i dagsordenspunktet ved en fejl fremgik, at efterårets dialogmøde afholdes den 19. november 2026. Den korrekte dato for dialogmødet er den 5. november 2026.

På mødet fremlagde Hovedudvalget følgende forslag til emner til det kommende dialogmøde:

**Ledertrivsel** – en fælles strategisk drøftelse mellem Chefforum og Hovedudvalget med fokus på rammer og vilkår.

**Nærværssamtaler/Tjenestelige samtaler (den svære samtale)** - jf. punkt 14 - Anvendelsen af nærværssamtaler og tjenestelige samtaler, hvor følgende blev skrevet til referat: Temaet kan med fordel drøftes yderligere på dialogmødet mellem Hovedudvalget og Chefforum den 23. april 2026.

**Stærke arbejdsfællesskaber** – en drøftelse af, hvordan vi styrker en kultur præget af åben dialog og samarbejde, herunder kan attraktive arbejdspladser fra konstitueringsaftalen med fordel tænkes ind.

**Organisationens fortælling og omdømme** – et arbejde med den fælles fortælling om os selv, herunder temaer som sygefravær og oplevelsen af arbejdspress.

**Borgerperspektivet** – mulighed for at inddrage borgerrådgiveren og eventuelt borgere for at få indblik i deres oplevelser med kommunen – både positive og mindre gode.

Det blev bemærket, at så mange emner kan være i overkanten i forhold til at sikre tilstrækkelig tid til grundige drøftelser. Borgerperspektivet kan eventuelt udskydes til efterårets dialogmøde. Der er samtidig et ønske om, at arbejdet med grundfortællingen videreføres på dialogmødet i efteråret.

Der opfordres på mødet til, at have en opmærksomhed på, at det er vigtigt at bygge videre på de indsatser, der allerede er igangsat, og fokusere på at understøtte og kvalificere disse frem for at igangsætte nye initiativer.

Emnerne sendes videre til drøftelse i Chefforum.

**Fraværende:** Ida Byrge Sørensen, Mette Holm Degn, Katrine Dalgaard Salkola, Vibeke Flintholm Vahlers og Dina Milword Lorentzen

## **Punkt 8: Drøftelse | Evaluering af Hovedudvalgets 12:12 seminar - 10 min.**

81.38.04-G20-5-25

### **Sagsfremstilling**

Hovedudvalget afholdt den 22. - 23. januar 2026 et 12:12 seminar.

Seminaret havde fokus på evaluering af samarbejdet i Hovedudvalget, dialog med den nye borgmester, drøftelse af Hovedudvalgets strategiplan samt det nye byråds konstitueringsaftale.

### **Indstilling**

Formanden indstiller, at Hovedudvalget evaluerer 12:12 seminar

### **Beslutning**

Der blev givet en samlet og positiv evaluering af 12:12 seminar. Flere gav udtryk for, at det havde været nogle gode dage med relevante emner, god tid til drøftelser og en oplevelse af, at der ikke blev hastet igennem punkterne. Stemningen blev beskrevet som god med et naturligt flow og en oplevelse af at være en sammentømret gruppe.

Der var enighed om, at det er en styrke, at gruppen kan være professionelt uenige og drøfte emner i en ordentlig tone. Der er fra Hovedudvalgets side et ønske om, at få denne kultur til at brede sig til resten af organisationen.

Der blev desuden givet ros til Stab for HR & Sekretariat for en veltilrettelagt dag, herunder en særlig ros til nytiltrådt konsulent, som lykkedes i stor stil, trods kort tids ansættelse.

Afslutningsvis takkede formanden for den åbne og ærlige feedback, med en opfordring til at fortsætte de gode dialoger, fastholde evnen til både at flytte sig og være uenige – og samtidig bevare den gensidige respekt og gode relation.

Det var enighed om at forsøge at fastlægge Hovedudvalgets 12:12 seminar, som en årligt tilbagevendende begivenhed på et fast tidspunkt. Der findes snarest muligt en dato for 2027.

**Fraværende:** Ida Byrge Sørensen, Mette Holm Degn, Katrine Dalgaard Salkola, Vibeke Flintholm Vahlers og Dina Milword Lorentzen

## **Punkt 9: Orientering | Status på reformerne - 15 min.**

81.38.04-A00-1-25

### **Sagsfremstilling**

Som besluttet på Hovedudvalgsrådet den 22. oktober 2025, indføres der et fast dagsordenspunkt med status på reformerne.

Hovedudvalget vil på mødet blive orienteret om status på reformerne.

### **Indstilling**

Formanden indstiller, at Hovedudvalget

- tager orienteringen til efterretning
- drøfter hvilke opmærksomhedspunkter dette punkt har i forhold til arbejdsmiljøet og samarbejdet om kerneopgaven

### **Beslutning**

Dette punkt blev taget sammen med punkt 10 - Sundhedsreformen og ønskeproces for personale på Kildebo.

Der blev orienteret om den kommende proces i forbindelse med beskæftigelsesreformen. Den tidligere proces blev oplevet som åben og transparent, og der er tillid til, at den kommende proces vil blive håndteret på tilsvarende vis, herunder med relevante forholdsregler som eksempelvis ansættelsesstop.

Ældreformen indebærer uddannelse, ændrede arbejdsgange, større ansvar hos medarbejdere og nærmeste ledere samt øget dialog med borgerne. Det blev understreget, at implementeringen er en omfattende og krævende proces, som vil tage tid, og som for nogle medarbejdere opleves som usikkerhedsskabende – blandt andet fordi de skal arbejde på nye måder og varetage myndighedsopgaver.

Der blev desuden orienteret om sundhedsreformen. Senior- og Sundhedsudvalget skal drøfte organiseringen af blandt andet forebyggelse og rehabilitering. Det forventes, at visse medarbejdere forbliver i kommunalt regi, mens andre – eksempelvis på Kildebo – overgår til regionen, da opgaverne her primært er regionalt forankrede. Medarbejderne har mulighed for at tilkendegive ønske om at forblive i kommunen, men det kan i sidste ende være nødvendigt med overdragelse.

For akut-sygeplejen reduceres budgettet fra 2027 svarende til fire årsværk, hvilket forventes håndteret via naturlig afgang. Intentionen med ændringerne er blandt andet at understøtte, at borgere i højere grad kan forblive i eget hjem frem for indlæggelse.

Afslutningsvis blev der peget på behov for inddragelse og information, herunder mulighed for deltagelse i relevante netværk og fora.

