

REFERAT Hovedudvalget d. 18-06-2025

Mødedato Onsdag d. 18. juni 2025 kl. 08:00

Mødested Mødelokalerne Gisselfeld A + B

Mødedeltagere Lissie Andréa, Ida Byrge Sørensen, Morten Just, Jacob Svava Mortensen, Jørgen Lyngsø Larsen, Lene Hansen, Vibeke Flintholm Vahlers, Stine Baad Clausen, Anja Elfriede Johansson, Bente Østrup Olsen, Jonas Hansen, Emil Lehmann Lindegaard, Katrine Dalgaard Salkola, Holger Spangsberg Kristiansen, Christina Storm, Dina Milword Lorentzen

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden (5 min).....	3
Godkendelse af referat (5 min).....	4
Meddelelser - indledende (5 min).....	5
Drøftelse Arbejdsmiljødialog (15 min).....	6
Drøftelse Årshjul Det sociale kapitel (15 min).....	7
Drøftelse Evaluering af den årlige arbejdsmiljødag 21. maj 2025 (15 min).....	10
Drøftelse Seniorsamtale (15 min).....	12
Drøftelse Uddannelses- og udviklingspuljen (20 min).....	14
Drøftelse Opfølgning på Dialogmøde mellem Chefforum og Hovedudvalget 4. juni 2025 (10 min)	15
Orientering Økonomi FR1 2025 (15 min).....	16
Orientering Ny styrket økonomisk politik (20 min).....	17
Orientering Præsentation af implementering af Udbuds- & Indkøbspolitik (20 min).....	18
Orientering Generativ kunstig intelligens i Faxe Kommune (20 min).....	20
Beslutning Godkendelse af ændret MED-struktur i Udekørende Aften (10 min).....	23
Meddelelser (15 min).....	25
Drøftelse Hovedudvalgets kommunikationsindsats (10 min).....	26

Punkt 32: Godkendelse af dagsorden (5 min)

81.38.04-A00-6-24

Indstilling

Godkendelse af dagsordenen.

Beslutning

Dagsordenen blev godkendt.

Fraværende: Ida Byrge Sørensen

Punkt 33: Godkendelse af referat (5 min)

81.38.04-A00-6-24

Indstilling

Godkendelse af referat fra Hovedudvalgsmødet den 23. april 2025.

Beslutning

Godkendt med bemærkning til punkt 18 "Godkendelse af referat(-er)"

I punktet står der således:

I forhold til referatet fra den 19. februar 2025 punkt 7 "Drøftelse | Genstart af sygefraværsindsats" var der et ønske om, at det blev tydeliggjort at medarbejderen som udgangspunkt sygemelder sig til lederen. Medarbejderen ringer om morgenen og sygemelder sig til lederen. Opnås der ikke kontakt i første forsøg, er det lederens ansvar at få kontakt til den sygemeldte i løbet af dagen.

Fra retningslinjen:

- *Ved sygdom skal du ALTID have telefonisk kontakt til din leder. På enkelte arbejdspladser sker sygemeldingen til en anden, men lederen skal ringe retur til dig samme dag som sygemeldingen.*

Stab for HR vurderer, at de eksisterende formuleringer lever op til det der efterspørges.

Medarbejdersiden ønsker, at der tilføjes, at det kan være en udfordring, hvis der ikke opnås kontakt mellem leder og medarbejder ved første henvendelse fra medarbejderen på første sygedag. I dette tilfælde skal lederen ringe tilbage til medarbejderen og udfordringen er her, at medarbejderen kan få følelsen af, at de skal stå til rådighed og dermed ikke f.eks. kan gå i seng og sove, hvis der er behov for dette.

Fraværende: Ida Byrge Sørensen

Punkt 34: Meddelelser - indledende (5 min)

81.38.04-A00-6-24

Meddelelser

Ny ledelsesrepræsentant i Hovedudvalget

Vi byder velkommen til ny ledelsesrepræsentant i Hovedudvalget dagtilbudsleder Pia Kammersgaard Pedersen og tager på mødet en præsentationsrunde.

Fra mødet:

Hovedudvalget bød Pia velkommen og der blev gennemført en kort præsentationsrunde.

Punkt 35: Drøftelse | Arbejdsmiljødialog (15 min)

87.01.00-A00-2-24

Sagsfremstilling

Det er tidligere besluttet, at dette punkt skal være fast tilbagevendende. Det skal sikre det vedvarende fokus på arbejdsmiljøarbejdet - både strategisk og organisationen.

Status på ny App til registrering af krænkende handlinger samt vold og trusler:

HR-Chef Jonas Hansen giver på mødet en status på dette arbejde.

Oplæg vist på mødet er vedlagt som bilag 1.

Beslutning

Det har været en tidskrævende opgave at få SafetyNet App'en i drift, men vi nærmer os målet.

Ejerskabet ligger i forsikringsenheden og Stab for HR & Sekretariat står for undervisningen.

Kvalitetssikringen af opsætningen og strukturen i SafetyNet mangler stadig.

Plan for implementering planlægges efter sommer, da bl.a. afklaring af projektledelsen mangler. Det samme gør sig gældende for undervisning i brug af App'en.

Der er stor efterspørgsel på at få App'en i drift, men en endelig dato kan ikke oplyses på nuværende tidspunkt.

Overleveringen efter HR-Chef Jonas Hansen er foretaget og opgaven er fortsat højt prioriteret.

Oplæg fra mødet er vedlagt som bilag 1.

Bilag

Bilag 1 - Oplæg Hovedudvalgsmøde 18. juni 2025 - App SafetyNet

Punkt 36: Drøftelse | Årshjul | Det sociale kapitel (15 min)

81.00.00-G01-17-17

Sagsfremstilling

Det fremgår af Hovedudvalgets årshjul, at det Sociale Kapitel skal drøftes en gang årligt.

Rammeaftalen om det sociale kapitel danner rammerne for medarbejderinddragelse ved beskæftigelse af ledige og personer med nedsat arbejdsevne. Rammeaftalens formål er at fremme:

- Den forebyggende indsats
- Beskæftigelse af allerede ansatte med nedsat arbejdsevne
- Beskæftigelse af udefra kommende med nedsat arbejdsevne
- Beskæftigelse ledige

Rammeaftalen om det sociale kapitel samt parternes fælles vejledning om ansættelser på særlige vilkår fra marts 2017 er vedlagt som bilag 1 - Rammeaftale om det sociale kapitel.

