

REFERAT Hovedudvalget d. 22-10-2025

Mødedato Onsdag d. 22. oktober 2025 kl. 08:00

Mødested Mødelokalerne Gisselfeld A + B

Mødedeltagere Lissie Andréa, Ida Byrge Sørensen, Morten Just, Jørgen Lyngsø
Larsen, Lene Hansen, Vibeke Flintholm Vahlers, Stine Baad
Clausen, Anja Elfriede Johansson, Bente Østrup Olsen, Emil Lehmann
Lindegård, Katrine Dalgaard Salkola, Holger Spangsberg
Kristiansen, Christina Storm, Dina Milword Lorentzen, Julie
Randrup, Pia Kammersgaard Pedersen

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden - 5 min.....	3
Godkendelse af referat(-er) - 5 min.....	4
Beslutning Endelig godkendelse af Hovedudvalgets mødedatoer 2026 - 5 min.....	5
Beslutning Indhold til Hovedudvalgets 12:12 seminar 22. - 23. januar 2026 - 20 min.....	6
Drøftelse Arbejdsmiljødialog - Fremtidig rammer for drøftelse af arbejdsmiljø i Hovedudvalget - 2	7
Orientering Kort orientering om Arbejdspladsvurdering og trivselsevaluering 2025 - 10 min.....	8
Beslutning Procedureretningslinje for drøftelse af større rationaliserings- og omstillingsprojekter i	9
Orientering Orientering om ændringer i MUS-koncept - 10 min.....	10
Drøftelse Status på fratrædelsessamtaler 2025 - 15 min.....	12
Orientering Status på centralisering af bogholderiopgaven - 15 min.....	15
Orientering Årshjul - Budgetopfølgning FR2 - 15 min.....	17
Drøftelse Evaluering af budgetproces 2026 - 20 min.....	18
Beslutning Godkendelse af MED-struktur i Center for Teknik, Miljø & Service - 10 min.....	20
Beslutning Genbehandling af ny MED-struktur i Tværfagligt Kompetence Center - 10 min.....	21
Beslutning MED-struktur i Stab for HR & Sekretariat - 5 min.....	23
Meddelelser - 5 min.....	24
Drøftelse Hovedudvalgets kommunikationsindsats - 10 min.....	25

Punkt 62: Godkendelse af dagsorden - 5 min

81.38.04-A00-6-24

Indstilling

Godkendelse af dagsordenen.

Beslutning

Dagsordenen blev godkendt.

Fraværende: Morten Just og Pia Kammersgaard Pedersen

Punkt 63: Godkendelse af referat(-er) - 5 min.

81.38.04-A00-6-24

Indstilling

Godkendelse af referat fra Hovedudvalgsmøde den 27. august 2025 inkl. tillægss dagsorden.

Beslutning

Referatet blev godkendt.

Fraværende: Morten Just og Pia Kammersgaard Pedersen

Punkt 64: Beslutning | Endelig godkendelse af Hovedudvalgets mødedatoer 2026 - 5 min.

81.38.04-A00-6-24

Sagsfremstilling

På seneste Hovedudvalgsmøde blev det besluttet, at forslag til mødedatoer for 2026 skulle fremsendes skriftligt til orientering pr. mail, inden de forelægges til endelig godkendelse på nærværende møde.

Følgende mødedatoer for Hovedudvalget i 2026 foreslås:

- 4. februar 2026
- 15. april 2026
- 10. juni 2026
- 2. september 2026
- 28. oktober 2026
- 16. december 2026 - inkl. julefrokost

Datoerne er på forhånd reserveret i medlemmernes kalendere.

Indstilling:

Formanden indstiller, at Hovedudvalget godkender de foreslåede mødedatoer for 2026.

Beslutning

Datoerne blev på mødet endeligt godkendt.

Derudover blev det aftalt og præciseret, at datoerne fremover skal godkendes på Hovedudvalgsmødet i april måned.

Fraværende: Morten Just og Pia Kammersgaard Pedersen

Punkt 65: Beslutning | Indhold til Hovedudvalgets 12:12 seminar 22. - 23. januar 2026 - 20 min.

81.38.04-G20-5-25

Sagsfremstilling

Hovedudvalgets årlige 12:12-seminar afholdes den 22. – 23. januar 2025 på Slangstrupgård.

Som en del af forberedelserne opfordres Hovedudvalgets medlemmer til at bidrage med idéer og input til seminarets indhold, for at sikre et relevant og inspirerende program.

Derudover foreslås det, at der nedsættes en mindre arbejdsgruppe bestående af to medlemmer fra Hovedudvalget. Arbejdsgruppen skal i tæt samarbejde med Stab for HR & Sekretariat stå for den konkrete planlægning og udvikling af seminarets program.

Indstilling:

Formanden indstiller, at Hovedudvalget bidrager med ideer og inputs til 12:12 seminaret, samt nedsætter en mindre arbejdsgruppe bestående af 2 medlemmer fra Hovedudvalget.

Beslutning

På mødet blev der ikke fremlagt idéer eller input til 12:12-seminaret, men en arbejdsgruppe blev nedsat for at arbejde videre med opgaven.

Arbejdsgruppen består af Holger Spangsberg Kristiansen, Lissie Lina Andréa, Stine Baad Clausen samt sekretær for Hovedudvalget Christina Storm

Sekretær for Hovedudvalget indkalder til første møde i arbejdsgruppen.

Fraværende: Morten Just og Pia Kammersgaard Pedersen

Punkt 66: Drøftelse | Arbejdsmiljødialog - Fremtidig rammer for drøftelse af arbejdsmiljø i Hovedudvalget - 20 min.

87.01.00-A00-2-24

Sagsfremstilling

På Hovedudvalgsmødet den 27. august 2025 - punkt 52: "Beslutning | Hovedudvalgets årshjul/årsplan 2026" - blev det besluttet, at Hovedudvalget på kommende møde skulle drøfte behovet for en mere fast ramme for drøftelser af arbejdsmiljø.

Baggrunden er et udtrykt ønske om at styrke og strukturere arbejdsmiljødialogen, som en mere integreret del af udvalgets arbejde. Denne drøftelse er derfor sat på dagsordenen for nærværende møde.

Nuværende praksis

I dag behandles arbejdsmiljø som et fast punkt på dagsordenen under overskriften "Drøftelse | Arbejdsmiljødialog". Indholdet varierer fra møde til møde og kan omfatte forskellige temaer og perspektiver inden for arbejdsmiljøområdet.