**Fraværende:** Mette Holm Degn, Katrine Dalgaard Salkola, Vibeke Flintholm Vahlers og Dina Milword Lorentzen

# Punkt 10: Orientering | Sundhedsreformen og ønskeproces for personale på Kildebo - 10 min.

81.38.04-A00-1-25

## Sagsfremstilling

Forberedelse af sundhedsreformen, der flytter opgaver fra kommune til region er i gang og den politiske beslutningsproces nærmer sig sin afslutning.

De fire kommunale opgaver, der overgår til regionen, er:

- akut sygepleje
- sundheds- og omsorgspladser (svarende til 70 pct. af de nuværende midlertidige pladser)
- patientrettet forebyggelse
- specialiseret rehabilitering, herunder dele af den mest avancerede genoptræning.

Driften af de fire områder kan fra 2027 varetages efter tre forskellige scenarier:

- Det Forberedende Regionsråd Østdanmark kan beslutte, at regionen varetager driften af opgaverne i en kommune fra 2027. Der indgås en delingsaftale om, hvordan aktiver, passiver, rettigheder, pligter og ansatte overdrages fra kommunerne til regionerne.
- Det kan aftales, at en kommune varetager driften på vegne af regionen, som dog fastholder myndigheds- og finansieringsansvaret. Aftalegrundlaget vil være såkaldte "horisontale samarbejdsaftaler", hvor kommune og region skal beskrive det fælles grundlag for samarbejdet samt de formelle rammer ift. økonomi og organisering.
- Regionen kan pålægge en kommune, at fortsætte driften af en konkret opgave frem til udgangen af 2028 for at sikre forsyningssikkerheden. Der indgås ikke en horisontal samarbejdsaftale, men kommunen afregnes ift. udgifterne ved at drive indsatsen.

Det forberedende sundhedsråd for Østsjælland og Øerne har på sit møde d. 13. januar 2026 indstillet flg. scenarier for opgaveflyttet:

- Akutsygepleje, Specialiseret rehabilitering og avanceret genoptræning:  
Det foreslås, at regionen overtager såvel myndighedsansvaret som driftsansvaret fra og med 1. januar 2027.
- Patientrettet forebyggelse og Sundheds- og omsorgspladser:  
Det foreslås, at regionen alene overtager myndighedsansvaret, medens der indgås horisontale samarbejdsaftaler med kommunerne om driften af opgaverne.

Det forventes, at det forberedende Regionråd på sit møde d. 17. marts 2026 beslutter at tiltræde de foreslåede scenarier.

## Konsekvenser for Faxe Kommune af forventede scenarier for opgaveflyttet

For Faxe Kommune indebærer det, at regionen overtager driften af Akutsygeplejen og af Neurorehabiliteringstilbuddet Kildebo.

Akutplejen er i Faxe Kommune en integreret og mindre del af den sygepleje, der varetages af den kommunale sygepleje. Det betyder, at ingen medarbejdere - og som udgangspunkt heller ingen aktiver eller passiver skal overføres til regionen. En beslutning om regional drift af akutsygeplejen vil altså ikke få direkte personalemæssige konsekvenser. Det kommunale budget til sygepleje vil fra og med 1. januar 2027 skulle nedjusteres i lyset af de færre opgaver. Dette forventes dog at kunne håndteres som del af den almindelige personalemæssige omsætning på området.

På institutionen Kildebo varetager det fastansatte personale udelukkende opgaver, der flyttes til regionen. De vil derfor alle være omfattet af opgaveflyttet og skal som udgangspunkt virksomhedsoverdrages i henhold til lov herom og overgangsloven. Derudover skal der ske forhandling af overdragelse af aktiver og passiver. For personalet på Kildebo skal der gennemføres en ønskeproces og efter endt forhandling mellem kommune og region skal den enkelte medarbejder partshøres i udfaldet af forhandlingen.

Hvad angår medarbejdere beskæftiget med patientrettet forebyggelse på Sundhedscenteret og personalet på Rehabiliteringscenter Grøndal, så vil de fortsat løse deres opgaver som kommunalt ansatte, da kommunen forventes at indgå en horisontal samarbejdsaftale herom. Der skal altså ikke køres en ønskeproces for disse medarbejdere, såfremt der mellem kommune og region indgås en horisontal samarbejdsaftale.



Besøg af repræsentanter fra regionen på Kildebo			24-03-2026																	
Frist for medarbejderes fremsendelse af ønske			31-03-2026																	
Politisk behandling af delingsaftale inkl. Medarbejderønsker og data i SOU-ØU-BY				Politisk behandling i Faxe Kommune																
Fremsendelse til regionen af udkast til delingsaftale							01-maj													
Forhandling af delingsaftale							Forhandling mellem region og kommune													
Ved indgåelse af delingsaftale senest 1. juli - Partshøring af medarbejdere om udfald af forhandling* 14 dags svarfrit til medarbejder.																				Partshøring af medarbejdere

Indstilling

Formanden indstiller, at Hovedudvalget

- tager orienteringen til efterretning
- drøfter hvilke opmærksomhedspunkter dette punkt har i forhold til arbejdsmiljøet og samarbejdet om kerneopgaven

## Beslutning

Dette punkt blev taget sammen med punkt 9 - Status på reformerne. Referatet fremgår under punkt 9.