I henhold til aftalen skal Hovedudvalget have en generel og overordnet drøftelse med henblik på blandt andet, at:

- Fremme en fælles forståelse af og holdning til beskæftigelse på særlige vilkår
- Fastlægge retningslinjer for beskæftigelse af personer med nedsat arbejdsevne og ledige
- Drøfte retningslinjer og konsekvenser for personale og arbejdsvilkår for de øvrige ansatte.
- Drøfte opfyldelse af aftalens formål og personalepolitiske tiltag for at forbedre det fysiske og psykiske arbejdsmiljø, herunder at forebygge sygdom og nedsættelse af arbejdsevnen.

Der er indgået aftale vedrørende ansættelse af ledige med løntilskud samt aftale vedrørende ansættelse af seniorjobbere. Aftalerne er vedlagt som bilag 2 - Aftale om løntilskud og bilag 3 - Aftale om seniorjob.

Under drøftelserne af retningslinjer for ansættelse på særlige vilkår indgår elementer som fx:

- Antallet af ledige og personer med nedsat arbejdsevne i løntilskudsjob og virksomhedspraktik
- Fordeling på områder
- Det generelle indhold af forløb, herunder uddannelseselementer

Der er udarbejdet en oversigt som viser fordelingen på områder for de forskellige jobformer for 2023 og 2024. Oversigten er vedlagt som bilag 4 - Oversigt over antal ansatte i særlige ordninger i 2023 og 2024.

Oversigten er udarbejdet på grundlag af personer, som er ansat i og får løn fra Faxe Kommune.

Det er væsentlig at være opmærksom på, at oversigten (bilag 4) ikke er korrigeret bagudrettet i forhold til organisationsændringer. For eksempel har det administrative personale på Femkløverskolerne i 2023 været ansat på de almene skoler. Derved er der på arbejdspladsniveau usikkerheder, som det ikke er muligt at tage højde for ved udtræk af data.

Der er derudover modtaget tal for 2024 fra Jobcenteret om "udefrakommende med nedsat erhvervsevne", som ikke modtager løn, men modtager ydelse fra bopælskommunen. Vær opmærksom på, at tallene ikke blot kan lægges sammen, idet den samme person kan indgå i flere kvartalers opgørelse, alt efter starttidspunkt. Derudover har det ved trækning af tallene vist sig, at STAR (Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering) ikke længere benytter den digitale løsning (Sharepoint), som gjorde det muligt at trække disse tal. Af denne årsag fremgår 4. kvartal ikke i bilag 5 - Oversigt over Praktik, løntilskud og nytteindsats. Der er endnu ikke fundet en løsning, men jobcenteret er gået videre med sagen for at finde en løsning.

Seniorpolitik

I efteråret 2024 var der nedsat en arbejdsgruppe med deltagelse af medlemmer fra Hovedudvalget og Stab for HR. Formålet med arbejdsgruppen var, at sikre at relevant og opdateret data indgik i datasættet, herunder data fra nytteindsatsen. Derudover var der fra arbejdsgruppen et ønske om at tilføje data vedrørende brug af seniorpolitikken. Stab for HR & Sekretariat har trukket de tilgængelige data, som er relateret til senioraftaler. Konkret ses det, at der pt. er 24 medarbejdere, der er gået ned i tid og har bibeholdt pensionsindbetaling svarende til forhenværende timeantal. Se bilag 6 - Oversigt over antal på seniorordning - pension pr. 6.6.2025. Til sammenligning er der i dag 647 månedslønnede ansatte,

der fylder 58 år eller mere i år, i Faxe Kommune. Andre typer af senioraftaler er det ikke muligt at trække i lønsystemet og derved er det ikke muligt at beskrive det samlede omfang af sådanne aftaler.

Faxe Kommunes seniorpolitik er vedlagt som bilag 7.

Indstilling

Formanden indstiller, at Hovedudvalget drøfter det sociale kapitel samt de vedhæftede oversigter.

Beslutning

Formanden gav en kort indledning og påpegede, at nogle af tallene skal tages med forbehold pga. organisationsændringer over tid.

Som noget nyt kan man se tal på de medarbejdere, der har indgået en seniorordning, hvor de er gået ned i tid, men har beholdt deres nuværende pensionsordning. Der findes flere andre muligheder for indgåelse af senioraftaler, men der kan på nuværende tidspunkt ikke trækkes data på disse.

Antallet af virksomhedspraktiker er steget med næsten 20 %, hvilket sandsynligvis skyldes, at erfaring viser, at virksomhedspraktik virker godt, samtidig med at antallet af førtidspensionister stiger, og ordningen bruges til arbejdsprøvning i forbindelse med vurdering af førtidspension.

Ledigheden falder og dermed bliver den arbejdsstyrke der er tilbage mindre robust, hvilket formentlig afspejler sig i de borgere der bliver sendt ud i virksomhedspraktik. Derfor skal arbejdspladserne være opmærksomme på, at det kræver mere af dem, at modtage disse medarbejdere.

Det er vigtigt, at arbejdspladserne husker, at de skal have en drøftelse på arbejdspladsen inden de takker ja til at modtage medarbejdere på særlige vilkår. Dette vil også blive taget med til Chefforum, så centercheferne er opmærksomme på denne praksis. De vil samtidig blive opfordret til at sørge for, at der også tages en drøftelse af dette i centerudvalgene.

Hovedudvalget opfordrer centerudvalgene til at drøfte, hvordan de på deres arbejdspladser takler samt beslutter når en medarbejder ansættes på særlige vilkår.

På medarbejdersidens formøde blev Seniorpolitikken drøftet. Man var enige om, at politikken var god, men den lever ikke nok i organisationen. For at ændre det vil et tiltag kunne være, at TRIO-grupperne på de enkelte arbejdspladser drøfter hvad det gode seniorliv er.

En vigtig pointe er, at det ikke kun handler om at gå ned i tid, men også om at sikre medarbejderne det rette udstyr, som f.eks. en større skærm, skærmbriller, IT-kursus eller andet.

Formanden informerer centercheferne og opfordrer dem til at skabe et større fokus på Seniorpolitikken.

