

REFERAT Hovedudvalget d. 15-04-2026

Mødedato Onsdag d. 15. april 2026 kl. 08:30

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 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
Godkendelse Retningslinjen: Håndtering af godtgørelser for tjenesterejser, kurser, møder m.v. for ..	5
Beslutning Proces for evaluering af områdeudvalg - 15 min.....	7
Temadrøftelse Beslutning Hovedudvalgets strategiplan 2026-27 - 30 min.....	9
Orientering Årlig arbejdsmiljødag 3. juni 2026 - 10 min.....	11
Beslutning Hovedudvalgets 2-årshjul - 10 min.....	12
Drøftelse Retningslinje for Lønforhandling - 10 min.....	13
Drøftelse Årshjul Det sociale kapitel - 10 min.....	14
Drøftelse Årshjul Årlig drøftelse af retningslinjer - 10 min.....	16
Orientering Udvikling i sygefravær for 1. kvartal 2026 - 15 min.....	18
Orientering Proces for Arbejdstilsynets arbejdsmiljøpulje - 15 min.....	20
Orientering Status på reformerne - 5 min.....	22
Beslutning Godkendelse af ny MED-struktur i Center for Kultur, Frivillighed & Borgerservice - 10	23
Beslutning Godkendelse af ny MED-struktur i Center for Beskæftigelse - 10 min.....	24
Meddelelser - 10 min.....	26
Drøftelse Hovedudvalgets kommunikationsindsats - 10 min.....	28

Punkt 17: Godkendelse af dagsorden - 5 min.

81.38.04-A00-1-25

Indstilling

Godkendelse af dagsordenen.

Beslutning

Hovedudvalgets medarbejderside ønskede, at punkt 19 "Godkendelse | Retningslinjen: Håndtering af godtgørelser for tjenesterejser, kurser, møder m.v. for ansatte i Faxe Kommune" flyttes til mødet i juni, da den medarbejderrepræsentant, der har rejst problematikken, er fraværende på det aktuelle møde.

Ønsket blev imødekommet, og punktet behandles i stedet på Hovedudvalgsmødet den 10. juni 2026.

Fraværende: Katrine Dalgaard Salkola, Emil Lehmann Lindegaard og Anja Elfriede Melin Lauridsen

Punkt 18: Godkendelse af referat - 5 min.

81.38.04-A00-1-25

Indstilling

Godkendelse af referatet fra 4. februar 2026.

Beslutning

Referatet fra den 4. februar 2026 blev godkendt.

Fraværende: Katrine Dalgaard Salkola, Emil Lehmann Lindegaard og Anja Elfriede Melin Lauridsen

Punkt 19: Godkendelse | Retningslinjen: Håndtering af godtgørelser for tjenesterejser, kurser, møder m.v. for ansatte i Faxe Kommune - 10 min.

81.00.00-P00-1-26

Sagsfremstilling

På Hovedudvalgsmødet den 22. oktober 2025 blev det besluttet, at retningslinjen "Håndtering af godtgørelser for tjenesterejser, kurser, møder m.v. for ansatte Faxe Kommune" skulle drøftes på et senere møde. Retningslinjen er vedlagt som bilag 1.

Der er rejst to problemstillinger i forhold til retningslinjen:

- At der ikke kan optjenes flextid i forbindelse med kursusvirksomhed
- At retningslinjen ikke tager højde for selvtilrettelagt arbejdstid

Problemstillingerne er drøftet med HR Jura. Nedenfor gengives hovedpointerne i deres vurdering.

Registrering af arbejdstid og flextid

Efter retningslinjens vedtagelse er der indført et EU-krav om registrering af arbejdstid for alle medarbejdere. Det betyder, at alle skal registrere arbejdstid, men det giver ikke i sig selv ret til flextid – heller ikke selv om registreringen i KMD benævnes "flextidsregistrering". Der er alene tale om tidsregistrering for at opfylde EU-direktivet.

Overarbejde, deltidsansatte og selvtilrettelagt arbejdstid

En nyere dom fra Arbejdsretten har betydet, at begrebet "mertid" er bortfaldet. Deltidsansatte har nu ret til overarbejdsbetaling efter gældende regler, når overarbejdet er pålagt af leder.

Medarbejdere, der selv tilrettelægger deres arbejdstid eller er omfattet af flextid, og som af egen drift arbejder længere for at færdiggøre opgaver, er ikke omfattet af overarbejdsreglerne. Her optjenes alene timer 1:1, som kan afvikles på et andet tidspunkt.

Kursusvirksomhed

Ekstra timer i forbindelse med kurser betragtes som en del af det daglige arbejde. Hvis et kursus helt eller delvist finder sted uden for medarbejderens normale arbejdstid, skal alle timer, hvor medarbejderen deltager i kurset, registreres som arbejdstid i tidsregistreringssystemet. Dette er nødvendigt for at opfylde kravene i EU's regler om registrering af arbejdstid.