**Fraværende:** Mette Holm Degn, Katrine Dalgaard Salkola, Vibeke Flintholm Vahlers og Dina Milword Lorentzen

## Bilag

Bilag 1 - Skabelon til bodeling

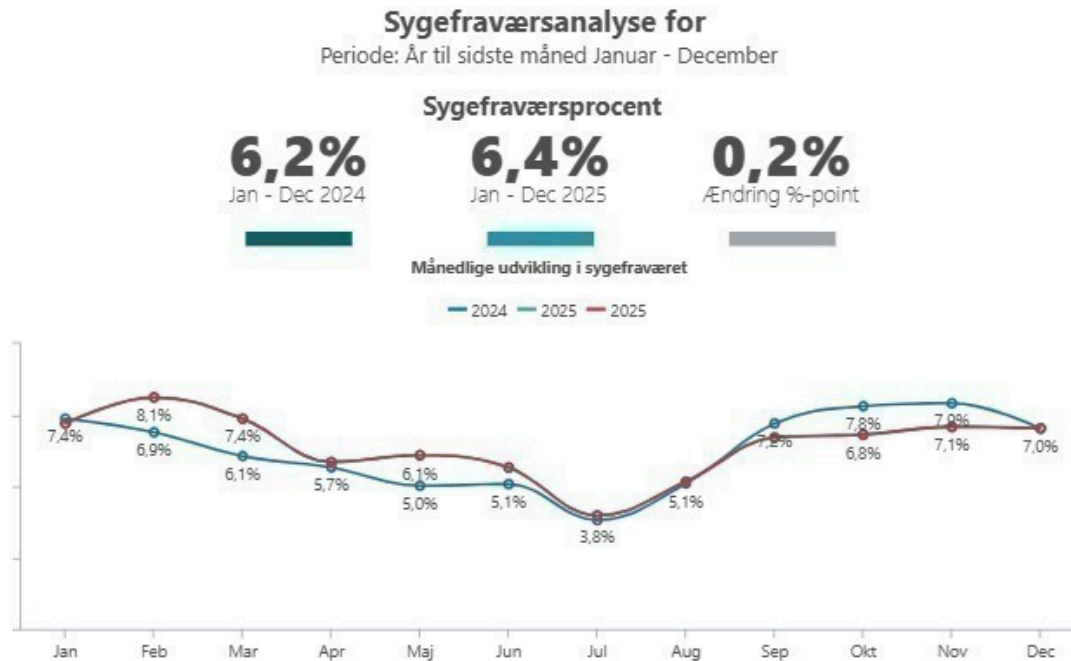
Bilag 2 - Skrivelse til medarbejderne - Ønskeproces - Sundhedsreformen

# Punkt 11: Orientering | Status på sygefravær 2025 - 15 min.

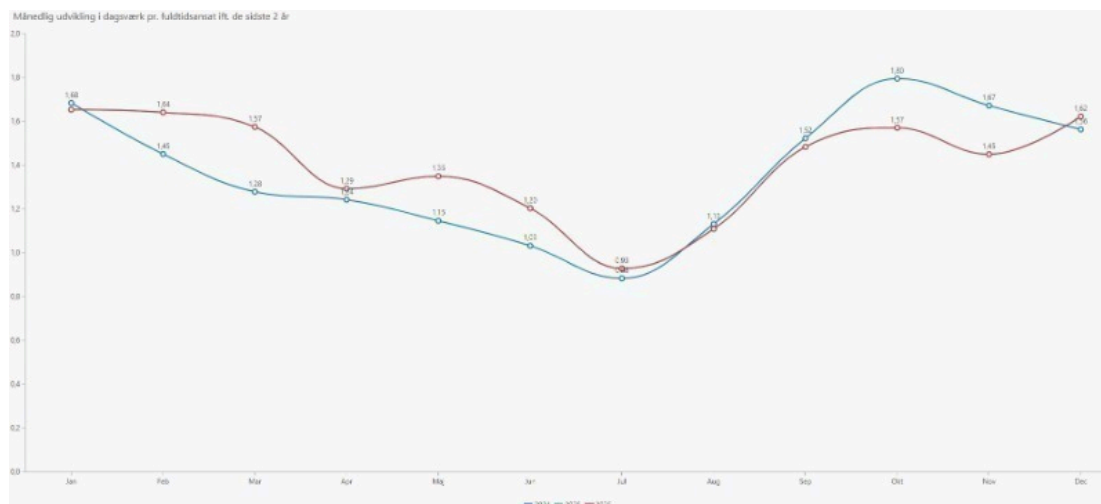
81.28.00-G00-1-25

## Sagsfremstilling

Sygefraværet for 2025 er på 6,2%, hvilket er 0,2 %-point højere end for samme periode sidste år, og som svarer til et fraværsdagsværk pr. fuldtidsansat på 16,61. I graferne nedenfor ses den månedlige udvikling i sygefraværet for 2025 i både sygefraværsprocent og i fraværsdagsværk pr. fuldtidsansat.



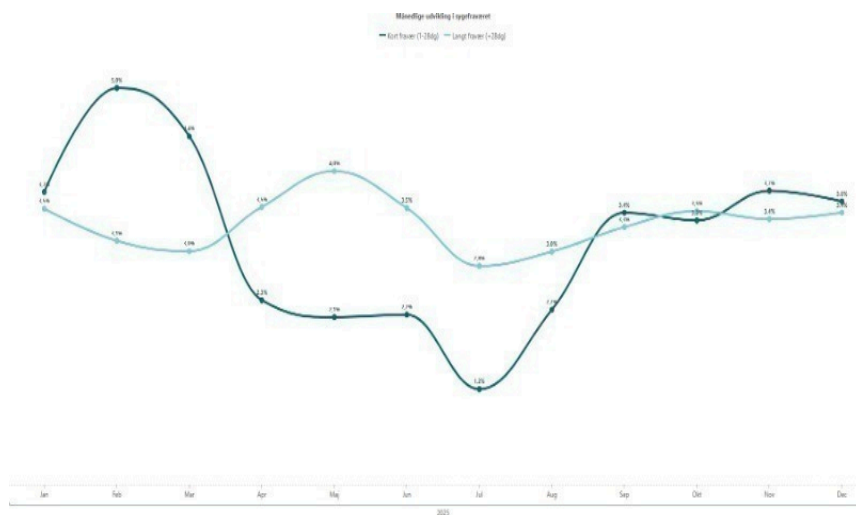
Figur 1: Månedlig udvikling i sygefraværet for månederne januar til december 2025 i sygefraværsprocent, sammenlignet med 2024



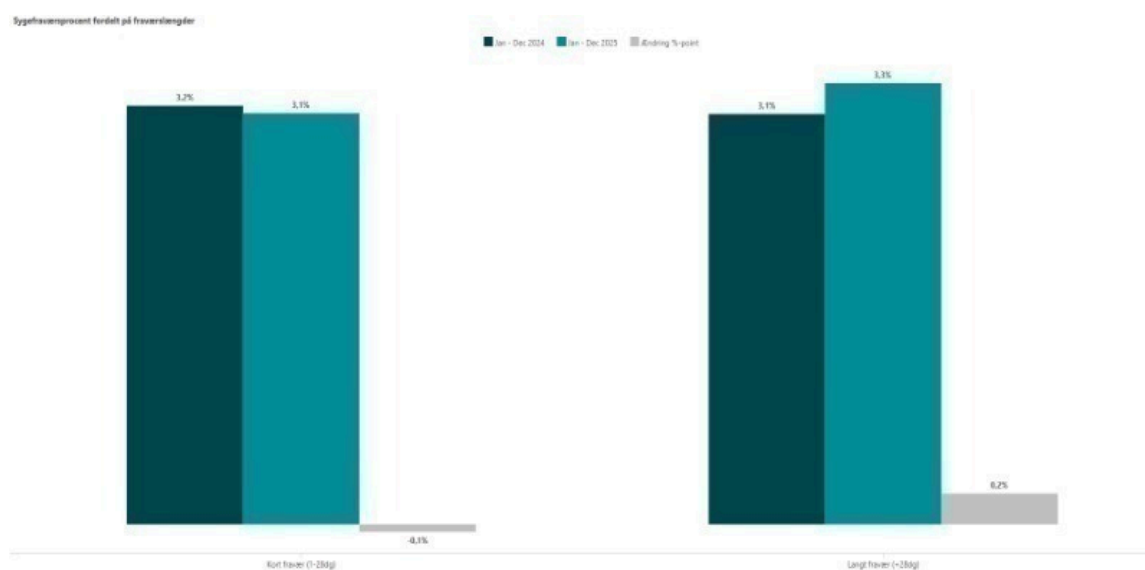
Figur 2: Månedlig udvikling i sygefraværet for månederne januar til december 2025 i fraværsdagsværk pr. fuldtidsansat, sammenlignet med 2024.