Nogle medlemmer har tidligere deltaget i en arbejdsgruppe, der har udarbejdet et godt materiale. Materialet vil blive sendt til Hovedudvalget via mail.

Oplæg fra mødet er vedlagt som bilag 8.

Bilag

Bilag 1 - Rammeaftale om det sociale kapitel

Bilag 2 - Aftale om løntilskud

Bilag 3 - Aftale om seniorjob

Bilag 4 - Oversigt over antal ansatte på særlige ordninger i 2023 og 2024

Bilag 5 - Praktik, løntilskud og nytteindsat i Faxe Kommune

Bilag 6 - Oversigt over antal på seniorordning - pension pr. 6.6.2025

Bilag 7 - Faxe Kommunes seniorpolitik

Bilag 8 - Oplæg Hovedudvalgsmøde 18. juni 2025 - Det Sociale Kapitel

Punkt 37: Drøftelse | Evaluering af den årlige arbejdsmiljødag 21. maj 2025 (15 min)

87.00.00-P00-3-25

Sagsfremstilling

Arbejdsmiljødagen blev afholdt den 21. maj 2025 med deltagelse af kommunens ledere, arbejdsmiljø- og tillidsrepræsentanter. Dagen havde fokus på, hvordan man som TRIO og arbejdsplads kan arbejde med at udvikle og vedligeholde stærke arbejdsfællesskaber og trivsel på arbejdspladsen.

Formålet med dagen var at styrke det fælles arbejdsmiljøarbejde ved at:

- Give inspiration til det lokale arbejdsmiljøarbejde gennem en case fra en lokal arbejdsplads i kommunen som delte, hvordan de konkret arbejder med arbejdsmiljø og sygefravær
- Bidrage med viden (forskning) om tilgange og konkrete handlinger der styrker arbejdsfællesskabet ved hjælp af en praksisnær oplægsholder
- Skabe rum for konkret at arbejde med arbejdsmiljøhandleplanen ift. tiltag der kan styrke arbejdsfællesskabet

Evaluering af dagen

Evalueringen viser overordnet tilfredshed med dagen. Der har været en væsentlig stigning i antallet af besvarelser af evalueringen – fra 91 besvarelser i november 2024 til 149 i maj 2025 – en samlet stigning på ca. 64 procent. Det tyder på, at det fungerer efter hensigten at evaluere ved hjælp af QR-kode som afslutning på dagen, suppleret med opfølgende mail med link til evalueringen.

Deltagerne fremhæver særligt:

- Godt med case fra Plejehjemmet Grøndalshusene med meget konkrete eksempler på, hvad de har gjort for at vende udviklingen ift. borgerperspektiv- og inddragelse, sygefravær og trivsel
- Det inspirerende oplæg
- Workshop, der tematisk er konkret koblet til oplægget og derfor opleves relevant

Forslag til forbedringer er et ønske om mere tid til gruppearbejde i TRIO.

Evalueringen er vedlagt som bilag 1.

Formanden indstiller, at Hovedudvalget

- drøfter evalueringen
- tager en drøftelse af hvad der er relevant for organisationen at arbejde med på næste Arbejdsmiljødag den 6. november 2025.

Beslutning

Der var på mødet enighed om, at var en god dag, med en dygtig og formidlende oplægsholder, som formåede at kommunikere uden at blive for akademisk. Derudover var det rigtig godt med et oplæg fra en af vores egne arbejdspladser og det var opløftende med et billede af, at vi kan og er dygtige.

Evalueringen viste et ønske om mere tid til TRIO-arbejdet på fremtidige arbejdsmiljødage, hvilket arbejdsgruppen vil have fokus på fremover.

Der blev på mødet drøftet svarprocenten for evalueringen af dagen, som nogle fandt for lav. Der blev stillet forslag om muligheden for at stille en præmie på højkant, hvor man f.eks. kan vinde en vakant weekend i et af Feriefondens sommerhuse. Det er pt. ikke muligt, da evalueringen er anonym. Flere har på dagen observeret, at nogen lavede besvarelsen sammen, hvilket vil sige, at svarprocenten ikke er helt retvisende. Det blev her nævnt, at svarprocenten rent faktisk var højere denne gang i forhold til tidligere gange. Vurderingen er, at det at Formanden sluttede dagen af med at opfordre til at evaluere, samt anvendelse af QR-koder er positive tiltag, som vi skal holde fast i.

Der blev spurgt til muligheden for, at ændre tidspunktet for afholdelsen af dagene, så det ikke altid er om formiddagen. Sekretæren vil undersøge dette og drøfte mulighederne med formand og næstformand, med henblik på ændring fra 2026,

da dagen for efteråret 2025 allerede er planlagt og booket.

Oplæg fra mødet er vedlagt som bilag 2.

Bilag

Bilag 1 - Rapport - Evaluering af Arbejdsmiljødag 21. maj 2025

Bilag 2 - Oplæg Hovedudvalgsmøde 18. juni 2025 - Evaluering af årlig arbejdsmiljødag 21. maj 2025

Punkt 38: Drøftelse | Seniorsamtale (15 min)

81.04.02-P00-1-25

Sagsfremstilling

Hovedudvalget har på deres møde den 23. april 2025 ønsket, at Stab for HR undersøgte muligheden for at kæde seniorsamtalen sammen med MUS-samtalen. HR har undersøgt dette og udarbejdet et seniorsamtale-koncept som supplement til MUS - vedlagt som bilag 1.

Baggrund

Stab for HR & Sekretariatet har gennemgået KL's "Rammeaftale om Seniorpolitik". I aftalen er der ikke fastlagt nærmere bestemmelser om rammer og indhold for en seniorsamtale, ligesom rammeaftalen ikke fastlægger, fra hvilken alder en seniorsamtale skal tilbydes. Det er altså op til den enkelte kommune at definere sine retningslinjer for afholdelse af samtalen, ligesom at den enkelte kommune selv fastlægger, hvornår en seniorsamtale i kommunen skal tilbydes. Ifølge Faxe Kommunes egen seniorpolitik er det besluttet, at seniorsamtalen tilbydes fra det fyldte 58. år, og at det er lederens ansvar, at den tilbydes.