For medarbejdere, der anvender tidsregistreringssystemet som et flextidssystem, gælder det dog, at kursustimer ud over den normale arbejdstid ikke giver ret til afspadsering. I stedet skal disse ekstra timer fratrækkes (modregnes) i medarbejderens flextidssaldo, så den samlede arbejdstid fortsat ligger inden for de aftalte rammer.

Transporttid til og fra kursus regnes ikke som arbejdstid og skal derfor ikke registreres. Transport til kursus sidestilles med den almindelige transport til og fra arbejdspladsen.

Aftale om kompetenceudvikling

Aftale om kompetenceudvikling (KL og Forhandlingsfællesskabet O.15) har til formål at forpligte både ledelse og medarbejdere til at prioritere kompetenceudvikling. Aftalen indeholder en bred definition af kompetenceudvikling, men fastsætter ikke regler om økonomi eller honorering af tid.

HR-konsulent Thomas Hansen fra HR Jura deltager under punktet.

Indstilling

Formanden indstiller, at Hovedudvalget

- godkender HR Juras' præciserende svar på de rejste problemstillinger
- drøfter hvilke opmærksomhedspunkter dette punkt har i forhold til arbejdsmiljøet og samarbejdet om kerneopgaven

Beslutning

Punktet udgår og flyttes til Hovedudvalgsmødet den 10. juni 2026 jf. beslutning under punkt 17 "Godkendelse af dagsorden".

"Hovedudvalgets medarbejderside ønskede, at punkt 19 "Godkendelse | Retningslinjen: Håndtering af godtgørelser for tjenesterejser, kurser, møder m.v. for ansatte i Faxe Kommune" flyttes til mødet i juni, da medarbejderrepræsentanten som har rejst problematikken, er fraværende på det aktuelle møde.

Ønsket blev imødekommet, og punktet behandles i stedet på Hovedudvalgsmødet den 10. juni 2026."

Bilag

Bilag 1 - Retningslinje - Håndtering af godtgørelser til tjenesterejser, kurser, møder

Punkt 20: Beslutning | Proces for evaluering af områdeudvalg - 15 min.

81.38.00-P05-1-26

Sagsfremstilling

Hovedudvalget besluttede den 23. april 2025, at evalueringen af områdeudvalg som strukturlag skal gennemføres nu. Stab for HR & Sekretariat har udarbejdet et forslag til proces for evalueringen, som fremlægges på mødet. På baggrund af fremlægningsen træffer Hovedudvalget beslutning om den videre proces for evalueringen af områdeudvalg.

Områdeudvalg

Der er områdeudvalg på følgende områder:

- Sundhed & Pleje - Center for Social, Sundhed & Pleje
- Psykiatri & Handicap - Center for Social, Sundhed & Pleje
- Syge & Hjemmepleje - Center for Social, Sundhed & Pleje
- Familieområdet - Center for Børn, Unge & Familier
- Skoleområdet - Center for Børn, Unge & Familier

Ved MED-aftalens indgåelse blev der etableret områdedvalg på de tre områder i Center for Social, Sundhed & Pleje. Hovedudvalget har efterfølgende godkendt, at der yderligere blev etableret områdeudvalg på Familie- og Skoleområdet.

HR-organisationskonsulent Line Yde Søndergaard deltager under punktet.

Tidligere beslutning

Fra Hovedudvalgsmødet den 23. april 2025 - punkt 24 - Drøftelse: Evaluering af områdeudvalg:

Områdeudvalgene har kun været funktionsdygtige i en kortere periode og evalueringen kan derfor med fordel rykkes frem i tiden.

Der gøres på mødet opmærksom på, at vi har Områdeudvalg på prøve andre steder end dem der skal evalueres jf. MED-aftalen.

Der var en drøftelse af, om der kan være information der går tabt til centerudvalgene, ved indførelse af Områdeudvalgene. Af denne årsag blev det på mødet besluttet, at Centerudvalgene også skal inddrages i evalueringen, da Områdeudvalgene måske kan have svært ved at vurdere netop den manglende information.

Hovedudvalget var på mødet enige om, at der skal gennemføres en evaluering af alle Områdeudvalg, hvor det evalueres hvordan det fungerer med dem og om de efterfølgende skal fastholdes.

Beslutningen blev, at der evalueres om et år. Stab for HR laver en proces for evalueringen og sørger for, at der kommer en ny drøftelse i Hovedudvalget inden evalueringen sættes i gang.

Indstilling

Formanden indstiller, at Hovedudvalget

- beslutter processen for evaluering af områdeudvalg
- drøfter hvilke opmærksomhedspunkter dette punkt har i forhold til arbejdsmiljøet og samarbejdet om kerneopgaven

Beslutning

HR-organisationskonsulent Line Yde Søndergaard deltog under punktet. Det viste oplæg på mødet er vedhæftet som bilag 1.