## Status på kort og langt fravær

Det korte fravær (1-28 dage) er for 2025 opgjort til 3,1 %, mens det lange fravær (+28 dage) er opgjort til 3,3 %. I figuren nedenfor ses den månedlige udvikling i sygefraværet for 2025 opgjort på kort og langt sygefravær.



Figur 3: Månedlig udvikling i fraværslængder for månederne januar til december 2025

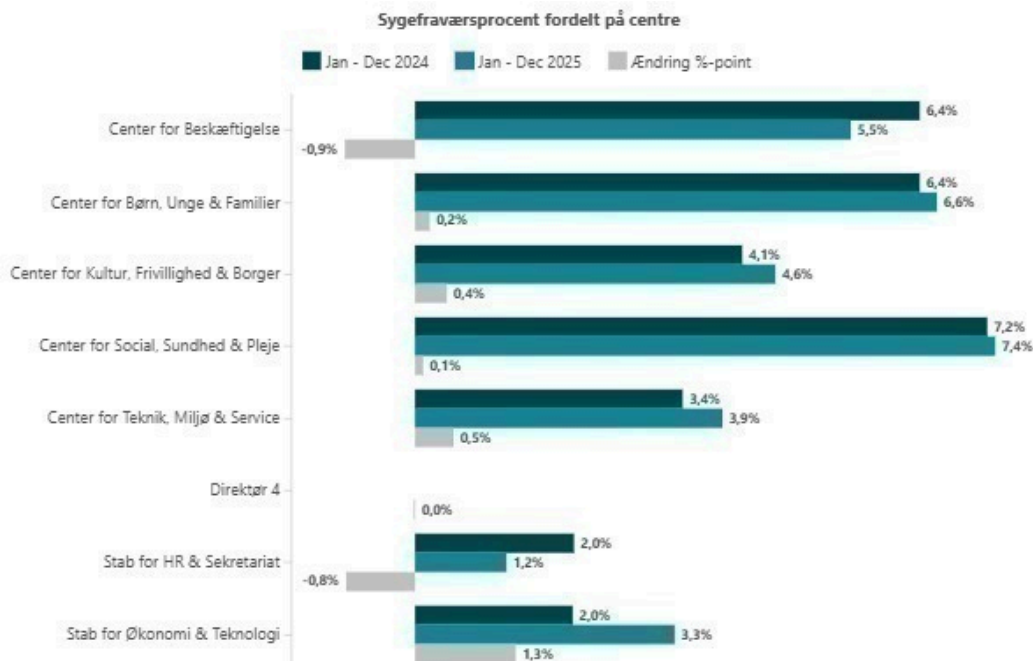


Figur 4: Sygefravær fordelt på fraværslængder for måneder januar til december 2025, sammenlignet med 2024

Det korte fravær (1-28 dage) er faldet med 0,1 %-point, sammenlignet med samme periode sidste år. Det lange fravær (+28 dage) er steget med 0,2 %-point, sammenlignet med samme periode sidste år.

### Status på centrene

Sygefraværet i Faxe Kommunes centre/stabe viser, at 5 ud af 7 er steget i sygefravær i 2025, sammenlignet med 2024. Af de to store centre, Center for Børn, Unge & Familier (CBUF) og Center for Social, Sundhed & Pleje (CSSP), er CSSP steget med 0,4 %-point, mens CBUF er steget med 0,7 %-point.

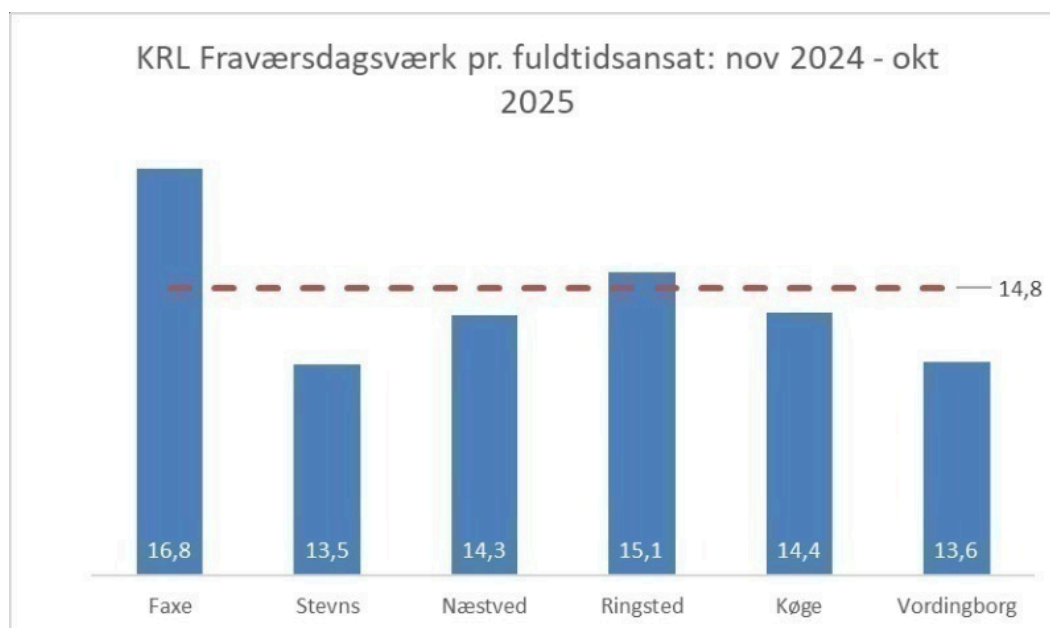


Figur 5: Udvikling i sygefraværet pr. center for månederne januar til august 2025, sammenlignet med 2024

Andelsmæssigt er det fortsat i CBUF og CSSP, der kan hentes de største gevinster ift. en generel nedbringelse af sygefravær.