Det udviklede seniorsamtale koncept (bilag 1) er udarbejdet som supplement til MUS-konceptet. Det bygger ligesom MUS-konceptet på fire obligatoriske temaer:

- Nuværende Arbejdssituation
- Personlig trivsel
- Samarbejder og relationer
- Fremtidige mål og udvikling i organisationen

Under hvert tema er der udarbejdet spørgsmål til dialog, hvor lederen får inspiration til, hvilke spørgsmål der kan stilles, så det sikres, at lederen kommer godt rundt om medarbejderens nuværende og fremtidige oplevelse og ønsker til arbejdslivet.

Indstilling

Formanden indstiller, at Hovedudvalget godkender, at seniorsamtalen bliver et supplement til MUS-samtalen.

Beslutning

Konceptet er udarbejdet på opfordring af Hovedudvalget og bygget op på samme måde som MUS-konceptet.

Det blev vurderet som et godt værktøj, med ønske om enkelte ændringer til bilag 1. Disse er tilrettet og en revideret version er vedlagt som bilag 2.

Lederne skal være opmærksomme på, at ikke alle medarbejdere er klar til denne type samtale når de tilbydes.

Formanden opfordrer medarbejderne til at kontakte deres ledere ved behov for mus, skærmbiller eller lignende, så det kan løses hurtigst muligt. Det er svært at rekruttere, så lad os endelig forsøge at fastholde medarbejderne bedst muligt.

Enkelte medarbejdere står med en stopdato, hvilket ikke betyder, at medarbejderen stopper, men at aftalen skal genforhandles.

Hovedudvalget godkender værktøjet som videreformidles til chefforum. Derudover opfordres Hovedudvalget til at videreformidle det til deres netværk.

Oplæg fra mødet er vedlagt som bilag 3.

Bilag

Bilag 1 - Koncept for seniorsamtale

Bilag 2 - Koncept for seniorsamtale - redigeret version

Bilag 3 - Oplæg Hovedudvalgsmøde 18. juni 2025 - Senior samtalen

Punkt 39: Drøftelse | Uddannelses- og udviklingspuljen (20 min)

81.39.00-G01-10-24

Sagsfremstilling

I forbindelse med at der i vores MED-aftale står, at MED-uddannelsen skal fornyes hvis den er mere end 10 år gammel, vil der komme en ekstra udgift på cirka 30.000 kr. årligt. Denne udgift foreslår formanden tages fra Uddannelses- og udviklingspuljen.

Indstilling

Formanden indstiller, at Hovedudvalget drøfter og godkender dette forslag.

Beslutning

Reglen om at MED-uddannelsen skal fornyes efter 10 år, stammer fra Rammeaftalen og ikke fra vores MED-aftale, som det fremgår i sagsfremstillingen. Fremadrettet vil det medføre en ekstraudgift for at sikre, at alle får fornyet uddannelsen.

Hovedudvalget bakker ikke op om forslaget om at finansiere udgiften på de 30.000 kr. fra Uddannelses- og Udviklingspuljen. Udgiften afholdes internt af Stab for HR & Sekretariats budgetter.

Oplæg fra mødet er vedlagt som bilag 1.

Bilag

Bilag 1 - Oplæg Hovedudvalgsmøde 18. juni 2025 - Uddannelses- og Udviklingspuljen

Punkt 40: Drøftelse | Opfølgning på Dialogmøde mellem Chefforum og Hovedudvalget 4. juni 2025 (10 min)

00.17.00-A00-27-24

Sagsfremstilling

Den 4. juni 2025 blev der afholdt dialogmøde mellem Chefforum og Hovedudvalget.

Dagens drøftelser var følgende:

- Drøftelse af værdien af mødedeltagelse i forskellige mødefora
- Sygefraværsindsats - status og erfaring med den nye strategi
- Fortællingen om Faxe Kommune

Indstilling

Formanden indstiller, at der på mødet tages en kort drøftelse af dagen samt hvordan der bedst muligt følges op på den

Beslutning

Dialogmøderne opleves som meningsfulde og positive, og styrker sammenhængskraften mellem Hovedudvalget og Chefforum.

Der var en oplevelse af, at rammerne for drøftelserne ikke var helt som forventet, da det kom til at handle om mødedeltagelse, hvor forventningen flere var en drøftelse af den solidariske hæftelse.

Det blev påpeget, at der er et informationsunderskud blandt direktører, centerchefer og ledere i forhold til Hovedudvalgets deltagelse i møder mv. Drøftelsen var derfor et vigtigt skridt mod at få skabt en ny vilkårsaftale og vil danne et naturligt grundlag for det videre arbejde.

Der blev udtrykt et ønske om, at man snart kan komme i mål med opgaven med en ny vilkårsaftale. Samtidig blev det understreget, at vilkårsaftalerne fremover skal forhandles i HR og ikke hos centercheferne.

Oplægget fra mødet er vedlagt som bilag 1.

Bilag

Bilag 1 - Oplæg Hovedudvalgsmøde 18. juni 2025 - Opsamling på dialogmøde mellem HU og CF 4. juni 2025

Punkt 41: Orientering | Økonomi FR1 2025 (15 min)

00.30.14-G01-1-25

Sagsfremstilling

Hovedudvalget orienteres om kommunens skøn for året.

Årets første opfølgning, Forventet regnskab 1 (FR1), viser et mindreforbrug i omegnen af 5 mio. kr.

- Beskæftigelses & Integrationsudvalget har mindreforbrug på ca. 21 mio. kr. da budgettet oprindeligt er vedtaget ud fra et for højt aktivitetsskøn på bl.a. førtidspensionsområdet.
- Børn & Læringsudvalget har merforbrug på knap 10 mio. kr. Børn & Læringsudvalget er udfordret på skoleområdet og på familieområdet. Begge områder har iværksat tiltag for at minimere den økonomiske udfordring.
- Socialudvalget er udfordret på myndighedsområdet, som skyldes dyre overgangssager fra familieområdet.
- Teknik & Miljøudvalget kan ikke realisere besparelsen fra arealoptimeringen, som indgik i budgetforliget med knap 3 mio. kr. i 2025. Arealoptimeringen er stadig i proces frem mod budget 2026 og 2027.

Udover ovenstående skøn på kommunens såkaldte driftsområder, så indeholder FR1 en opfølgning på anlægsinvesteringer samt kommunens samlede finansielle konti, herunder indtægter, lån, afdrag på lån, tilgodehavender og gæld til ex. staten.