Hovedudvalget har konstateret, at man siden indgåelsen af den nuværende MED-aftale, hvor områdeudvalg blev indført som prøvehandling, er blevet klogere på MED-rammeaftalen. I Rammeaftalen §4, stk. 2 står der, at MED-strukturen

følger ledelsesstrukturen. Med den organisering og struktur vi har i Center for Social, Sundhed & Pleje og Center for Børn, Unge & Familier, skal vi dermed have områdeudvalg.

På den baggrund ændres fokus for den planlagte evaluering: I stedet for at drøfte, om der skal være områdeudvalg, skal evalueringen afklare, om områdeudvalgene skaber den ønskede værdi, og hvordan MED-systemet samlet set kan gøres mere operationelt, funktionelt og værdiskabende. Det indebærer bl.a. en tydeligere rolle- og niveaudeling mellem område-MED, lokal-MED og de øvrige MED-niveauer, så sammenhængen i hele MED-strukturen styrkes.

Evalueringen gennemføres som fokusinterviews efter den skitserede ramme. Alle niveauer i MED-strukturen og alle områdeudvalg skal inddrages for at sikre, at forskellige perspektiver bliver repræsenteret. Der vil både være generiske spørgsmål til alle 5 områdeudvalg, samt specifikke spørgsmål til hvert enkelt områdeudvalg.

Der blev nedsat en mindre arbejdsgruppe til at udarbejde spørgerammen til fokusinterviewene. Arbejdsgruppen består af Stine Baad Clausen, Lene Hansen samt Emil Lehmann Lindegaard som blev udpeget på mødet.

Resultatet af evalueringen forventes præsenteret på hovedudvalgsmødet den 2. september 2026.

Det blev bemærket, at tiden til arbejde i områdeudvalg kan opleves som en udfordring, men også at eventuelle vilkårsdrøftelser håndteres under et særskilt punkt og ikke indgår som en del af denne evaluering.

Fraværende: Katrine Dalgaard Salkola, Emil Lehmann Lindegaard og Anja Elfriede Melin Lauridsen

Bilag

Bilag 1 - Oplæg - Evaluering af områdeudvalg - Hovedudvalgsmøde 15.4.2026

Punkt 21: Temadrøftelse | Beslutning | Hovedudvalgets strategiplan 2026-27 - 30 min.

81.38.04-A00-1-26

Sagsfremstilling

Hovedudvalget skal hvert andet år gennemføre en strategisk drøftelse af fokusområder og opgaver med henblik på at planlægge MED-arbejdet for den kommende periode. På baggrund af denne drøftelse fastlægger Hovedudvalget en samlet strategiplan, der skal understøtte og inspirere det lokale MED-arbejde. Den forrige strategiplan 2024-2025 revideres og tilpasses de formål, der skal opfyldes.

Arbejdsgruppen, som blev nedsat på Hovedudvalgets 12:12 seminar i januar 2026, har udarbejdet et udkast til en revideret strategiplan (Se vedhæftede bilag 1). Arbejdsgruppen består af Holger Spangsberg Kristiansen, Lissie Lina Andréa, Bente Østrup Olsen, Stine Baad Clausen, Christina Storm og HR-organisationskonsulent Line Yde Søndergaard.

Udkastet til Hovedudvalgets strategiplan 2026-2027 tager afsæt i Faxe Kommune og 'Den attraktive arbejdsplads' med udgangspunkt i fire fokusområder:

- Fysisk og psykisk arbejdsmiljø
- Mere nærvær - mindre fravær
- Rekruttering og tilknytning til de stærke arbejdsfællesskaber
- Data og opfølgning

Opbygningen af den reviderede strategiplan har til formål at sikre, at indholdet er relevant for det lokale MED-arbejde og kan omsættes til praksis. Den reviderede plan skal således give svar på, hvad der skal fokuseres på, hvorfor det er vigtigt, og hvilken effekt der forventes.

Hovedudvalget skal på mødet godkende udkastet.

HR-organisationskonsulent Line Yde Søndergaard deltager under punktet.

Indstilling

Formanden indstiller, at Hovedudvalget

- godkender udkastet til strategiplanen
- godkender at der arbejdes videre med at tydeliggøre mål og den ønskede effekt af fokusområderne
- godkender om der skal nedsættes en ny arbejdsgruppe til udarbejdelse af ovenstående
- drøfter hvilke opmærksomhedspunkter dette punkt har i forhold til arbejdsmiljøet og samarbejdet om kerneopgaven

Beslutning

HR-organisationskonsulent Line Yde Søndergaard deltog under punktet. Det viste oplæg på mødet er vedhæftet som bilag 1.

Hovedudvalget drøftede udkast til ny strategiplan. De tre strategiske indsatsområder fra den tidligere strategiplan fastholdes og udvides med et fjerde område, som er Mere nærvær - mindre fravær. Derudover tilføjes også det fysiske arbejdsmiljø. Den tidligere strategiplan vurderes som velfungerende, men kan med fordel udvides, så den også inkluderer konkrete mål og effekter for de enkelte indsatsområder.