### Kommunerne og Regionernes Løndatakontor Benchmark tal

Med de seneste tal fra KRL, som opgør sygefraværet som fraværsværk pr. fuldtidsansat, har Faxe Kommune et fraværsværk pr. fuldtidsansat på 16,8 for perioden november 2024 til og med oktober 2025. Fraværsværk pr. fuldtidsansat, betyder det sygefravær en medarbejder i Faxe Kommune i gennemsnit har på 12 måneder. Faxe Kommune har for den viste periode det højeste sygefravær i forhold til omegnskommunerne. Faxe Kommune ligger sammen med Ringsted Kommune over gennemsnittet for omegnskommunerne, som er på 14,8. Figuren nedenfor viser KRLs tal opgjort som fraværsværk pr. fuldtidsansat.



Figur 6: KRLs opgørelse af sygefraværet som fraværsværk pr. fuldtidsansat for perioden november 2024 - oktober 2025. (Kilde: Kommunernes og Regionernes Løndatakontor)

### Status på sygefravær seneste 12 måneder og de seneste 3 måneder

På grund af en igangværende genoprettelse af analysesiden i analyseværktøjet 'Targit' præsenteres gennemgangen af sygefraværet i et midlertidigt format, som ses nedenfor samt i bilag 1. Centrene er inddelt i kategorierne Grøn, Gul og Rød, som svarer til de tre trin, der indgår i beskrivelsen af indsatsen i dokumentet Mere Nærvær - Mindre Fravær - Trivsel for alle. CSSP og CBUF er yderligere underopdelt i områder.

Bilag 1 viser:

- Sygefraværet de seneste 3 måneder
- Sygefraværet de seneste 12 måneder
- Måltal for hvert enkelt center
- Inddeling efter kategorier - Grøn, Gul og Rød

Arbejdsplads	Måltal	Sygefravær seneste 12 måneder (jan-dec 2025)	Sygefravær seneste 3 måneder (okt-dec 2025)	Kategori december 2025	Kategori december 2025	Kategori november 2025	Kategori oktober 2025	Kategori september 2025	Kategori august 2025
Faxe Kommune	5,80%	6,40%	7,00%						
Center for Social, Sundhed og Pleje	6,40%	7,40%	7,50%						
Centerstab i Social, Sundhed & Pleje	6,30%	8,00%	6,50%						
Handicap og Psykiatri	6,30%	8,70%	9,00%						
Hjemmepleje, Sygepleje og Sundhedscenter	6,70%	6,70%	7,50%						
Sundhed og Pleje	6,60%	6,70%	6,30%						
Visitation, Handicap og Psykiatri	4,10%	10,40%	12,90%						
Visitation Pleje	4,00%	3,70%	5,80%						
Center for Børn, Unge og Familier	5,60%	6,60%	7,90%						
Fællesadministrationen	3,10%	4,60%	1,40%						
Tværgående Konsulentteam	3,40%	1,80%	1,80%						
Tværfagligt Kompetencecenter	3,80%	5,80%	5,20%						
Tandplejen	4,70%	7,60%	7,60%						
Skoleområdet	5,20%	6,80%	8,30%						
Dagtilbud	6,50%	7,00%	8,50%						
Familieområdet	5,10%	5,60%	7,40%						
Center for Kultur, Frivillighed og Borgere	3,60%	4,60%	3,60%						
Center for Beskæftigelse	3,80%	5,50%	3,70%						
Center for Teknik, Miljø & Service	3,10%	3,90%	5,40%						
Stab for Økonomi & Teknologi	3,10%	3,30%	2,80%						
Stab for HR & Sekretariat	3,10%	1,20%	1,40%						

Figur 7: Inddeling i kategorierne rød-gul-grøn, samt sygefravær for de seneste 3 og 12 måneder fordelt pr. center/stab

## Datagrundlag og opgørelsesmetode

Sagsfremstillingen er tilvejebragt ved hjælp af Targit pr. 8. januar 2026, der henter data fra lønsystemet KMD-OPUS. Eventuelle efterregistrerede sygefraværersdata i KMD-OPUS senere end denne dato for analyseperioden er ikke omfattet af sagsfremstillingen. Sygefraværet er opgjort på baggrund af gældende organisering i KMD-OPUS og efter følgende metode:

Sygefraværsprocenten =  $\text{Fraværstimer} / \text{Normtid (timer)} \times 100$  Fraværårsager. Følgende fraværårsager indgår i datasættet:

- Fravær vedr. Egen sygdom
- Arbejdsskade
- Delvist sygdom
- Nedsat tjeneste som følge af arbejdsskade
- Fravær-pandemi

## Status på konkrete indsatser

Faxe Kommune har fået tildelt puljemidler til projektet ”Nærvær i arbejdsmiljøindsatsen igennem lokal forankring og indflydelse”. Der er bevilget i alt 5.672.149,64 kr. til gennemførelse af en flerårig og tværgående indsats, der har til formål at styrke kommunens arbejde med arbejdsmiljø, herunder særligt at nedbringe sygefraværet, øge medarbejdertrivselen samt understøtte en mere fleksibel og bæredygtig arbejdstidstilrettelæggelse på tværs af kommunens arbejdspladser.

Der vil snarest muligt blive præsenteret en samlet og detaljeret projektplan, som vil beskrive projektets organisering, tidsplan, indsatsområder, milepæle samt forventede effekter. Projektplanen vil danne grundlag for den videre implementering og sikre en klar ramme for opfølgning, evaluering og løbende justering af indsatsen.

Som en del af det videre arbejde er det fortsat planen at undersøge, om dele af de tildelte midler hensigtsmæssigt kan anvendes til at finansiere en mere målrettet sygefraværersindsats på udvalgte arbejdspladser. Disse overvejelser vil indgå som en del af den samlede projektplan og den efterfølgende prioritering af midlerne.

Derudover arbejdes der fortsat med trappemodellen for opfølgning på sygefravær som en del af kommunens sygefraværstrategi ”Mere Nærvær – Mindre Fravær – Trivsel for alle”. Arbejdspladserne arbejder med deres arbejdsmiljøhandleplaner som en del af arbejdspladsernes opfølgning på sygefravær og arbejdsmiljø.