Som bilag 1 er vedhæftet et oplæg til Hovedudvalgets gennemgang af punktet.

Indstilling

Formanden indstiller, at Hovedudvalget tager sagen til efterretning.

Beslutning

Der er ikke umiddelbart noget alarmerende i Forventet Regnskab 1 (FR1), men der er behov for opmærksomhed og handling for at holde det på sporet. Vi er på vej mod et merforbrug på både service- og anlægsrammen.

Der blev spurgt til muligheden for at søge midler fra puljen for særligt vanskeligt stillede kommuner. Puljen findes også i år, men formanden vurderer, at vi ikke er dårligt nok stillet til at komme i betragtning, da vores likviditet er forbedret siden sidste år. Men vi sender selvfølgelig en ansøgning.

Der var ønske om større gennemsigtighed og indsigt i de enkelte centres økonomi. Formanden tager ønsket med videre til Chefforum mhp. at der i centerudvalgene informeres om kommende forventede regnskaber på centerniveau.

Hovedudvalget er hermed orienteret om FR1 2025.

Bilag

Bilag 1 - Oplæg til Hovedudvalgsmøde 18. juni 2025

Punkt 42: Orientering | Ny styrket økonomisk politik (20 min)

81.38.04-A00-6-24

Sagsfremstilling

Økonomiudvalget skal på deres møde den 18. juni 2025 godkende en ny styrket økonomisk politik. Den nye politik skal erstatte den tidligere fra april 2022.

Når dagsordenen til Økonomiudvalgsrådet er frigivet - forventeligt fredag den 13. juni 2025 - vil dette punkt blive opdateret med sagsfremstillingen fra Økonomiudvalgsrådet som bilag.

Bilag 1 - Sagsfremstilling fra ØK "Godkendelse af ny styrket økonomisk politik" - bilag 2 - bilag til sagsfremstillingen fra ØK - Godkendelse af ny styrket økonomisk politik.

Indstilling

Formanden indstiller, at Hovedudvalget tager sagen til efterretning.

Beslutning

Formanden informerer om, at administrationen foreslår Byrådet, at Faxe Kommune får en ny økonomisk politik der sikrer, at vi går fra at have en sårbar økonomisk situation til en mere robust økonomisk situation.

Dette vil ske ved at øge likviditeten og at der politisk prioriteres større driftoverskud i budgetaftalerne i de kommende år.

Årsagen til ønsket om en mere robust økonomi er, at der er en højere grad af usikkerhed i omverdenen, og at vi er i gang med at implementere en lang række reformer, hvor de økonomiske konsekvenser endnu ikke er kendte.

Hovedudvalget er hermed orienteret.

Bilag

Bilag 1 - Sagsfremstilling fra ØK - Godkendelse af ny styrket økonomisk politik fra ØK

Bilag 2 - Bilag til sagsfremstilling fra ØK - Godkendelse af ny styrket økonomisk politik

Punkt 43: Orientering | Præsentation af implementering af Udbuds- & Indkøbspolitik (20 min)

81.38.04-A00-6-24

Sagsfremstilling

Den 1. januar 2025 ophørte indkøbssamarbejdet med Næstved Kommune (SUI) og i den forbindelse har Faxe Kommune etableret sin egen indkøb- og udbudsfunktion, Team Indkøb og Udbud. Teamet er organisatorisk forankret i Stab for Økonomi & Teknologi og består af tre årsværk uden teamlederfunktion.

Teamet skal sikre en samlet, professionel og systemunderstøttet tilgang til kommunens indkøb og udbud, med fokus på compliance, overholdelse af udbudsregler og strategisk ressourceudnyttelse. Arbejdet sker i overensstemmelse med kommunens nye Udbuds- og Indkøbspolitik, som byrådet vedtog den 28. januar 2025 - bilag 1.

For at sikre, at disse processer gennemføres i overensstemmelse med gældende lovgivning, er der etableret en indkøb- og udbudsfunktion med specialiseret juridisk og procesmæssig viden indenfor området. Fagområderne har det primære ansvar for at definere behov, opstille krav og udarbejde det faglige indhold i tæt samarbejde med indkøb- og udbudsfunktionen.

Det er muligt at læse nærmere om overgangen fra SUI til Faxe Kommunes egen indkøb- og udbudsfunktion i bilag 2.

Status og hovedaktiviteter

Teamet har været fuldt bemandet siden februar og har fokuseret på etablering og drift, herunder:

- Intern rollefordeling og arbejdsgange
- Kortlægning af kontraktportefølje (186 kontrakter)
- Drift og support af e-handelssystemet Tellis (124.849 varer fordelt på 102 kataloger)
- Undervisning og support til decentrale indkøbere

Udfordringer og fokusområder i teamet

- Ufuldstændigt overblik over eksisterende kontrakter grundet manglende vidensoverdragelse fra tidligere samarbejde
- Systemmæssige udfordringer i Tellis med datakvalitet og funktionalitet
- Begrænset brug af indkøbsanalyseværktøjer og manglende snitflade til organisationen

Kommende indsatser (2025–2026)

- Færdiggørelse af kontraktkortlægning og opbygning af centralt kontraktregister
- Opstart af strategisk dialog med fagområder
- Implementering af retningslinjer og kompetenceudvikling af decentrale indkøbere
- Gennemførelse af planlagte udbud (jf. bilag 3)
- Øget fokus på compliance

Fremadrettet årsrapportering for team Indkøb og Udbud

Byrådet godkendte den 28. januar 2025 en ny Udbuds- og Indkøbspolitik for årene 2025-2028. Som det fremgår af politiken, skal administrationen årligt udarbejde en årsrapport der redegør for det seneste års aktiviteter så vidt muligt opgjort på nøgletal for området. I takt med at Team Indkøb og Udbud får etableret sig i Faxe Kommune, forventes det at årsrapporten bliver udbygget i takt med udviklingen af området, herunder udviklingen af teamet og samarbejdssnitflader til organisationen.