Begrebet indsatsområder ændres fremover til fokusområder. Baggrunden er, at selve indsatserne skal gennemføres lokalt, mens de centrale fokusområder fungerer som pejlemærker for, hvilke indsatser der er nødvendige for at nå målene inden for det enkelte fokusområde.

Det nye udkast omfatter følgende fire fokusområder:

- Fysisk og psykisk arbejdsmiljø
- Mere nærvær – mindre fravær
- Rekruttering og tilknytning til de stærke arbejdsfællesskaber
- Data og opfølgning

Hovedudvalget godkendte de fire fokusområder.

Det blev endvidere besluttet at nedsætte en arbejdsgruppe, som skal arbejde med at tydeliggøre mål og ønskede effekter for hvert fokusområde. Det er her vigtigt, at der skabes en sammenhæng til det vi allerede har, såsom Ledelsesgrundlag, MED-aftale, handleplaner, mv. og så er det vigtigt, at det bliver handlingsorienteret.

Formanden, sekretæren samt HR-organisationskonsulent Line Yde Søndergaard deltager i arbejdsgruppen. Næstformanden er efter mødet vendt tilbage med at Stine Baad Clausen, Bente Østrup Olsen og Lissie Lina Andréa deltager i arbejdsgruppen.

Fraværende: Katrine Dalgaard Salkola, Emil Lehmann Lindegaard og Anja Elfriede Melin Lauridsen

Bilag

Bilag 1 - Forslag til indhold og form for Hovedudvalgets strategiplan 2026-2027

Bilag 2 - Oplæg - Strategiplan 2026-27 - Hovedudvalgsmøde 15.4.2026

Punkt 22: Orientering | Årlig arbejdsmiljødag 3. juni 2026 - 10 min.

87.00.00-P00-6-25

Sagsfremstilling

Stab for HR & Sekretariat planlægger i samarbejde med Hovedudvalgets to arbejdsmiljørepræsentanter den årlige arbejdsmiljødag, som afholdes den 3. juni 2026.

Årets overordnede tema er “Den attraktive arbejdsplads”. Temaet vil danne rammen for begge arbejdsmiljødage i 2026, som i programmerne vil blive benævnt “Den attraktive arbejdsplads – del 1” og “Den attraktive arbejdsplads – del 2”. Formålet er at tydeliggøre, at der arbejdes med forskellige perspektiver inden for samme tema.

Arbejdsmiljødagen den 3. juni 2026 vil have særligt fokus på konflikthåndtering.

HR-organisationskonsulent Line Yde Søndergaard deltager under punktet.

Indstilling

Formanden indstiller, at Hovedudvalget

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

Beslutning

HR-organisationskonsulent Line Yde Søndergaard deltog under punktet. Det viste oplæg på mødet er vedhæftet som bilag 1.

Det overordnede tema for arbejdsmiljødagen er Den attraktive arbejdsplads, med særligt fokus på konflikthåndtering.

Konfliktmægler Mie Marcussen og Rasmus Grosell er oplægsholdere på dagen. Herudover vil der deltage nogle situations-skuespillere.

For at gøre dagen så relevant for deltagerne som muligt, gennemfører en af oplægsholderne interviews med medarbejdere fra organisationen for at få cases fra praksis. Interviewene finder sted fredag den 24. april 2026 kl. 12.30 - 14.00.

Den ene af Hovedudvalgets to arbejdsmiljørepræsentanter deltager og derudover er næstformanden efter mødet vendt tilbage med at Dina Milword Lorentzen, Lene Hansen og Stine Baad Clausen også deltager.

Fraværende: Katrine Dalgaard Salkola, Emil Lehmann Lindegaard og Anja Elfriede Melin Lauridsen

Bilag

Bilag 1 - Oplæg - Arbejdsmiljødag 3.6.2026 - Hovedudvalgsmøde 15.4.2026

Punkt 23: Beslutning | Hovedudvalgets 2-årshjul - 10 min.

81.38.04-P00-1-26

Sagsfremstilling

Hovedudvalget besluttede på sidste møde, at årshjulet skal drøftes på dette møde.

Hovedudvalgets nuværende årshjul fremgår af bilag 1.

Det skal drøftes, om der er behov for konkrete ændringer i årshjulet. Er der punkter der skal tilføjes, punkter der skal udgå, og er der punkter der fremover skal behandles med et andet interval end i dag.

Der er udarbejdet en ny og opdateret version af årshjulet i to udgaver: et étårigt og et toårigt årshjul - vedlagt som bilag 2 og 3. Hovedudvalget skal på den baggrund træffe beslutning om, hvorvidt der fremover ønskes arbejdet med et étårigt eller toårigt årshjul.

Indstilling

Formanden indstiller at Hovedudvalget

- beslutter om der er ændringer til årshjulet
- beslutter om der fremover skal arbejdes med et étårigt eller toårigt årshjul
- drøfter hvilke opmærksomhedspunkter dette punkt har i forhold til arbejdsmiljøet og samarbejdet om kerneopgaven

Beslutning

Hovedudvalget var enige om, at der ikke var behov for ændringer i årshjulet, og at der fremover arbejdes med et étårigt årshjul.