## Indstilling

Formanden indstiller, at Hovedudvalget:

- tager orienteringen til efterretning
- drøfter hvilke opmærksomhedspunkter dette punkt har i forhold til arbejdsmiljøet og samarbejdet om kerneopgaven

## Beslutning

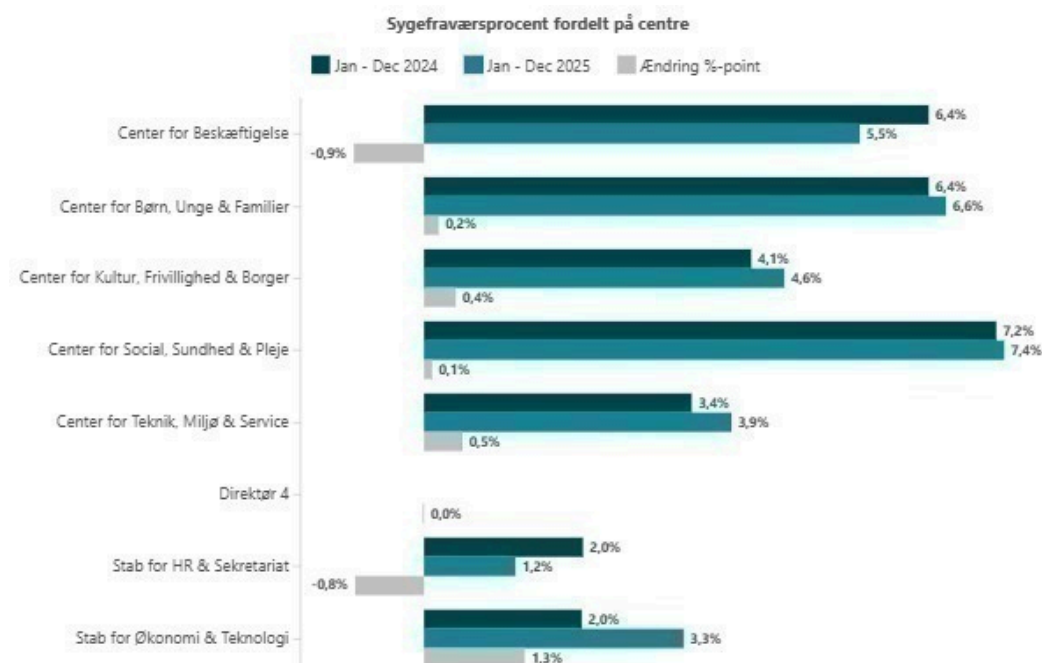
Det overordnede budskab er, at sygefraværet fortsat er højt, og at udviklingen går i den forkerte retning i 5 ud af 7 centre. Samtidig ligger kommunen over gennemsnittet sammenlignet med nabokommuner.

Der blev drøftet både kort- og langtidssygefravær samt behovet for et stærkere datagrundlag, herunder overblik over sygemeldte medarbejdere, der er opsagte. Det blev understreget, at tallene afspejler det faktiske fravær og ikke kan justeres uden at forvride billedet.

Flere pegede på, at årsagerne bag tallene skal undersøges nærmere, herunder betydningen af rammer, vilkår og arbejdspress. Der blev efterlyst en bredere drøftelse af prioriteringer og opgaveløsning for at sikre en mere bæredygtig organisation.

Vedrørende pengene fra arbejdsmiljøpuljen orienteres der nærmere om arbejdet med den på næste møde, hvor Hovedudvalget inddrages i det videre arbejde. Der blev her udtrykt ønske om tidligere inddragelse i processen.

Der blev på mødet stillet et opklarende spørgsmål til figur 5 i sagsfremstillingen, hvor teksten før figuren er afvigende fra figuren. Den korrekte indledende tekst til figuren er som følgende: Sygefraværet i Faxe Kommunes centre/stabe viser, at 5 ud af 7 er steget i sygefravær i 2025, sammenlignet med 2024. Af de to store centre, Center for Børn, Unge & Familier (CBUF) og Center for Social, Sundhed & Pleje (CSSP), er CSSP steget med **0,1** %-point, mens CBUF er steget med **0,2** %-point.



Figur 5: Udvikling i sygefraværet pr. center for 2025, sammenlignet med 2024

**Fraværende:** Mette Holm Degn, Katrine Dalgaard Salkola, Vibeke Flintholm Vahlers og Dina Milword Lorentzen

## Bilag

Bilag 1 - Sygefraværsdata pr. center

# Punkt 12: Orientering | Ekstern hjælp til nedbringelse af sygefravær - 10 min

81.28.00-G01-30-25

## Indstilling

I budgetaftalen 2026-2029 er det besluttet, at undersøge muligheden for at anvende ekstern konsulentbistand i kommunens sygefraværsindsats. Formålet er at afdække, om en mere systematisk og datadrevet tilgang kan bidrage til at forebygge langvarigt sygefravær og understøtte ledelsesmæssig håndtering af sygefravær.

På den baggrund er der igangsat en proces, hvor rammerne for en eventuel ekstern indsats afklares.

## Proces og hidtidige beslutninger

Der har været dialog med en ekstern konsulent om muligt forløb til understøttelse af sygefraværsindsatsen. Dialogen har haft karakter af en indledende præsentation af konsulentens tilgang og erfaringer med arbejde med sygefravær i kommunale organisationer.

Der er igangsat en proces med henblik på at indhente tilbud på en mulig konsulentopgave. Der er på nuværende tidspunkt ikke truffet beslutning om indgåelse af aftale.

På baggrund af Direktionsbeslutning den 27. januar 2026 er det besluttet, at en eventuel indsats i første omgang målrettes følgende områder, hvor der indhentes tilbud på opgaven:

- Center for Børn, Unge & Familier
- Center for Social, Sundhed & Pleje
- Center for Teknik, Miljø & Service, Rengøringen

## Præsentation af konsulentens koncept

Den præsenterede tilgang til sygefraværsindsatsen tager udgangspunkt i en datadrevet forståelse af sygefravær med særligt fokus på forebyggelse af mellem- og langvarigt sygefravær.

Fokus er rettet mod tidlig indsats over for medarbejdere med gentagne fraværsperioder, frem for primært at håndtere fravær, når det allerede er blevet langvarigt.

Et centralt element i konceptet er et ledelsesmæssigt fokus på sammenhængen mellem sygefravær, kerneopgaven og arbejdsfællesskabet. Der lægges vægt på tydelighed i forventninger kombineret med omsorg og interesse for den enkelte medarbejder.