Årsrapporten vil tage udgangspunkt i to typer nøgletal:

1. De nøgletal som Team Indkøb og Udbud kan rapportere på i dag
2. De nøgletal som Team Indkøb og Udbud ønsker at kunne rapportere på, men hvor det på nuværende tidspunkt ikke er muligt

Årsrapport for 2025

Årsrapporten for 2025 vil tage udgangspunkt i nedenstående nøgletal:

- Indikator for konkurrenceudsættelse (pct.) baseret på data fra De Kommunale Nøgletal, hvor for eksempel indikator for konkurrenceudsættelse måler summen af de faktisk konkurrenceudsatte udgifter i kommunerne som andel af summen af udgifter, som det er muligt at konkurrenceudsætte.
- Compliance på varekøb (egne kontrakter)
- Fakturastørrelse
- E-handelsgraden f.eks. baseret på Data fra De Kommunale Nøgletal
- Overblik over konkurrenceudsættelser (kvalitativ)

Ønsker til fremtidigt datamæssigt indhold i årsrapporten

- Grønne indkøb
- Sociale klausuler
- Økologi
 - Kantinen
 - Institutioner

Faglig koordinater Nanna Kaas Lerager fra Team Indkøb og Udbud deltager under punktet.

Indstilling

Formanden indstiller, at sagen tages til efterretning.

Beslutning

Faglig koordinater Nanna Kaas Lerager samt Stabschef Jens Vedel Jørgensen deltog under punktet.

Næstved Kommune valgte at trække sig fra det tidligere indkøbsfællesskab, for at bruge deres midler på anden vis. Overgangen fra et stort fællesskab med stordriftsfordele til en mindre kommune som vores er en udfordring, men giver til gengæld større nærhed og tilknytning til organisationen.

Der arbejdes i øjeblikket på at få skabt relevante data, som vi delvist mistede, da vi gik solo. Derudover er der fokus på compliance, hvilket betyder, at vi skal sikre overholdelse af lovgivningen og handle på de aftaler, vi har.

Det er vigtigt at samle indkøb for at undgå mange småkøb, som er dyre både i fragt og administration. Det hænger også sammen med den grønne dagsorden, hvor færre leverancer kan reducere transportudgifter og miljøpåvirkning.

Handler man for mere end 1,4 mio. kr. skal udbudsloven overholdes og her kan Team Indkøb og Udbud hjælpe.

Som hovedregel gælder det, at varer skal købes via indkøbsaftalerne. Er man i tvivl, kan man altid kontakte Team Indkøb og Udbud, som gerne hjælper. Der blev dog præciseret, at fx daginstitutioner gerne må købe uden om aftalerne, hvis indkøbet har et pædagogisk formål, som fx at købe ind sammen med børnene.

Der blev også spurgt til køb af genbrugslegetøj. Det er tilladt, så længe der er tale om kvalitetslegetøj, og besparelsen er væsentlig.

Oplæg fra mødet er vedlagt som bilag 4.

Bilag

Bilag 1 - Faxe Kommunes udbuds- og indkøbspolitik

Bilag 2 - Notat vedr. etablering af indkøbsenhed i Faxe Kommune

Bilag 3 - Udbudsplan 2025-2026

Bilag 4 - Oplæg Hovedudvalgsmøde 18. juni 2025 - Indkøb og Udbud

Punkt 44: Orientering | Generativ kunstig intelligens i Faxe Kommune (20 min)

85.13.00-P20-1-25

Resumé

Generativ kunstig intelligens (herefter GenAI) er en teknologi, som har udviklet sig meget de sidste to år, og den har stadig et stort potentiale. Mange har hørt om eller anvender fx ChatGPT, som er et af de mest kendte værktøjer indenfor GenAI. Faxe Kommune er i den undersøgende fase, hvor vi er nysgerrige på teknologien. Vi har fokus på, hvilken effekt vi kan få af teknologien og arbejder ud fra princippet "Ingen kunstig intelligens uden rigtig intelligens". Det betyder, at vi ser GenAI som en støtte og ikke som en erstatning af medarbejdere.

Indtil nu har vi afholdt fire store inspirationsmøder for alle interesserede for at skabe lyst til at arbejde med GenAI, øge vores forestillingsevne til at se mulighederne, men også se faldgruberne - kritisk sans har derfor også været et vigtigt element i den grundlæggende introduktion.

Direktionen har den 8. april 2025 godkendt vores styringsramme, som beskriver de overordnede principper og retningslinjer for implementering og anvendelse af kunstig intelligens (AI) i Faxe Kommune. Styringsrammen gælder for hele Faxe Kommune. Styringsrammen er vedlagt som bilag 1 til orientering og vil ikke blive behandlet på mødet.

Stab for Økonomi & Teknologi vil på mødet give en status på GenAI i Faxe Kommune, herunder godkendt styringsramme og aktivitetsplan for 2025.

Indstilling

Formanden indstiller, at Hovedudvalget

1. Tager orienteringen til efterretning
2. Drøfter input til planen og implementeringstilgangen

Beslutning

Programleder Merete Ravn og Stabschef Jens Vedel Jørgensen deltog under punktet.

På vores intranet findes der information omkring brugen af GenAI, hvor der bl.a. nævnes 4 retningslinjer:

- Del aldrig personoplysninger
- Brug din faglighed vær kritisk
- Brug ikke direkte afgørelser
- Vær transparent i din brug

Der henvises til yderligere information på intranettet - [her](#)

Der blev informeret om de inspirationsmøder og aktiviteter, der udbydes og Hovedudvalget opfordres til både at deltage og formidle muligheden videre til kolleger.

Flere AI-løsninger skal testes i den kommende tid. Her er det vigtigt at bemærke, at nogle løsninger fx til referatgenerering, foregår i lukkede, sikre miljøer.

Hovedudvalget og resten af organisationen opfordres til aktivt at tage del i arbejdet med AI og udnytte de muligheder teknologien giver.

Det blev på mødet nævnt, at der den 4. november 2025 afholdes MED-konference med temaet "AI - kunstig intelligens på arbejdspladsen. Bliv klædt på til at drøfte AI i MED". Oplysninger om MED-konferencen er sendt til alle medlemmerne. Direktionen drøfter den 1. juli 2025 Hovedudvalgets deltagelse og beslutningen vil herefter blive informeret til Hovedudvalget via mail.

Hvis det besluttet at Hovedudvalget deltager, inviteres programlederen også til at deltage.

Oplæg fra mødet er vedlagt som bilag 3.