Fraværende: Katrine Dalgaard Salkola, Emil Lehmann Lindegaard og Anja Elfriede Melin Lauridsen

Bilag

Bilag 1 - Hovedudvalgets 2-årshjul

Bilag 2 - Hovedudvalgets årshjul - étårigt - udkast

Bilag 3 - Hovedudvalgets årshjul - toårigt - udkast

Punkt 24: Drøftelse | Retningslinje for Lønforhandling - 10 min.

81.15.00-A26-1-22

Sagsfremstilling

Hovedudvalget drøftede Lønpolitikken samt Retningslinje for Lønforhandling på mødet den 10. december 2025 og besluttede på mødet den 4. februar 2026, at de årlige lønforhandlinger fremadrettet gennemføres i efteråret. Referat fra mødet er vedlagt som bilag 1.

Efter ønske fra medarbejdersiden genoptages drøftelsen.

"Retningslinje for Lønforhandling" er vedlagt som bilag 2 og "Lønpolitikken" som bilag 3.

Stab for HR & Sekretariat vil efter drøftelsen tilrette "Retningslinje for Lønforhandling" og sørge for, at kommunikere ændringerne ud i organisationen.

Indstilling

Formanden indstiller at Hovedudvalget

- genoptager drøftelsen af Retningslinje for Lønforhandling
- drøfter hvilke opmærksomhedspunkter dette punkt har i forhold til arbejdsmiljøet og samarbejdet om kerneopgaven

Beslutning

Retningslinjer for lønforhandlinger kan ikke beslattes i MED-regi, da det er et anliggende mellem arbejdsgiver og de faglige organisationer. Det er derfor en fejl, at Hovedudvalget tidligere har udarbejdet og besluttet retningslinjer for lønforhandlinger. Hovedudvalget beklager fejlen og tager den på sig, men konstaterer samtidig, at det har været en positiv erfaring, at gennemføre lønforhandlingerne efter en ensartet model i kommunen.

Hovedudvalget besluttede, at den tidligere "Retningslinje for Lønforhandling" ændres til en vejledning.

Hovedudvalget besluttede endvidere at fastholde opfordringen til, at de årlige lønforhandlinger gennemføres i efteråret. Dog med opmærksomhed på, at hvis et fagligt forbund ønsker det gennemført på et andet tidspunkt, så er de i deres fulde ret til at anmode om det.

Stab for HR & Sekretariat skal revidere "Retningslinje for Lønforhandling", så den omdannes til en vejledning, og har desuden ansvaret for at igangsætte lønforhandlingerne i efteråret.

Fraværende: Katrine Dalgaard Salkola, Emil Lehmann Lindegaard og Anja Elfriede Melin Lauridsen

Bilag

Bilag 1 - Referat fra mødet den 4. februar 2026 - punkt 6

Bilag 2 - Retningslinje for Lønforhandling

Bilag 3 - Lønpolitik

Punkt 25: Drøftelse | Årshjul | Det sociale kapitel - 10 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 2024 og 2025. Oversigten er vedlagt som bilag 4 - "Oversigt over antal ansatte på særlige ordninger i 2024 og 2025".

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. Derved er der på arbejdspladsniveau usikkerheder, som det ikke er muligt at tage højde for ved udtræk af data.

Lige som sidste år, er data til drøftelse af det sociale kapitel udvidet til også at indeholde data om nytteindsatsen og tilgængelig data, som er relateret til senioraftaler.

På grund af udfordringer hos KMD er det aktuelt ikke muligt at tilgå de detaljerede data, som tidligere er indhentet fra Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR) vedrørende løntilskud, virksomhedspraktik og nytteindsats. Som midlertidig løsning er der i stedet indhentet samlede oplysninger om det antal borgere i kommunen, der har deltaget i de nævnte ordninger i henholdsvis 2024 og 2025. Disse oplysninger fremgår af bilag 5: "Oversigt over virksomhedspraktik, nytteindsats og løntilskud 2024-25".

Senioraftaler

Konkret ses det, at der pt. er 30 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. 24.3.2026". Til sammenligning er der i dag 682 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.

Indstilling

Formanden indstiller, at Hovedudvalget

- drøfter det sociale kapitel samt de vedhæftede oversigter
- drøfter hvilke opmærksomhedspunkter dette punkt har i forhold til arbejdsmiljøet og samarbejdet om kerneopgaven

Beslutning

Der var en kort drøftelse af, at nogle medarbejdere oplever at blive kontaktet direkte af eksterne sagsbehandlere i sager, hvor det bør være lederen, der kontaktes. Hvis der ønskes opfølgning på dette, er der behov for en mere konkret beskrivelse af problemstillingen. På mødet var der enighed om, at det altid er lederen og ikke medarbejderne, der skal kontaktes i forbindelse med ansættelse af medarbejdere i særlige ordninger.