## Den konkrete arbejdsform omfatter blandt andet:

- Systematisk anvendelse af sygefraværsdata med henblik på at skabe overblik og identificere mønstre
- Løbende, strukturerede møder – typisk månedligt – mellem leder, leders leder og Stab for HR & Sekretariat med fokus på fælles drøftelse af sygefravær, handlemuligheder og opfølgning
- Et ensartet ledelsesmæssigt fokus på tværs af organisationen for at undgå, at sygefraværsproblematikker gentager sig over tid

## Videre proces

Sagen forventes forelagt Økonomiudvalget i de kommende måneder. På baggrund af den videre politiske behandling vil der blive taget stilling til, om indsatsen skal igangsættes. En eventuel igangsættelse forventes at kunne ske i løbet af 2. kvartal 2026.

## Indstilling

Formanden indstiller, at Hovedudvalget tager orienteringen til efterretning.

## Beslutning

Et forslag om at inddrage en ekstern konsulent, der har arbejdet med sygefravær i flere af landets kommuner, blev præsenteret. Et mini-udbud vil blive lavet, hvor konsulenten har mulighed for at give et tilbud. Processen forventes at kunne igangsættes lige før eller efter sommerferien.

Konsulentens arbejde vil være datadrevet og omfatte månedlige rapporter med drøftelser mellem HR, lederen og lederens leder. Erfaringen er, at dette forum kan bidrage til konkrete beslutninger og handlinger.

Det blev diskuteret, hvordan konsulentens indsats adskiller sig fra allerede eksisterende initiativer og det blev her præciseret, at forskellen ligger i, at Stab for HR & Sekretariat samt lederens leder inddrages i arbejdet med sygefravær.

Der blev lagt vægt på, at det skal ske uden at skabe yderligere opgaver for lederne og med et samtidigt fokus på medarbejdernes trivsel.

Det er endnu ikke afklaret, hvem der ender med opgaven, hvilket først vil blive afklaret efter det har været i mini-udbud.

**Fraværende:** Mette Holm Degn, Katrine Dalgaard Salkola, Vibeke Flintholm Vahlers og Dina Milword Lorentzen

## Punkt 13: Temadrøftelse | Budgetproces 2027 - 45 min.

00.30.00-G01-1-26

### Sagsfremstilling

Budgetprocessen for 2027 starter med, at Byrådet forelægges administrationens forslag til tidsplan for processen på mødet den 26. februar 2026. Med godkendelse heraf vedtager Byrådet den overordnede køreplan for budgetarbejdet.

Årshjulet for budgetprocessen for 2027 fremgår af vedlagte bilag 1. Processen forventes i store træk at ligne processen fra tidligere år. Det betyder, at der vil blive arbejdet med hele det tekniske budgetgrundlag og fagudvalgenes budgetforslag frem mod sommerferien, mens de reelle politiske forhandlinger vil foregå i september.

Som nyt i processen for 2027 lægger administrationen med tidsplanen op til, at fagudvalgenes prioriteringskatalog med råderumsforslag først bliver sendt i høring i august måned, hvor alle fagudvalg og Økonomiudvalget har taget endelig stilling til, hvilke forslag der skal indgå i budgetforhandlingerne. På denne måde vil medarbejdere og borgere først blive bekendt med forslagene, når der er truffet endelig politisk beslutning om, at de kan indgå i forhandlingsmaterialet.

Særligt relevante tidspunkter for Hovedudvalget og centerudvalgene i budgetprocessen er nedenstående:

<b>Maj/juni</b>	Dialogmøder mellem fagudvalg og relevante centerudvalg
<b>27. august om morgenen</b>	Ekstraordinært Hovedudvalgsmøde med præsentation af den aktuelle økonomiske situation i Faxe Kommune samt gennemgang af fagudvalgenes prioriteringskatalog til Budget 2027
27. august - omkring 2. - 7. september	Høring af prioriteringskatalog med råderumsforslag

Staben for Økonomi & Teknologi orienterer på mødet Hovedudvalget om processen og om udvalgets inddragelse heri.

Stabschef Jens Vedel Jørgensen og budgetkoordinator Mona Hansen deltager under punktet.

### Indstilling

Formanden indstiller, at Hovedudvalget drøfter budgetprocessen og planen for inddragelse af MED i budgetprocessen for 2027.

### Beslutning

Der blev givet en introduktion til den justerede budgetproces. Det blev oplyst, at det først i august offentliggøres, hvilke prioriteringsforslag fagudvalgene har valgt der skal arbejdes videre med. Borgmesterens budgetforslag sendes i høring den 27. august 2027 efter 1. behandling, med høringsfrist den 7. september 2027. I perioden 17.-20. august vil materialet være tilgængeligt til orientering.

Det blev fremhævet, at det er forsøgt at imødekomme Hovedudvalgets ønsker om inddragelse, herunder mulighed for at afgive høringssvar og afholde ekstraordinært møde. Der var opbakning til at afprøve den justerede proces.

Hovedudvalgets ønske om grundig orientering omkring Økonomiaftalen ml. regeringen og KL og økonomisk status i Faxe Kommune vil ske på det ordinære Hovedudvalgsmøde i august eller på et ekstraordinært Hovedudvalgsmøde.

Det blev samtidig understreget, at processen med at udarbejde prioriteringsforslag i vidt omfang vil være fortrolig, og at inddragelsen kan variere fra center til center, afhængigt af opgavens karakter. Formålet er at undgå unødige bekymringer.

Input fra mødet tages med i den videre politiske behandling.

Slides vist på mødet er vedlagt som bilag 2 - Budgetproces 2027. Bilaget er korrigeret ift. ønsket om, at orientering om høringsproces mhp. planlægning af møder fremrykkes til april/maj.

**Fraværende:** Mette Holm Degn, Katrine Dalgaard Salkola, Vibeke Flintholm Vahlers og Dina Milword Lorentzen

## **Bilag**

Bilag 1 - Budgetproces 2027

Bilag 2 - Budgetprocessen 2027

# Punkt 14: Drøftelse | Anvendelsen af nærværssamtaler og tjenstlige samtaler - 15 min.

81.38.04-A00-1-25

## Sagsfremstilling

Hovedudvalget har ønsket en drøftelse af oplevelsen af, at nærværssamtaler og tjenstlige samtaler enkelte steder i organisationen ikke anvendes efter deres hensigt. Drøftelsen tager afsæt i, hvordan vi sikrer, at ledere er tilstrækkeligt klædt på til at anvende de to samtaletyper korrekt og hensigtsmæssigt.