Sagsfremstilling

Hvordan arbejder vi med GenAI?

Stab for Økonomi & Teknologi stiler efter en ansvarlig og effektiv implementering af kunstig intelligens (herefter AI) i Faxe Kommune og arbejder derfor med følgende seks vigtige elementer

1. Forestillingsevne

Vi skal træne vores forestillingsevne om, hvordan GenAI kan skabe værdi og understøtte vores kerneopgave til gavn for fx borgerne – ikke kun i vores nuværende arbejdsgange, men også i forhold til helt nye måder at løse opgaver på. Forestillingsevnen handler om at turde tænke nyt, eksperimentere og se potentialer, som måske ikke er tydelige endnu.

2. Ejerskab og positionering

Det er afgørende, at GenAI er noget, vi i hvert fagområde tager ansvar for at forstå og bruge, hvor det giver mening. Hvert fagområde skal forholde sig aktivt og nysgerrigt til spørgsmålet: "Hvad kan GenAI bruges til hos os – og hvordan vil vi bruge det?".

3. AI Act, GDPR og etik

GenAI er reguleret af EU's AI Act, databeskyttelsesforordningen (GDPR) samt anden relevant dansk lovgivning. Disse rammer sætter krav til fx etik, risikovurdering, gennemsigtighed og ansvarlighed, som vi skal navigere efter i al anvendelse af AI. Det handler både om at beskytte borgernes rettigheder og om at sikre en ansvarlig teknologianvendelse.

4. Rammer og retningslinjer

Ud over de generelle lovgivningsmæssige krav er der behov for lokale retningslinjer. Derfor har vi i Faxe Kommune udarbejdet styringsrammen (bilag 1). Derudover har vi også konkrete retningslinjer for brugen af GenAI i hverdagen – disse findes på vores [intranetside om GenAI](#). Formålet er at give medarbejdere og ledere klare og trygge rammer for at eksperimentere og lære.

5. Implementering - struktureret nysgerrighed

Vi arbejder med en socioteknisk tilgang, hvor vi ser både teknologien, de menneskelige og organisatoriske forhold som afgørende for, om GenAI skaber reel værdi med balance mellem produktivitet og trivsel. I stedet for at indføre løsninger ovenfra (top-down), lægger vi vægt på en lærende og undersøgende tilgang.

6. Færdigheder og vedholdende træning

For at blive gode til at bruge GenAI effektivt, er det afgørende, at vi jævnligt bruger sprogmodeller. Ved at bruge dem ofte bliver vi bedre til at formulere præcise og effektive prompts, hvilket i sidste ende giver bedre og mere relevante resultater. Derfor opfordrer vi til vedholdende træning, hvor medarbejdere kontinuerligt eksperimenterer med og forbedrer deres evne til at kommunikere med sprogmodeller. Denne regelmæssige anvendelse af teknologien er nøglen til at opbygge færdigheder i brugen af GenAI. Stab for Økonomi & Teknologi har indtil nu afholdt fire inspirationsmøder (kurser) om GenAI for medarbejdere og ledere og har planer om yderligere aktiviteter, jf. aktivitetsplanen.

Aktivitetsplan 2025

Vi har udarbejdet en aktivitetsplan for 2025, som bygger på de seks ovenstående elementer. Aktivitetsplanen består af en kombination af kompetenceudvikling, afprøvninger/undersøgelser og konkret brug af AI-løsninger. Denne kombination har den fordel, at det øger effekten af aktiviteterne og gavner samtidig målet om at øge vores forestillingsevne.

Endvidere er EU's AI Act trådt i kraft i 2024. Ifølge AI Act skal virksomheder og myndigheder, der anvender kunstig intelligens sikre, at medarbejderne har et tilstrækkeligt niveau af AI-færdigheder, hvis de anvender AI. Det gælder uanset hvad AI-løsningerne bruges til.

Aktivitetsplanen er vedlagt som bilag 2.

På mødet vil vi kort gennemgå baggrund, implementeringstilgang og aktivitetsplan. Herefter er vi meget nysgerrige på Hovedudvalgets eventuelle input til tilgang og plan.

Programleder Merete Ravn fra Stab for Økonomi & Teknologi deltager under punktet.

Økonomiske konsekvenser

Udgifterne i år 1 og 2 til aktivitetsplanen betales af Styrket digitalisering, mens licensudgifterne herefter afholdes af centre/stabe. Licensudgifterne fordeles efter en model, som beslattes af direktionen, når vi er længere i processen.

Bilag

Bilag 1 - Styringsramme for AI i Faxe Kommune

Bilag 2 - Aktivitetsplan 2025

Bilag 3 - Oplæg fra Hovedudvalgsmøde 18. juni 2025 - AI-styringsramme og aktiviteter

Punkt 45: Beslutning | Godkendelse af ændret MED-struktur i Udekørende Aften (10 min)

81.38.04-A00-6-24

Sagsfremstilling

Chef for Hjemme- og sygeplejen ønsker oprettelse af to nye lokale MED-udvalg i henholdsvis Hjemmepleje aften Haslev, og Hjemmepleje aften Faxe.

Der er den 1. maj 2025 ansat 2 nye distriktsledere for aftenvagterne. En distriktsleder for aftenvagterne i Haslev, distrikt Nord og Vest, samt en distriktsleder for aftenvagterne i Faxe, distrikt Syd og Øst. Ansættelse af distriktsledere om aftenen er besluttet efter en prøvehandling over 6 måneder i Faxe, hvor aftenmedarbejderne oplevede synlig og tilstedeværende ledelse og ledelsesmæssig faglig sparring. Medarbejdernes evalueringen af ledelse om aftenen bidragede til øget medarbejdertrivsel og arbejde med forebyggelse af sygefravær.

Hver distriktsleder får det ledelsesmæssige ansvar for omkring 30-35 fastansatte medarbejdere, samt 5-10 interne vikarer på tværs af to distrikter. Ønsket om at oprette lokal MED-udvalg, er for at skabe et ligeværdigt og engageret samarbejde mellem leder og medarbejdere, hvor TRIO kan drøfte arbejdsmiljømæssige og udviklingsmæssige temaer, der kan viderebringes ind i lokal MED-udvalg.