Hovedudvalget skal tage stilling til, om den nuværende ramme er tilstrækkelig, eller om der bør etableres en mere struktureret tilgang til arbejdsmiljødrøftelser for fremtidige møder.

Fremadrettet forventes det, at Hovedudvalgets to arbejdsmiljørepræsentanter spiller en aktiv rolle i drøftelser og sager vedrørende arbejdsmiljø. Øvrige medlemmer opfordres til at bidrage ad hoc, når det er relevant i forhold til deres erfaringer og perspektiver.

Indstilling:

Formanden indstiller, at Hovedudvalget drøfter den nuværende ramme for arbejdsmiljødialogen og tager stilling til om rammen for fremtidige arbejdsmiljødrøftelser skal justeres.

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.

Fraværende: Morten Just og Pia Kammersgaard Pedersen

Punkt 67: Orientering | Kort orientering om Arbejdspladsvurdering og trivselsevaluering 2025 - 10 min.

87.05.10-P00-1-25

Sagsfremstilling

Resultaterne fra Arbejdspladsvurdering og trivselsevaluering 2025 er nu frigivet. Den samlede svarprocent er 82,6 %, hvilket vurderes som tilfredsstillende og giver et solidt datagrundlag for den videre opfølgning.

Som led i denne orientering er det samlede resultat for den psykiske arbejdspladsvurdering og trivselsevaluering på tværs af Faxe Kommune vedlagt som bilag 1: Arbejdspladsvurdering og trivselsevaluering 2025 - psykisk – total Faxe Kommune.

En mere detaljeret gennemgang og bearbejdning af resultaterne vil finde sted på Hovedudvalgsmødet i december måned, hvor også rapporterne for den fysiske APV vil blive fremlagt.

Indstilling:

Formanden indstiller, at Hovedudvalget tager orienteringen til efterretning.

Beslutning

En revideret udgave af bilag 1 blev udsendt til Hovedudvalget samme morgen, som mødet blev afholdt. Årsagen var en fejl i det bilag, der oprindeligt var vedhæftet dagsordenen. Bilaget under dette punkt er derfor nu erstattet af det korrekte bilag 1: Arbejdspladsvurdering og trivselsevaluering 2025 – psykisk – total Faxe Kommune.

Hovedudvalget udtrykte samlet set stor tilfredshed med den høje svarprocent på 82,6 %, som vidner om et stærkt engagement blandt medarbejderne og giver et solidt grundlag for det videre arbejde. Det blev fremhævet, at den anonyme evaluering formentlig har bidraget positivt til den høje svarprocent. Formanden understregede, at direktionen på intet tidspunkt har været i tvivl om, at evalueringen skulle gennemføres anonymt, og takkede Hovedudvalget for den store opbakning til Arbejdspladsvurdering og trivselsevaluering 2025.

Der er udbudt tre workshops til TRIO, som har haft både høj tilslutning og stor tilfredshed. Den store tilslutning vurderes bl.a. at skyldes det vedvarende fokus på TRIO-arbejdet, som Hovedudvalget ønsker at fastholde fremadrettet.

På mødet blev der drøftet, hvornår lederne – som er de eneste med adgang til resultaterne af Arbejdspladsvurdering og trivselsevaluering 2025 – med fordel kan dele resultaterne med TRIO og MED-udvalg. Hovedudvalget opfordrer enstemmigt lederne til, at dele resultaterne i god tid, så der bliver mulighed for at arbejde med dem inden deltagelse i workshops eller drøftelser i TRIO- og MED-regi.

Hovedudvalget har nu modtaget en kort orientering om Arbejdspladsvurdering og trivselsevaluering 2025. På Hovedudvalgsmødet i december vil en mere dybdegående drøftelse foregå, hvor det bl.a. kan drøftes, hvilke læringspunkter Hovedudvalget kan tage med videre.

Fraværende: Morten Just og Pia Kammersgaard Pedersen

Bilag

Bilag 1 - Arbejdspladsvurdering og trivselsevaluering 2025 - psykisk - total Faxe Kommune

Punkt 68: Beslutning | Procedureretningslinje for drøftelse af større rationaliserings- og omstillingsprojekter i Faxe Kommune, herunder udbud og udlicitering - 20 min.

81.38.04-A00-6-24

Sagsfremstilling

I lyset af de mange nye reformer og de forandringer de medfører, er der behov for at genbesøge den gældende "Procedureretningslinje for drøftelse af større rationaliserings- og omstillingsprojekter i Faxe Kommune, herunder udbud og udlicitering" - vedlagt som bilag 1.

Procedureretningslinjen blev vedtaget af Hovedudvalget den 14. december 2016.

Hovedudvalget skal på denne baggrund drøfte, om retningslinjen fortsat er tidssvarende, eller om der er behov for en tilpasning set i lyset af den aktuelle reformdagsorden og de konkrete erfaringer med anvendelsen af procedureretningslinjen.

Indstilling:

Formanden indstiller, at Hovedudvalget beslutter om der er behov for tilpasning af procedureretningslinjen.

Beslutning

Der sker i øjeblikket mange forandringer, bl.a. som følge af de nye reformer. Det er på den baggrund besluttet at genbesøge denne procedureretningslinje for at afklare, om den fortsat er tidssvarende, eller om der er behov for en revidering.

Virksomhedsoverdragelser og udbud er omdrejningspunktet for drøftelsen.

Der er en forventning om, at KL udarbejder vejledninger, som kommunerne kan støtte sig til – herunder i forhold til, hvordan man bedst sikrer inddragelse af medarbejdere ved virksomhedsoverdragelser. Dette vurderes relevant, da mange kommuner som følge af reformerne vil komme til at stå over for sådanne opgaver.

Stab for HR & Sekretariat er i gang med at udarbejde en kommunikations- og inddragelsesplan, for at skabe et godt grundlag for det videre arbejde. Det blev opfordret til, at sådant materiale sendes forbi Hovedudvalget til gennemsyn, inden det tages i brug.

Center for Beskæftigelse har for nylig gennemført en proces i forbindelse med reformen på beskæftigelsesområdet. Her har der været stor gennemsigtighed, ordentlighed og en høj grad af medarbejderinddragelse. Processen er blevet positivt modtaget – på trods af nødvendige personalereduktioner. Hovedudvalget opfordrer til at bruge denne proces som inspiration.

På mødet blev der efterspurgt en tidligere udarbejdet "Tjekliste", som efter mødet er fundet og vedlagt sagen som bilag 2 - Tjekliste ved udbud.