Det blev fremhævet, at virksomhedspraktik er det virkemiddel, der på landsplan har den bedste effekt. I kommunen føres der ikke statistik på, hvor mange der efter endt virksomhedspraktik kommer i ansættelse. Det blev i den forbindelse understreget, at formålet med virksomhedspraktik i høj grad er at få borgerne ud på en arbejdsplads og afprøve arbejdsevne, ikke nødvendigvis at det munder ud i ansættelse.

Flere medlemmer udtrykte ønske om på et senere tidspunkt at gå et spadestik dybere i drøftelserne, da temaet har betydning for, hvilken organisation vi ønsker at være. Dette omfatter bl.a. en mere grundig drøftelse af seniorområdet, herunder om der er greb, der kan anvendes for at fastholde medarbejdere længere på arbejdsmarkedet. Hvis det bliver aktuelt, vil medarbejdersiden skulle udarbejde et oplæg til ønsket for indholdet til drøftelsen.

Det blev foreslået, at fastholdelse af seniormedarbejdere kunne være et tema for et kommende dialogmøde mellem Hovedudvalget og Chefforum.

Fraværende: Katrine Dalgaard Salkola, Emil Lehmann Lindegaard og Anja Elfriede Melin Lauridsen

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 2024 og 2025

Bilag 5 - Oversigt over virksomhedspraktik, nytteindsats og løntilskud 2024-25

Bilag 6 - Oversigt over antal seniorordning - pension pr. 24.3.2026

Punkt 26: Drøftelse | Årshjul | Årlig drøftelse af retningslinjer - 10 min.

81.38.04-A00-1-25

Sagsfremstilling

Jf. årshjulet skal Hovedudvalget hvert år i april måned drøfte følgende retningslinjer:

- Retningslinje for forebyggelse og håndtering af vold og trusler
- Retningslinje for forebyggelse og håndtering af krænkende handlinger
- Retningslinje for trivsel og stresshåndtering

Retningslinjerne er vedlagt som bilag 1, 2 og 3.

Retningslinje for forebyggelse og håndtering af vold og trusler + Retningslinje for forebyggelse og håndtering af krænkende handlinger

Disse retningslinjer trådte i kraft i slutningen af 2024.

Der arbejdes fortsat på en løsning i forhold til en ændret registreringspraksis, som lever op til de nye retningslinjer, samt gældende lovgivning på området. Den nuværende leverandør har endnu ikke kunnet levere en løsning, der imødekommer vores behov.

Retningslinje for trivsel og stresshåndtering

Retningslinjen blev vedtaget af Hovedudvalget i 2009 og senest opdateret i oktober 2014.

Ved Hovedudvalgets drøftelse i 2025 blev det ønsket, at retningslinjen skulle opdateres, så den i højere grad afspejler den måde, vi arbejder på i dag. Det blev samtidig aftalt, at opgaven ikke var hastende, idet retningslinjen fortsat er indholdsmæssigt relevant og gældende.

Indstilling:

Formanden indstiller, at Hovedudvalget

- drøfter de tre retningslinjer
- drøfter hvilke opmærksomhedspunkter dette punkt har i forhold til arbejdsmiljøet og samarbejdet om kerneopgaven

Beslutning

Der er fra Hovedudvalget et ønske om, at Retningslinje for trivsel og stresshåndtering opdateres, så den bliver mere tidssvarende. Arbejdet vurderes ikke som en hasteopgave. Stab for HR & Sekretariat vender tilbage til Hovedudvalget, hvis der ønskes nedsat en arbejdsgruppe til at gå videre med arbejdet.

De to retningslinjer omkring krænkende handlinger, samt vold og trusler, blev vurderet som velfungerende og det tilhørende materiale er tilfredsstillende.

På mødet blev der gjort opmærksom på en udfordring i forhold til håndtering af vold. Den eksisterende vejledning lægger op til, at vold ikke politianmeldes på børne- og ungeområdet. Det blev fremhævet, at medarbejderne kan stå juridisk dårligt, hvis vores vejledninger anbefaler, at der ikke politianmeldes eller laves et pædagogisk notat, hvis der sker vold på arbejdspladsen. Det blev understreget, at det ikke er tilstrækkeligt, at politiet alene udarbejder et notat, hvis hændelsen efterfølgende bliver behandlet som en arbejdsskadesag.

Stab for HR & Sekretariat undersøger problemstillingen nærmere og og vender tilbage med en afklaring til Hovedudvalget. Der kan evt. hentes inspiration fra andre kommuner i forhold til hvordan de håndterer denne udfordring.

Fraværende: Katrine Dalgaard Salkola, Emil Lehmann Lindegaard og Anja Elfriede Melin Lauridsen

Bilag

Bilag 1 - Retningslinje for forebyggelse og håndtering af vold og trusler

Bilag 2 - Retningslinje for forebyggelse og håndtering af krænkende handlinger

Bilag 3 - Retningslinje for trivsel og stresshåndtering

Punkt 27: Orientering | Udvikling i sygefravær for 1. kvartal 2026 - 15 min.