### Hvad er nærværssamtaler og hvad er tjenstelige samtaler

Nærværssamtalen er et forebyggende og omsorgsbaseret redskab og et centralt element i kommunens arbejde med trivsel og sygefravær. Samtalen har til formål at udvise omsorg, støtte medarbejderens trivsel og afdække muligheder for fastholdelse og tilbagevenden til arbejdet.

Nærværssamtalen:

- anvendes ved gentagne eller længerevarende sygefravær samt ved bekymring for mistrivsel
- har ikke ansættelsesretlig karakter
- indeholder ingen sanktioner
- er en del af den faste og forudsigelige kontaktkadence ved sygefravær

Det er væsentligt, at nærværssamtalen ikke opleves som disciplinerende, men som et fælles forsøg på at finde løsninger til fastholdelse af medarbejderen i jobbet inden for rammerne af kommunens retningslinjer.

Tjenstlige samtaler er formelle samtaler, som anvendes, når der er forhold, der kan medføre ansættelsesretlige konsekvenser. Det kan eksempelvis være gentagne problemer med adfærd, samarbejde eller opgavevaretagelse, overtrædelse af interne retningslinjer eller anden misligholdelse af ansættelsesforholdet.

Tjenstelige samtaler:

- kræver skriftlig indkaldelse med en kort angivelse af formål og begrundelse for samtalen, men ikke leders forventede konklusion
- indebærer mulighed for bisidder og orientering af tillidsrepræsentant
- kan ende med ansættelsesretlige sanktioner (samtalen kan også ende med en konklusion af, at der ikke skal ske yderligere, når man har hørt medarbejderens forklaring)
- dokumenteres formelt og kan føre til ansættelsesretlige konsekvenser i form af underskrevet referat, der sendes til HR Jura og lægges på personalesagen

Ved ansættelsesretlige konsekvenser bistår HR-Jura lederen i vurdering af saglighed, dokumentation og det videre forløb.

## Indstilling

Formanden indstiller, at Hovedudvalget drøfter

- hvordan vi sikrer, at ledere er tilstrækkeligt klædt på til at anvende nærværssamtaler og tjenstlige samtaler korrekt og i overensstemmelse med deres formål
- hvilke opmærksomhedspunkter dette punkt har i forhold til arbejdsmiljøet og samarbejdet om kerneopgaven

## Beslutning

I sagsfremstillingen er forskellen på nærværssamtaler og tjenstelige samtaler godt beskrevet.

Der blev drøftet udfordringer med nærværssamtaler, herunder at nogle opleves som tjenstelige samtaler, hvilket skaber frygt og utryghed hos medarbejderne. Det blev fremhævet, at der er behov for klare vejledninger og guides til både ledere og medarbejdere om samtalerens formål, indhold og forventninger. Derudover blev det foreslået, at lave en form for uddannelse eller fælles oplæg for ledere og tillidsrepræsentanter, så alle får kendskab til begreber og procedurer.

Der var enighed om, at vi skal tilbage til, at nærværssamtaler som udgangspunkt skal afholdes mellem leder og medarbejder uden bisidder, og at det skal opleves trygt for medarbejderne at deltage i dem.

Det blev fremhævet, at ledere skal have støtte, hvis der opleves udfordringer med afholdelse af samtalerne. Kan problemet ikke løses direkte med lederen, bør det bringes videre til nærmeste leder, centerchefen eller Stab for HR & Sekretariat, så lederen får den nødvendige støtte og opbakning. Her er det vigtigt, at centercheferne aktivt tager imod en eventuel feedback.

Derudover er der også en opgave i at give medarbejderne redskaber til at tage problemer op direkte med deres leder.

Det blev også drøftet, hvordan kommunikation via E-boks for nogle medarbejdere kan opleves skræmmende, og at der bør overvejes alternative måder at informere på, samtidig med at juridiske krav overholdes. HR Jura anbefaler som udgangspunkt, at der indkaldes via E-boks. Lederen kan med fordel afbøde, at det opleves skræmmende, ved at informere medarbejderen på andenvis inden afsendelse.

Temaet kan med fordel drøftes yderligere på dialogmødet mellem Hovedudvalget og Chefforum den 23. april 2026.

**Fraværende:** Mette Holm Degn, Katrine Dalgaard Salkola, Vibeke Flintholm Vahlers og Dina Milword Lorentzen

## **Punkt 15: Meddelelser - 5 min.**

81.38.04-A00-1-25

### **Meddelelser**

Ingen meddelelser forud for mødet.

### **Beslutning**

På mødet blev der orienteret om en god historie. Faxe Kommune har været på forsiden af Sjællandske Nyheder i forbindelse med ansættelsen af en beredskabskoordinator. Stillingen har allerede tiltrukket flere ansøgninger, og der har generelt været stor interesse for opslaget. Artiklen fremsendes til Hovedudvalget pr. mail efter mødet.

Sekretæren for Hovedudvalget orienterede om, at referatet fra mødet udsendes i løbet af uge 8 på grund af ferieafholdelse.

### **Tidligere beslutning**

**Fraværende:** Mette Holm Degn, Katrine Dalgaard Salkola, Vibeke Flintholm Vahlers og Dina Milword Lorentzen

## **Punkt 16: Drøftelse | Hovedudvalgets kommunikationsindsats - 10 min.**

81.38.04-A00-1-25

### **Sagsfremstilling**

Hovedudvalget drøfter i fællesskab hvilke pointer og budskaber, som er særlige vigtige at få kommunikeret ud i organisationen efter dagens møde.

### **Beslutning**

Kommunikationskonsulent Allan Grasberger deltog under punktet.

Følgende punkter ønskes med i Nyhedsbrevet fredag den 6. februar 2026 - nyhedsbrevet er vedlagt som bilag 1.

- Retningslinje for tjenestefrihed med løn, gaver samt jubilæer - punkt 4
- Revideret koncept for fratrædelsessamtaler - punkt 5
- Fastlæggelse af tidspunkt for årlige lønforhandlinger - punkt 6
- Budgetproces - punkt 13
- Anvendelsen af nærværssamtaler og tjenestelige samtaler - punkt 14

**Fraværende:** Mette Holm Degn, Katrine Dalgaard Salkola, Vibeke Flintholm Vahlers og Dina Milword Lorentzen

### **Bilag**

Bilag 1 - NYT FRA DIREKTIONEN OG KOLLEGERNE fredag 6. februar 2026