Stab for HR & Sekretariat har fokus på opgaven og vil foretage en vurdering af, om bilag 1 – "Procedureretningslinje for drøftelse af større rationaliserings- og omstillingsprojekter i Faxe Kommune" – og bilag 2 – "Tjekliste ved udbud" – fortsat er tidssvarende og dækker behovet i forhold til de fremtidige processer.

Fraværende: Morten Just og Pia Kammersgaard Pedersen

Bilag

Bilag 1 - Procedureretningslinje for drøftelse af større rationaliserings- og omstillingsprojekter i Faxe Kommune

Bilag 2 - Tjekliste ved udbud

Punkt 69: Orientering | Orientering om ændringer i MUS-koncept - 10 min.

81.04.02-G01-13-24

Sagsfremstilling

Siden drøftelsen af MUS-konceptet på Hovedudvalgsmøde den 23. april 2025, har udvalgte ledere på forskellige områder pilottestet konceptet, når de har afholdt MUS-samtaler. Stab for HR & Sekretariat har herefter interviewet lederne om deres oplevelse af brugen. Overordnet set oplevede lederne, at konceptet skabte en god ramme for samtalen, og at det er værdifuldt for lederen, at have et koncept, der går på tværs af hele organisationen.

Justeringerne

På baggrund af pilottestningen og ledernes input, har Stab for HR & Sekretariat opdelt konceptet, så der er en del målrettet medarbejderne og en del målrettet lederen. Der arbejdes fortsat med en tydelig introduktion og rammesætning af MUS med det formål at sikre, at både medarbejdere og ledere kender rammen og formålet. Formålet med opdelingen af dokumentet er at give både medarbejdere og ledere de bedste rammer for at forberede sig. Det er desuden tydeliggjort, at lederen har en vigtig opgave i at rammesætte afdelingens mål og fremtidige udvikling, så det strategiske fokus og organisationens behov kan danne afsæt for drøftelser omkring fremtidig udvikling

Hovedudvalget præsenteres nu efter afsluttet pilottestning for de færdige MUS/GRUS-koncepter, som ultimo 2025 bliver obligatoriske at anvende for alle ledere og medarbejdere i Faxe Kommune.

- Medarbejderforberedelse MUS - bilag 1
- Lederforberedelse MUS - bilag 2

Stab for HR & Sekretariat har samtidig justeret GRUS-konceptet, så det sprogligt og visuelt er ensrettet med MUS-konceptet:

- Justeret GRUS-koncept - bilag 3

Ligeledes er der selvstændigt udviklet et supplerende seniorsamtalekoncept til MUS, som blev drøftet og godkendt på Hovedudvalgets møde d. 18. juni 2025.

Herudover er det blevet undersøgt, hvor MUS-dokumenter skal opbevares og jævnfør gældende regler (BEK 2018/183 §2, stk. 3) er MUS-aftalepapiret bevaringspligtigt og skal derfor arkiveres i medarbejderens personalemappe.

- MUS-aftalepapir - bilag 4

Næste skridt i processen

Konceptet præsenteres på arbejdsmiljødagen den 6. november 2025 og udrulles i organisationen

Indstilling:

Formanden indstiller, at Hovedudvalget tager orienteringen til efterretning.

Beslutning

Der var på mødet enighed om, at det nye MUS-koncept er et godt og anvendeligt redskab.

Der blev rejst en bemærkning om manglende klarhed omkring, hvem der har ansvaret for at indkalde til MUS. I materialet "Bilag 2 – Lederforberedelse MUS" fremgår det under afsnittet "Rammerne for MUS", at:

"I Faxe Kommune er MedarbejderUdviklingsSamtalen (MUS) en obligatorisk ledelsesopgave. Derfor skal ledere med personaleansvar én gang årligt invitere alle sine medarbejdere til MUS."

På den baggrund vurderer Stab for HR & Sekretariat, at retningslinjerne er klare i forhold til indkaldelse.

Efter mødet har Stab for HR & Sekretariat været i dialog med KL og har fået en afklaring på følgende:

- Medarbejderne har ret til at anmode om en MUS, selvom de i forvejen deltager i en GRUS

- Hvis en arbejdsplads vælger at benytte GRUS, er der ingen faste rammer for om dette skal besluttes i MED, men det betragtes som god praksis at gøre det.

Det nye MUS-koncept præsenteres på den årlige arbejdsmiljødag den 6. november 2025.

Stab for HR & Sekretariat følger op på følgende punkter efter mødet:

1. I aftalen står, at leder og medarbejder er gensidigt forpligtede til at gennemføre MUS.
 - Skal dette forstås sådan, at medarbejderen som udgangspunkt ikke kan afslå en tilbudt MUS?
2. Skal aftalepapirer fra MUS gemmes på personalesagen?

Når der er afklaring på ovenstående spørgsmål, vil Hovedudvalget blive orienteret via mail.

Fraværende: Morten Just og Pia Kammergaard Pedersen

Bilag

Bilag 1 - Medarbejderforberedelse MUS

Bilag 2 - Lederforberedelse MUS

Bilag 3 - Justeret GRUS-koncept

Bilag 4 - MUS-Aftalepapir

Punkt 70: Drøftelse | Status på fratrædelsessamtaler 2025 - 15 min.