81.28.00-G00-1-25

Sagsfremstilling

Overordnet status på sygefraværet

Det samlede sygefravær i Faxe Kommune udgør 7,2% for 1. kvartal 2026. Det er et fald på 0,4%-point sammenlignet med 1. kvartal 2025. Sygefraværet på 7,2% for 1. kvartal 2026 svarer til 4,59 fraværsdagsværk pr. fuldtidsansat.

Kommunernes og Regionernes Løndatakontors (KRL) opgørelse for perioden februar 2025 – januar 2026 viser, at Faxe Kommune har 16,7 fraværsdagsværk pr. fuldtidsansat. Kommunen ligger dermed fortsat over gennemsnittet for omegnskommunerne, som udgør 14,7 fraværsdagsværk pr. fuldtidsansat.

Samlet set viser tallene, at sygefraværet fortsat udgør en væsentlig personalemæssig og økonomisk udfordring for kommunen.

Udvikling i kort og langt sygefravær

Det korte sygefravær (1–28 dage) udgør 3,6% i 1. kvartal 2026. Det er et fald på 0,8%-point sammenlignet med 1. kvartal 2025. Det lange sygefravær (over 28 dage) udgør 3,5%, hvilket er en stigning på 0,3%-point sammenlignet med 1. kvartal 2025.

Sygefravær på centerniveau

Opgørelsen viser, at 1 ud af syv centre/stabe har haft stigende sygefravær i 1. kvartal 2026 sammenlignet med 1. kvartal 2025.

De to største centre – Center for Social, Sundhed & Pleje og Center for Børn, Unge & Familier – er begge faldet med 0,1%-point i 1. kvartal 2026 sammenlignet med 1. kvartal 2025. Disse centre har fortsat størst betydning for kommunens samlede sygefravær og rummer samtidig det største potentiale for en reduktion.

I bilaget vises sygefraværet for de seneste tre og 12 måneder og centrenes kategorisering. De politisk fastsatte måltal fungerer som baseline for kategoriseringen af centrene i grøn, gul og rød kategori i kommunens sygefraværstrategi.

Indplacering af centre og stabe pr. april 2026:

På baggrund af sygefraværet de seneste 12 måneder og de politisk fastsatte måltal er de 7 centre og stabe kategoriseret således:

- Grøn kategori:
 - Stab for HR & Sekretariat
- Gul kategori:
 - Center for Beskæftigelse
 - Center for Kultur, Frivillighed & Borgerservice
 - Stab for Økonomi & Teknologi
- Rød kategori:
 - Center for Social, Sundhed & Pleje
 - Center for Børn, Unge & Familier
 - Center for Teknik, Miljø & Service

Kategoriseringen viser, at hovedparten af kommunens centre og stabe ligger i gul eller rød kategori, hvilket indikerer behov for enten skærpet ledelsesmæssig opfølgning eller målrettede indsatser i overensstemmelse med sygefraværstrategien Mere nærvær – Mindre fravær – Trivsel for alle.

Datagrundlag og opgørelsesmetode

Sygefraværdata er opgjort pr. 1. april 2026. Eventuelle efterregistreringer for 1. kvartal 2026 i kommunens lønsystem indgår derfor ikke i sagsfremstillingen.

Sygefraværet er opgjort efter følgende metode: Sygefraværsprocenten = Fraværstimer / Normtid (timer) x 100
Fraværsårsager.

Følgende fraværsårsager indgår i datasættet:

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

Indstilling

Formanden indstiller, at Hovedudvalget

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

Beslutning

Sygefraværet i 1. kvartal 2026 ligger en anelse lavere end i 1. kvartal 2025, men niveauet er fortsat højt.

I forlængelse af budgetbeslutningen om eksternt bistand til nedbringelse af sygefraværet er der udvalgt et eksternt konsulentfirma, som kommunen er ved at indgå kontrakt med. Aftalen skal omfatte Center for Social, Sundhed & Pleje, Center for Børn, Unge & Familier samt rengøringsområdet.

Hovedudvalget ønsker, at den eksterne konsulent, Jan Hjøllund, deltager på et kommende hovedudvalgsmøde tidligt i forløbet for at orientere om sin tilgang og de planlagte indsatser.

På mødet blev det drøftet, om opsagte medarbejdere påvirker sygefraværstatistikkerne uhensigtsmæssigt, og der blev fremsat ønske om at fjerne disse fra statistikkerne. Nuværende praksis fastholdes, hvor sygefravær for opsagte medarbejdere indgår på linje med øvrige medarbejdere, i overensstemmelse med praksis i andre kommuner.

Der var en drøftelse af registrering af sygefravær, herunder om lørdage og søndage indgår i opgørelserne. HR-konsulent Frederik Rath Madsen undersøger spørgsmålet og vender tilbage til Hovedudvalget.