Ved oprettelse af lokal MED-udvalg, skal der afholdes valg til AMR og TR for hver af de 2 distrikter. Det vil således være disse valgte aftenvagter der repræsenterer aftenvagter, og det vil understøtte både interessen og værdien, af arbejdet med temaer der vedrører den konkrete arbejdsplads og vagtlag. Ved at indføre denne MED struktur vil aftenvagterne ligeledes opleve, at få de samme betingelser for medindflydelse og medinddragelse som dagvagterne, samt en større stemme ind i Områdeudvalget, hvor beslutninger træffes på tværs af hele Hjemme- og sygeplejen.

Distriktslederne om aftenen får selvstændig ledelsesret, beslutnings- eller indstillingsret på ansættelser og afskedigelser og delt regnskabs og budgetansvar med distriktslederne for dagvagterne. At distriktslederne om aftenen ikke får et selvstændigt budgetansvar, er fordi det vil generere utallige u hensigtsmæssige arbejdsgange, samt en betydelig administrativ belastning for både ledere og økonomimedarbejdere. At distriktslederne om aftenen ikke har et selvstændigt budgetansvar, fratager dem ikke ansvaret. Distriktslederne for dagvagter såvel som for aftenvagter har et formelt gensidigt forpligtende samarbejde om, at sikre optimering af driften og overholdelse af budgettet. Både distriktslederne om dagen og aftenen deltager på budgettopfølgninger med økonomimedarbejder tilknyttet hjemmeplejen.

Chef for Hjemme- og Sygeplejen er klar over, at der jf. §5 i MED-aftalen står, at lederen skal have selvstændigt budget- og regnskabsansvar, men grundet ovenstående udfordringer med systemer, ønskes fortsat oprettelse af to lokal MED-udvalg. Medarbejdernes betingelser for medindflydelse og medbestemmelse kvalificeres og effektiviseres, jf. §4 stk. 1, så derfor indstilles på ny om lokal MED-udvalg på hvert distrikt, trods delt regnskabs og budgetansvar mellem distriktslederne for dagvagterne og aftenvagterne.

Såfremt der er indvendinger imod oprettelse af 2 lokale MED-udvalg til aftenvagterne, er der en opgave i af sikre aftenmedarbejderen de samme muligheder for medindflydelse som dagvagterne. Det har betydning for deres medindflydelse og medbestemmelse for både lokale og centrale nuværende og fremtidige løsninger og beslutninger, der har konsekvenser for deres arbejdsmiljø. Et alternativ kunne være, at aftenmedarbejderne fortsætter med at være en del af pågældende distrikts lokal MED-udvalg, evt. med deltagelse af aftenlederne.

De to lokale MED-udvalg hører til Hjemme- og sygeplejens & Sundhedscenterets Områdeudvalg.

Indstilling

Formanden indstiller, at Hovedudvalget drøfter og godkender oprettelse af 2 lokale MED-udvalg under Udekørende aften.

Beslutning

Hovedudvalget giver udtryk for, de ikke ønsker at gå på kompromis med den nye medaftale, så kort tid efter dens ikrafttræden En undtagelse kan skabe præcedens og åbne for flere ønsker om særskilte ønsker, som ikke følger MED-aftalen.

Ifølge flere medlemmer foretrækker medarbejderne på de to nye områder, at fortsætte med at deltage i de eksisterende MED-udvalg.

Hovedudvalget opfordrer de to nye områder til, at få valgt en lokal tillidsrepræsentant (TR) og arbejdsmiljørepræsentant (AMR).

Der er ikke opbakning til det fremsatte forslag.

Punkt 46: Meddelelser (15 min)

81.38.04-A00-6-24

Meddelelser

Tidsregistrering

Stab for HR & Sekretariatet har lavet en evaluering af hvordan det i vores kommune går med at efterleve det nye lovkrav der pr. 1. juli 2024 siger, at alle arbejdsgivere skal have et system, som gør det muligt for medarbejderne at registrere deres daglige arbejdstid.

HR-Chef Jonas Hansen giver på mødet en status på dette ud fra den gennemførte evaluering.

Fra mødet:

HR-Chefen gav en kort gennemgang af evalueringen.

127 ledere har modtaget evalueringen og 87 har besvaret.

Vi har på nuværende tidspunkt 8 som ledere, der ikke tidsregistrerer og som der derfor skal rækkes ud til for en afklaring af hvorfor de ikke gør det. Det er ledere i Center for Børn, Unge & Familier(CBUF) samt Center for Social, Sundhed & Pleje (CSSP) med overvægt i CSSP.

Det er alt i alt et tilfredsstillende resultat

Oplæg fra mødet er vedlagt som bilag 1.

Hovedudvalgets 12:12 seminar

Hovedudvalgets 12:12 seminar afholdes den 22. januar til 23. januar 2026.

Fra mødet:

Hovedudvalget blev informeret om datoen, som også er reserveret i deres kalendere.

Beslutning

Farvel og tak til HR-Chefen

Formanden takker HR-Chef Jonas Hansen for sin store indsats. Han giver udtryk for, at han sætter pris på hans store arbejde og ønsker held og lykke fremover.

HR-Chefen takker den anden vej for et godt samarbejde med Hovedudvalget.

Bilag

Bilag 1 - Oplæg Hovedudvalgsmøde 18. juni 2025 - Tidsregistrering

Punkt 47: Drøftelse | Hovedudvalgets kommunikationsindsats (10 min)

81.38.04-A50-1-23

Sagsfremstilling

Hovedudvalget drøfter i fællesskab hvilke pointer og budskaber, som er særlige vigtige at få kommunikeret ud i organisationen efter dagens møde. Både fælles og hvert enkelt medlem af udvalget.

Allan Grasberger fra Kommunikation deltager sidst på mødet og hjælper med eventuel videooptagelse, hvis dette ønskes.

Beslutning

Nedenstående 3 punkter skal kommunikeres fra mødet, samt at Hovedudvalget sætter pris på samarbejdet med Chefforum i form af dialogmøderne. Det hele sluttes af med en sommerhilsen fra Hovedudvalget, hvor der takkes for en god indsats i MED-arbejdet:

- Senioraftalen – er andet end nedsat tid
- GenAI – brug det
- Det sociale kapitel

Derudover blev det besluttet, at der til Hovedudvalgsmødet i august måned skal tages et fælles billede.