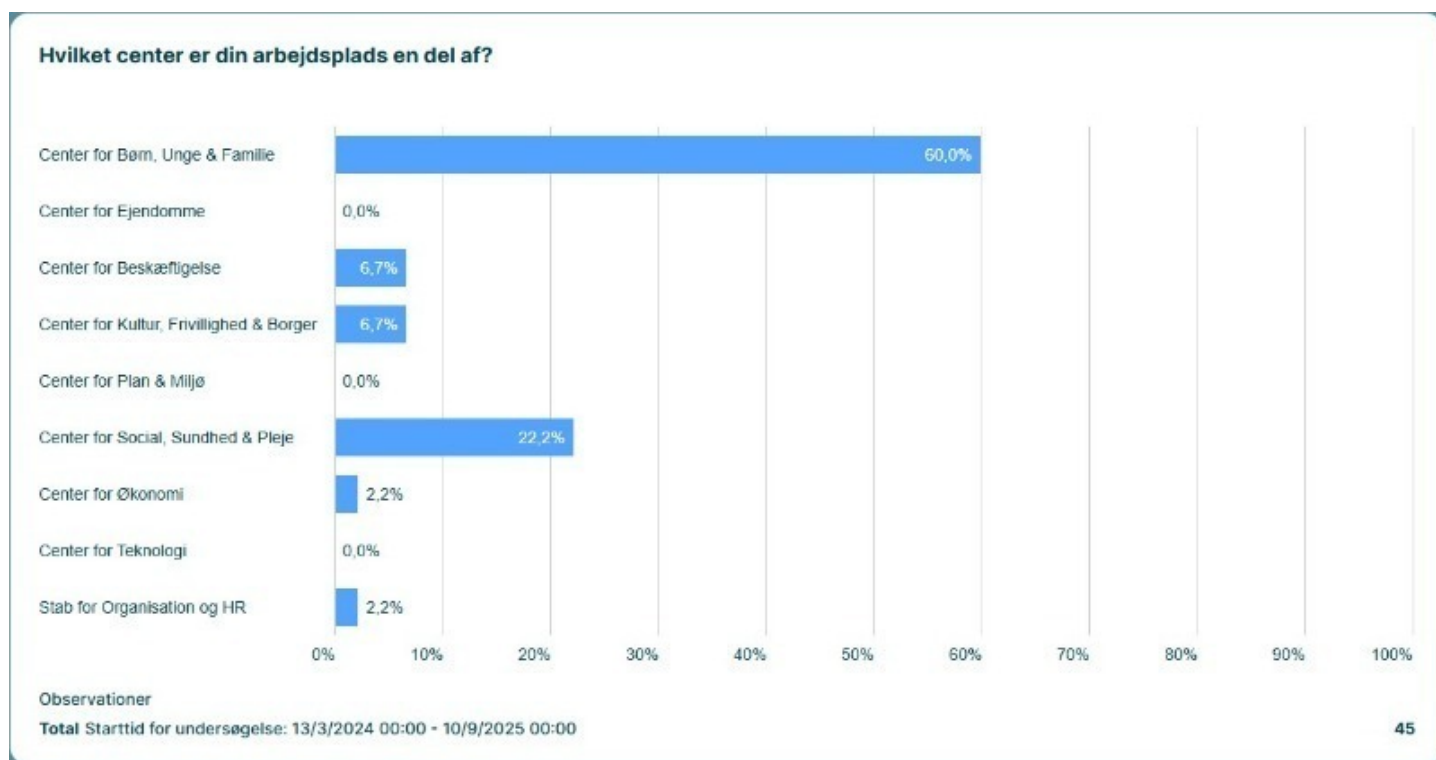
87.00.00-P00-4-25

Sagsfremstilling

Med denne sag præsenterer Stab for HR & Sekretariat en status på anvendelsen af fratrædelsessamtaler i Faxe Kommune siden sidste orientering i marts 2024.

Fatrædelsessamtaler blev indført som en udvidelse af Faxe Kommunes sygefraværstrategi "Øget Nærvær, Bedre Trivsel" (gældende fra 2020), efter ønske fra Økonomiudvalget. Siden 1. marts 2023 er alle fratrædelsessamtaler blevet registreret i et fælles system. Det er frivilligt for medarbejdere at deltage i samtalen, men det er obligatorisk for ledere at tilbyde den.

I perioden fra sidste status på fratrædelsessamtaler i marts 2024 til den 10. september 2025 er der afholdt 45 fratrædelsessamtaler. Forekomsten af samtaler er størst i Center for Børn, Unge & Familier og Center for Social, Sundhed & Pleje.



Da ovenstående graf kan være utydelig at læse alt efter hvor det gøres fra, er den vedlagt som bilag 1.

Udviklingen i antallet af afholdte samtaler viser, at der i gennemsnit bliver afholdt 2-3 fratrædelsessamtaler om måneden på tværs af kommunen. Sammenholdt med antallet af fratrædelser i perioden fra den 13. marts 2024 til den 10. september 2025, som i alt er 1.118 personer, er det et lille antal fratrædelsessamtaler der gennemføres.

Det er frivilligt at deltage i fratrædelsessamtalen, men lederen har pligt til at tilbyde den. Ønsker medarbejderen ikke at deltage i en fratrædelsessamtale med lederen, er der mulighed for, at den gennemføres af den lokale arbejdsmiljørepræsentant, tillidsrepræsentant eller af en medarbejder i Stab for HR & Sekretariat.

I fraværssamtaleskemaet har det været efterspurgt, at der skulle være en mulighed for at kunne svare, at den fratrædende ansatte ikke ønsker fratrædelsessamtalen, og dette er siden sidste status blevet indarbejdet.

De 5 primære årsager til fratrædelsen

På tværs af de afholdte fratrædelsessamtaler er de 5 primære årsager til, at den ansatte vælger at fratræde sin stilling:

1. Det er tid til at prøve noget nyt (48,9 %)
2. Udfordringer med ledelsen (28,9 %)
3. Den manglende mulighed for at udføre mine arbejdsopgaver tilfredsstillende (26,7 %)
4. Udfordringer med kolleger & andet (begge på 20,0 %)

5. Arbejdspres (17,6 %)

Det skal her bemærkes, at der på det aktuelle spørgsmål ikke er en begrænsning på, hvor mange felter den fratrædende kan krydse af, hvorfor summen er procenterne overstiger 100 %. I de åbne kommentarer, der relaterer sig til de valgte årsager, beskriver cirka halvdelen forskellige trivsels- og samarbejdsudfordringer med ledelsen eller kollegaerne.

De 7 forhold der har mest negativ eller positiv betydning for medarbejderens tid på arbejdspladsen

Til spørgsmålet om, hvorvidt forskellige dele af den fratrædendes tid i Faxe Kommune har været af positiv eller negativ karakter, rangeres de respektive 7 forhold således på en skala fra 1-5, mest negativ til mest positiv:

1. Øverste ledelse (gennemsnitsscore: 2,9)
2. Lønnen (gennemsnitsscore: 3,4)
3. Udviklingsmuligheder (gennemsnitsscore: 3,6)
4. Nærmeste leder (gennemsnitsscore: 3,9)
5. Transport til og fra arbejde (gennemsnitsscore: 3,9)
6. Arbejdsgaverne (gennemsnitsscore: 4,0)
7. Kollegerne (gennemsnitsscore: 4,3)

På tværs af fratrædelsessamtalerne scorer forholdet ”øverste ledelse” lavest. Det udfoldes ikke hvorfor i de åbne kommentarer, så det er svært at pege på en direkte årsag. Samtidig angives det, at lønnen ikke er fuldt ud tilfredsstillende.

Omvendt ser vi, at temaerne 'Kollegerne' og 'Arbejdsgaverne' er de forhold, der i særlig grad bidrager positivt til arbejdslivet, hvilket peger på, at medarbejderne er generelt tilfredse med deres nære hverdag.

Perspektiverne i fratrædelsessamtalerne er enslydende i forhold til tidligere status, den eneste ændring er, at ”øverste ledelse” og ”lønnen” har skiftet plads.

Gode råd til at gøre den stilling medarbejderne fratræder mere attraktiv

De fratrådte medarbejdere har overordnet set følgende råd fremadrettet:

- Grundig introduktion til stillingen evt. en form for mentorordning
- Tydelig definition af stillingen med arbejdsopgaver, organisering m.m.
- Fokus på overlevering fra tidligere medarbejdere
- Fokus på hvordan personen, der tiltræder, passer ind i det pågældende team

Indstilling:

Formanden indstiller, at Hovedudvalget:

- drøfter status og de fremkomne perspektiver fra fratrædelsessamtalerne
- forholder sig til, hvordan fratrædelsessamtalerne fremadrettet kan anvendes og udbredes som et strategisk redskab
- giver input til, hvordan resultaterne bedst formidles og anvendes i organisationen

Beslutning

På mødet blev der givet en status på anvendelsen af fratrædelsessamtaler. Drøftelsen viste tydeligt, at den nuværende praksis fremstår uensartet og uklar. Der er en oplevelse af, at praksis varierer både på tværs af kommunen og mellem de enkelte centre. Dette understreger behovet for en mere grundig drøftelse af emnet i Hovedudvalget.

En kommende drøftelse kan f.eks. tage udgangspunkt i følgende spørgsmål:

- Hvad er formålet med konceptet?
- Hvor tidskrævende er opgaven – for de enkelte ledere og for Stab for HR & Sekretariat?
- Hvilken værdi har data fra fratrædelsessamtalerne, og hvordan kan de anvendes?
- Findes der alternative måder at indhente den samme viden på?
- Kan tilsvarende indsigter opnås gennem drøftelser i TRIO?

Til orientering findes der på intranettet en vejledningsvideo, der gennemgår, hvordan ledere skal anvende konceptet.

På Hovedudvalgsmødet i december tages en ny drøftelse af emnet med henblik på at opnå en fælles holdning til fratrædelseskonceptet og dets fremtidige anvendelse.

Fraværende: Morten Just og Pia Kammersgaard Pedersen

Bilag

Bilag 1 - Status på fratrædelsessamtaler

Punkt 71: Orientering | Status på centralisering af bogholderiopgaven - 15 min.

00.15.00-A21-5-24

Sagsfremstilling

Direktionen besluttede i 2025, at gennemføre en centralisering af bogholderopgaverne i Faxe Kommune. Beslutningen blev truffet på baggrund af en større forundersøgelse internt i Faxe Kommune, om muligheder og synergier ved en centralisering. Endvidere byggede forundersøgelsen på en række nærliggende kommuner og deres erfaringer ved en centralisering. Forundersøgelsen viste blandt andet via benchmarking med andre kommuner, at Faxe Kommune har et uudnyttet potentiale til at højne kvaliteten og effektiviteten i bogføringsopgaverne. Potentialet findes blandt andet i øget automatiseringsgrad.

Derudover vil en centralisering af fagligheden, i en stadig mere specialiseret opgave, mindske sårbarheden i forbindelse med ferier, fratrædelser, sygdom mv.

Implementering af centraliseringen foretages i tre bølger. Tidplan er vedlagt som bilag 1.

Første bølge omfatter:

- Stab for Økonomi & Teknologi (SØT)
- Stab for HR & Sekretariat
- Center for Teknik, Miljø & Service
- Center for Kultur, Frivillighed & Borgerservice

Implementering er foretaget pr. 1. oktober 2025 og der er til varetagelse af opgaverne omplaceret to kollegaer internt og ansat en kollega udefra. SØT er fortrøstningsfulde i forhold til, at man har de rette kompetencer til at løfte opgaverne.

SØT har været i dialog med Centerchef for Center for Social, Sundhed & Pleje, om opstart af bølge 2 og møderækker med centerets fagområder. Møderne med fagområderne foretages i løbet af efteråret 2025 og starten af 2026.

Stabschef Jens Vedel Jørgensen deltager under dette punkt.

Indstilling:

Formanden indstiller, at Hovedudvalget tager orienteringen til efterretning.

Beslutning

Stabschef Jens Vedel Jørgensen var fraværende, og formanden fremlagde derfor punktet.

Første bølge blev effektueret pr. 1. oktober 2025 og er forankret i Stab for Økonomi & Teknologi. Anden bølge er netop igangsat, og omplacering af berørte medarbejdere samt rekruttering til den nye centrale enhed forventes at finde sted primo 2026.

Forløbet er indtil videre forløbet i ro og ordentlighed.

Hovedudvalget udtrykte bekymring over, at det flere steder opleves, som om der tilføres ekstra opgaver som følge af centraliseringen, samtidig med at der afgives medarbejdere eller ressourcer. Dette bør være et opmærksomhedspunkt. Set i det samlede perspektiv forventes der en tidsbesparelse på sigt, men det kræver tilvænning og at opgaverne finder deres endelige forankring.

Hovedudvalget opfordrede desuden til, at tallene for fordelingen løbende opdateres – især ved opstart af en ny bølge – så der arbejdes ud fra så retvisende og korrekte data som muligt.

Hovedudvalget er hermed orienteret om status på opgaven.

Fraværende: Morten Just og Pia Kammersgaard Pedersen

Bilag

Bilag 1 - Tidsplan

Punkt 72: Orientering | Årshjul - Budgetopfølgning FR2 - 15 min.

00.30.14-G01-1-25

Sagsfremstilling

Hovedudvalget orienteres om kommunens skøn for årets regnskabsresultat.

Årets anden opfølgning, forventet regnskab 2 (FR2) er gennemført umiddelbart før sommerferien og behandlet som politisk orientering i august/september. FR2 viser et samlet merforbrug på 2,5 mio.kr. I store træk er udfordringerne de samme som ved FR1:

- Beskæftigelses & Integrationsudvalget har fortsat et stort mindreforbrug på ca. 21 mio. kr. - dette i lighed med FR1. Mindreforbruget er i tråd med udviklingen på landsplan for bl.a. førtidspensioner og derfor også i harmoni med den negative midtvejsregulering på -19,3 mio. kr.
- Børn & Læringsudvalget har merforbrug på mere end 26 mio. kr. hvilket er et betydeligt større merforbrug end ved FR1. Børn & Læringsudvalget er udfordret på skoleområdet og særligt på familieområdet. Begge områder har iværksat tiltag for at minimere den økonomiske udfordring.
- Socialudvalget er udfordret på myndighedsområdet, og 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 og der fremlægges et oplæg til politisk behandling primo 2026.

Udover ovenstående skøn på kommunens såkaldte driftsområder, så indeholder FR2 også en opfølgning på anlægsinvesteringer samt kommunens samlede finansielle konti, herunder indtægter, lån, afdrag på lån, tilgodehavender og gæld til ex. staten.

Stabschef Jens Vedel Jørgensen deltager under dette punkt.

Indstilling

Formanden indstiller, at Hovedudvalget tager orienteringen til efterretning.

Beslutning

Stabschef Jens Vedel Jørgensen var fraværende, og formanden fremlagde derfor punktet.

Der blev på mødet givet en kort gennemgang af Forventet Regnskab 2 (FR2). Tallene anses dog efterhånden for at være forældede, da Forventet Regnskab 3 (FR3) snart foreligger.

Hovedudvalget udtrykte bekymring for flere af områderne i budgettet. På nuværende tidspunkt forventes der ikke ændringer; eventuelle justeringer vil først ske med det nye byråd i 2026.

Der blev spurgt, om der er indarbejdet rammebesparelser. Hertil blev det oplyst, den administrative reduktion jf. økonomiaftalen mellem regeringen og KL er medtaget, hvoraf det fremgår at der skal ske en administrativ besparelse svarende til 1,6 mio. kr. i Faxe Kommune.

Hovedudvalget er hermed orienteret.

Fraværende: Morten Just og Pia Kammersgaard Pedersen

Punkt 73: Drøftelse | Evaluering af budgetproces 2026 - 20 min.

81.38.04-A00-6-24

Sagsfremstilling

Budgettet for 2026-2029 blev vedtaget af Byrådet den 9. oktober 2025. Budgetprocessen for udarbejdelsen af budget 2026-2029 var igen i år tilrettelagt anderledes end tidligere års processer.

Årets budgetproces var søgt tilrettelagt med 2 formål:

1. Sikre et budget i balance for budget 2026
2. Administrativt og politisk rum for fokus på tværgående budgettemaer frem mod et nyt byråd og budget 2027.

Budgetprocessen var på forhånd søgt tilrettelagt med henblik på brug af sidste års reduktionskatalog som redskab til at sikre et budget i balance. Hermed var det intentionen at søge administrativt og politisk fokus på og rum for at forberede budgettemaer frem mod nyt byråd og budget 2027.

Budgetvejledningen for udarbejdelsen af budget 2026 er vedhæftet som bilag 1.

Stabschef Jens Vedel Jørgensen deltager under dette punkt.

Indstilling:

Formanden indstiller, at Hovedudvalget:

- evaluerer budgetprocessen, herunder Hovedudvalgets deltagelse i budgettemadage og eventuelt dialogmøder med Økonomiudvalget
- drøfter input til processen for udarbejdelsen af budget 2027-2030.

Beslutning

Stabschef Jens Vedel Jørgensen var fraværende, og formanden fremlagde derfor punktet.

Der var på mødet en drøftelse af, at det i budgetvejledningen er blevet fjernet, at næstformænd fra centre og stabe, som ikke er repræsenteret i Hovedudvalget, kan deltage på budgettemadagene. Denne passus er blevet fjernet uden forudgående drøftelse med Hovedudvalget. Formanden bemærkede, at fremtidige ændringer af denne karakter skal ske i dialog og drøftelse med Hovedudvalget og med større transparens.

Hovedudvalget gjorde desuden opmærksom på, at høringsperioden er kortere end tidligere, hvor der har været længere høringsprocesser.

Det blev præciseret, at dette møde alene omhandler evalueringen af den nuværende budgetproces. Budgetvejledningen for 2027 skal udarbejdes i samarbejde med den kommende borgmester og det nye byråd og kan derfor først drøftes i starten af 2026. Hovedudvalget udtrykte ønske om at blive hørt ift. budgetvejledningen, inden denne beslutes og at punktet derfor igen sættes på dagsordenen i det nye år.

Hovedudvalgets deltagelse på 1. og 2. budgettemadag

Der var enighed om, at Hovedudvalgets deltagelse på 1. budgettemadag giver god mening, hvor der præsenteres budgetkataloger. Tema præsentationen om eftermiddagen kan Hovedudvalget evt. undlade at deltage i.

I forhold til 2. budgettemadag blev det drøftet, om Hovedudvalget eventuelt kan undlade at deltage eller kun deltage i den første del af dagen for at få indblik i kommunens økonomiske situation, som giver værdifuld viden. Denne viden kan evt. tilgå Hovedudvalget gennem et ordinært eller ekstraordinært Hovedudvalgsmøde i august/september måned, hvor direktion og økonomichefen orienterer herom.

Der blev desuden drøftet muligheden for at genetablere dialogmøder mellem Hovedudvalget og Økonomiudvalget. Hovedudvalget vurderede, at dialogen med Økonomiudvalget er en god idé, men at der skal arbejdes med formen. Det

blev fremhævet, at drøftelserne med fordel kan foregå i mindre grupper frem for i store plenumsessioner for at fremme en mere åben og konstruktiv dialog.

Fraværende: Morten Just og Pia Kammersgaard Pedersen - Lissie Lina Andréa deltog ikke i sidste del af dette punkt.

Punkt 74: Beslutning | Godkendelse af MED-struktur i Center for Teknik, Miljø & Service - 10 min.

81.38.04-A00-6-24

Sagsfremstilling

Den 1. juli 2025 blev Center for Ejendomme og Center for Plan & Miljø sammenlagt til det nye Center for Teknik, Miljø & Service. I forlængelse af denne organisatoriske ændring er der gennemført en tilpasning af ledelses- og afdelingsstrukturen.

I sammenlægningsfasen er der blevet afholdt samlet centerudvalgsmøder, hvor centerudvalget fra begge tidligere centre har deltaget og været en del af sammenlægningsprocessen. Disse møder har haft til formål at understøtte en inddragende og transparent sammenlægningsproces.

Ved etablering af den nye MED-struktur er der fokus på at sikre en bred og repræsentativ sammensætning af MED-udvalgene i overensstemmelse med gældende retningslinjer, hvor der bl.a. tages højde for at valggrupperne A, B og C er repræsenteret forholdsvis.

Det nye centerudvalg vil bestå af 5 ledelsesrepræsentanter og 8 medarbejderrepræsentanter (AMR, TR, MED-repræsentanter) - i alt 13 medlemmer. Sammensætningen af centerudvalget vil blive vedtaget den 21. oktober 2025.

Den nye MED-struktur for Center for Teknik, Miljø & Service fremgår af bilag 1 - MED-struktur – Center for Teknik, Miljø & Service.

Indstilling:

Formanden indstiller, at Hovedudvalget godkender den foreslåede MED-struktur i Center for Teknik, Miljø & Service

Beslutning

Formanden gav en kort indflyvning til punktet, som blev suppleret af tillidsrepræsentanten for området.

Det blev præciseret, at arbejdsmiljøgrupper ikke kan erstattes af TRIO-grupper. I henhold til MED-aftalen skal der lokalt være et MED-udvalg. Eksempelvis skal Vej, Park og Rengøring i følge sagsfremstillingen ikke have separate lokale MED-udvalg, men indgå i ét samlet overordnet MED-udvalg.

Hovedudvalget godkendte MED-strukturen i centerudvalget for Center for Teknik, Miljø & Service samt for afdelingerne Plan, Miljø & Trafik og Natur, Miljø & Klima.

For afdelingerne Ejendomme & Anlæg samt Park & Vej blev det bemærket, at strukturen bør genbesøges med henblik på at sikre overensstemmelse med MED-aftalen. Det bør overvejes, om der skal etableres områdeudvalg og lokale MED-udvalg.

Formandsskabet godkender efterfølgende den opdaterede, fremsendte struktur fra Center for Teknik, Miljø & Service på baggrund af et revideret organisationsdiagram. Den endelige struktur udsendes herefter til orientering til resten af Hovedudvalget.

Fraværende: Morten Just og Pia Kammergaard Pedersen - Lissie Lina Andréa var fraværende første del af dette punkt.

Bilag

Bilag 1 - MED-struktur - Center for Teknik, Miljø & Service

Punkt 75: Beslutning | Genbehandling af ny MED-struktur i Tværfagligt Kompetence Center - 10 min.

81.38.04-A00-6-24

Sagsfremstilling

Denne sag er en genbehandling i forhold til godkendelse af MED-strukturen i Tværfagligt Kompetence Center, som første gang blev behandlet på Hovedudvalgsmøde den 27. august 2025.

Her besluttede Hovedvalget at sende indstillingen retur til Tværfagligt Kompetence Center med følgende opfordringer:

1. Genovervej sammensætningen af MED-udvalget, i forhold til antallet af ledelsesrepræsentanter
2. Vedlæg et diagram der viser den foreslåede MED-struktur
3. Undersøg om der er taget højde for MED-aftalens bestemmelser om repræsentation af grupperne A, B og C

Punkt 58 - "Beslutning | Godkendelse af ny MED-struktur og udvidelse af lokal MED-udvalg i Tværfagligt KompetenceCenter" fra Hovedudvalgsmødet den 27. august 2025 er vedlagt som bilag 1.

Som følge af ny organisering af en række fagfunktioner, som er samlet under Tværfagligt Kompetence Center er der brug for en ny samlende MED-struktur. Der har i overgangsperioden været et MED-udvalg knyttet til PPR funktionen og i Sundhedsplejen et personalemøde med MED-status. Det er et ønske at samle de forskellige MED-udvalgsstrukturer og arbejdet knyttet hertil, til et samlet center, der kan understøtte sammenlægnings processer i Tværfagligt Kompetence Center og som kan optimere arbejdsmiljøindsatserne på tværs i centeret.

Sammenlægning har været drøftet på personalemøde med MED-status, MED-udvalget i PPR funktionen og i den samlede ledergruppe. Ligeledes er der opbakning fra AMR-gruppen.

Fremtidigt arbejde med MED, arbejdsmiljøgruppe og TRIO i Tværfagligt Kompetence Center

- En sammenhængende MED-udvalgsstruktur, som samler Tværfagligt Kompetence Center's arbejde med arbejdsforhold knyttet til centeret
- At der arbejdes med en samlet arbejdsmiljøgruppe (AMG) struktur, med 2 valgte AMR'er, der sammen med leder af Tværfagligt Kompetence Center er AMG og som deltager aktivt i MED-udvalgsarbejdet
- At der etableres lokalt TRIO-samarbejde knyttet til hver af de 4 afdelinger i Tværfagligt Kompetence Center. TRIO'en bestående af en afdelingsleder, TR og AMR.
- At der minimum er 2 årlige TRIO-møder, hvor leder af Tværfagligt Kompetence Center samler de 4 lokale TRIO'er, til fælles overordnede drøftelser.

Tilbagemelding på Hovedudvalgets opfordringer

Tværfagligt Kompetence Center har besluttet, at nedsætte antallet af ledelsesrepræsentanter med 1, så det samlede MED-udvalg består af 10 medlemmer. Heraf er de 4 ledere og de sidste 6 medarbejderrepræsentanter.

Sammensætning af MED-udvalget er som følgende:

- Centerleder
- 3 afdelingsledere
- 2 arbejdsmiljørepræsentanter
- TR - BUPL - valggruppe C
- TR - Dansk sygeplejeråd - valggruppe C
- TR - Dansk Psykolog forening - valggruppe A
- TR - DLF - valggruppe C

I alt 10 medlemmer af MED-udvalget i Tværfagligt Kompetence Center.

Der i sammensætningen af det lokale MED-udvalg taget højde for at medarbejderrepræsentationen i udvalgsstrukturen er baseret på valggrupperne A, B og C, så den afspejler personalesammensætningen i centeret.

MED-strukturen fremgår som bilag 2 - MED-struktur i Tværfagligt Kompetence Center.

Indstilling:

Formanden indstiller, at Hovedudvalget godkender den foreslåede MED-struktur i Tværfagligt Kompetence Center

Beslutning

Formanden fremlagde sagen og oplyste, at der nu er reduceret med én leder i MED-udvalget, således at udvalget består af i alt 10 medlemmer.

Det blev præciseret, at valggrupper ikke kan fastsættes på forhånd. I det konkrete tilfælde er valggruppe B midlertidigt ”lånt ud”, da arbejdsmiljørepræsentanten (AMR) kommer fra denne valggruppe.

Der blev fremsat et ønske til kommende sagsfremstillinger ved behandling af MED-strukturer, om at benytte farver til at illustrere, hvilke enheder der er centerudvalg, områdeudvalg, lokaludvalg og TRIO-grupper. Samtidig bør TRIO-grupperne indsættes direkte i organisationsdiagrammet. I forhold til farverne kan det med fordel være med inspiration fra MED-aftalens farvekoder.

Hovedudvalget godkendte MED-strukturen for Tværgående KompetenceCenter, med bemærkningen vedrørende valggrupperne. Bemærkningen ændrer ikke på selve godkendelsen.

Fraværende: Morten Just og Pia Kammersgaard Pedersen

Bilag

Bilag 1 - Punkt 58 - Hovedudvalgsmøde 27. august 2025

Bilag 2 - MED-struktur Tværfaglig Kompetence Center

Punkt 76: Beslutning | MED-struktur i Stab for HR & Sekretariat - 5 min.

81.38.04-A00-6-24

Sagsfremstilling

Pr. 1. juni er Stab for HR og Direktionssekretariatet organisatorisk sammenlagt. Sammenlægningen har til formål at styrke den strategiske- og driftsmæssige understøttelse af både direktion, øvrig organisation og det politiske niveau.

Da den nye stab består af mere end 21 medarbejdere, skal der jf. MED-aftalen etableres et lokalt MED-udvalg. Stabschefen er jf. MED-aftalen formand for udvalget og har udpeget stabens teamleder som ledelsesrepræsentant.

Medarbejdersiden har på møde den 2. oktober 2025 valgt en næstformand for det nye MED-udvalg.

Sammensætning af nyt MED-udvalg har været drøftet og godkendt på personalemøder.

Sammensætning af MED-udvalget er som følgende:

- Stabschef
- Teamleder
- Arbejdsmiljørepræsentant
- MED-repræsentant - valggruppe B
- MED-repræsentant - valggruppe B
- MED-repræsentant - valggruppe B
- MED-repræsentant - valggruppe A

I alt 7 medlemmer.

MED-strukturen i Stab for HR & Sekretariat fremgår af bilag 1.

Der afholdes første MED-udvalgsmøde den 10. november 2025, hvor der bl.a. skal arbejdes med forretningsordenen for MED-udvalget.

Nærhedsprincippet for dette MED-udvalg er ikke relevant, da alle ansatte i staben har samme arbejdslokation.

Indstilling

Formanden indstiller, at Hovedudvalget godkender den foreslåede MED-struktur i Stab for HR & Sekretariat

Beslutning

Formanden fremlagde sagen, som blev godkendt af Hovedudvalget uden bemærkninger.

Fraværende: Morten Just og Pia Kammersgaard Pedersen

Bilag

Bilag 1 - MED-struktur Stab for HR & Sekretariat

Punkt 77: Meddelelser - 5 min.

81.38.04-A00-6-24

Meddelelser

Ingen meddelelser forud for mødet.

Beslutning

- Der blev på mødet rejst et ønske om at indføre et fast punkt på Hovedudvalgets dagsorden vedrørende status på reformerne. Ønsket blev imødekommet, og punktet vil fremover indgå som en fast del af dagsordenen.
- Der blev desuden rejst et spørgsmål om brugen af Nordisk Krisekorps, og hvorvidt dette udelukkende kan ske uden for arbejdstiden. Der findes ikke nedskrevne regler på området, og det blev besluttet, at emnet tages op til drøftelse på næste Hovedudvalgsmøde.
- Hovedudvalget efterspurgte, at der gives orientering, når nøglemedarbejdere forlader organisationen. Dette blev taget til efterretning og vil blive fulgt fremadrettet.
- Der blev endvidere spurgt til muligheden for hjælp fra f.eks. en ergoterapeut ved indretning af kontorarbejdspladser. Det blev oplyst, at denne funktion ikke længere findes internt i kommunen, og at eventuel bistand skal købes eksternt.
- Hovedudvalget ønsker på kommende møde at drøfte følgende retningslinjer:
 - *"Håndtering af godtgørelser for tjenesterejser, kurser, møder m.v. for ansatte i Faxe Kommune"* (gældende fra 1. juli 2007).
 - Problematikken er, at der ikke kan optjenes flextid i forbindelse med kursusvirksomhed, og at retningslinjen ikke tager højde for selvtilrettelagt arbejdstid.
 - *"Retningslinjer for tjenestefrihed med løn, gaver samt jubilæer."* (gældende fra 1. januar 2016)
 - Her blev det påpeget, at hvis en medarbejder eksempelvis skal til Rigshospitalet og ikke har bil og dermed tager det offentlige, gives der kun fri svarende til den tid, det ville tage at køre i bil.
- På medarbejdersidens formøde blev der efterspurgt status på beredskabsplaner og prepping i Faxe Kommune. Ib Østergaard Rasmussen står i spidsen for dette arbejde og inviteres til næste Hovedudvalgsmøde for at give en orientering og status på den overordnede plan.
- Afslutningsvis blev der givet en kort tilbagemelding på test af GDPR-undervisningen, som Hovedudvalget har gennemført. Oplevelsen var positiv, og undervisningen er nu i gang med at blive rullet ud til alle nyansatte og vil snarest blive implementeret for resten af organisationen.

Fraværende: Morten Just og Pia Kammersgaard Pedersen

Punkt 78: 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.

Beslutning

Kommunikationskonsulent Allan Grasberger deltog under punktet.

Følgende punkter skal indgå i det kommende nyhedsbrev:

- Arbejdspladsvurdering og trivselsevaluering 2025 er givet til orientering i Hovedudvalget. Udvalget udtrykte glæde over den store opbakning og høje svarprocent, hvor resultaterne ligger en smule højere end i 2019. De samlede resultater vil blive drøftet mere dybdegående på Hovedudvalgsmødet i december. Der var desuden ros til de afholdte workshops. Nu begynder det vigtige arbejde med at følge op på resultaterne ude på arbejdspladserne.
- MUS-konceptet har været i pilottest, og Hovedudvalget er blevet orienteret om status på konceptet. Udvalget ser frem til, at konceptet bliver implementeret og kommer til at leve i organisationen. Det vil blandt andet blive præsenteret på den årlige arbejdsmiljødag den 6. november 2025.
- Beredskabsplanerne kommer på næste møde til orientering og drøftelse.
- GDPR-uddannelsen er blevet testet af Hovedudvalget, som havde en positiv oplevelse med forløbet.

Kommunikationskonsulenten oplyste på mødet, at han inden for det seneste halve år har oplevet markant flere henvendelser vedrørende nyhedsbrevet end tidligere. Der er generelt en oplevelse af, at nyhedsbrevet nu læses af langt flere medarbejdere, hvilket blev vurderet som meget positivt.

Fraværende: Morten Just og Pia Kammersgaard Pedersen