Endelig drøftede Hovedudvalget, om der findes en overordnet praksis for opsigelse af sygemeldte medarbejdere. Det blev oplyst, at der altid foretages en konkret, individuel vurdering, og at kommunen som udgangspunkt følger retningslinjerne fra Kammeradvokaten. Medarbejdersiden tilkendegav et ønske om, at Hovedudvalget fremover involveres, hvis der sker stramninger af praksis på dette område.

Fraværende: Katrine Dalgaard Salkola, Emil Lehmann Lindegaard og Anja Elfriede Melin Lauridsen

Bilag

Bilag 1 - Sygefraværdata pr. center

Punkt 28: Orientering | Proces for Arbejdstilsynets arbejdsmiljøpulje - 15 min.

87.00.00-P20-2-25

Sagsfremstilling

Faxe Kommune modtog den 18. december 2025 tilsagn om 5,6 mio. kr. fra Arbejdstilsynets arbejdsmiljøpulje til gennemførelse af det tværgående projekt ”Nærvær i arbejdsmiljøindsatsen gennem lokal forankring og indflydelse”. Projektet har til formål at styrke arbejdsmiljøet på tværs af organisationen gennem øget nærvær, højere trivsel og et reduceret sygefravær.

Projektet er aktuelt under etablering og opstart. Indsatserne tilrettelægges med fokus på lokal inddragelse, prøvehandling og løbende evaluering med henblik på efterfølgende udbredelse af de mest virkningsfulde løsninger.

Projektet er forankret i Chefforum, Økonomiudvalget og Hovedudvalget og har sit strategiske ophæng i Hovedudvalgets strategiplan for arbejdsmiljøområdet 2024-2025 samt Faxe Kommunes sygefraværsstrategi ”Mere nærvær – mindre fravær – trivsel for alle”. Den overordnede ambition er at styrke Faxe Kommune som en attraktiv arbejdsplads med høj medarbejdertilfredshed, lavere sygefravær og gode muligheder for indflydelse i arbejdslivet.

I ansøgningen til Arbejdsmiljøpuljen er opstillet følgende succeskriterier for projektet:

- Vi vil se en væsentlig positiv udvikling i medarbejdertrivslen.
- Sygefraværet i kommunen skal nedbringes fra 6,2% i 2025 til 5,5% i 2027.
- Vi vil se en væsentlig positiv udvikling i antallet af ansøgere til stillinger på vores arbejdspladser.

Projektet indeholder to centrale indsatsområder:

1) Sygefravær

Indsatsen omhandler understøttelse af den lokale forankring af sygefraværsarbejdet på arbejdspladserne. Indsatsen omhandler forebyggelse og håndtering af sygefravær, herunder bedre data, nye værktøjer og et kompetenceløft af de lokale TRIO-samarbejder (leder, tillidsrepræsentant og arbejdsmiljørepræsentant). Særligt skal nævnes en yderligere implementering af den igangværende trappemodel for organisatorisk støtte og opfølgning til de enkelte arbejdspladser.

2) Fleksibilitet & arbejdstidstilrettelæggelse

Indsatsen omhandler afprøvning af forskellige prøvehandling, hvor medarbejdere fx inddrages i vagtplanlægning, ruteplanlægning og organisering af arbejdet. Formålet er at styrke trivsel, fastholdelse og arbejdskrafttiltrækning gennem øget fleksibilitet og arbejdstidstilrettelæggelse. Afprøvningen tager højde for lovgivning, overenskomster, lokalaftaler og lokale arbejdsgange. Og erfaringerne fra prøvehandlingerne skal danne grundlag for evaluering og skalering af de modeller, der fungerer bedst under forskellige organisatoriske rammer og opgavetyper.

Begge indsatsområder består af to tidsmæssige forløb:

1. runde - Et års varighed 2026/2027
2. runde - Et års varighed 2026/2027 (forskuet af 1. runde)

Til hver af de to perioder vil der skulle udpeges 20 arbejdspladser - 10 til hver af indsatsområderne.

Det skal bemærkes, at en arbejdsplads godt kan være med i begge indsatsspor bare ikke samtidigt. Ligeledes vil en arbejdsplads ved behov kunne få "forlænget" sin deltagelse i et indsatsspor, såfremt direktionen prioriterer det ved 2. udvælgelsesproces.

Status på projektets etablering

Projektet er aktuelt i etablerings- og opstartsfasen, hvor de centrale rammer, samarbejder og forudsætninger for gennemførelse er under opbygning. Samtidig er uopsættelige aktiviteter igangsat parallelt, herunder blandt andet samarbejdet med ekstern konsulent på dataområdet, for at undgå unødige forsinkelse i projektets fremdrift.

Status på de væsentligste aktiviteter er følgende:

- **Projektanalyse og -planlægning** - Der pågår et arbejde med at konkretisere og strukturere projektet, herunder tydeliggøre mål, indsatser, organisering og styringsgrundlag. Formålet er at sikre en robust projektopbygning, der understøtter fremdrift, rettidig omhu og minimerer risici.
- **Udvælgelse af arbejdspladser** - Som led i projektets opstart er der igangsat en proces med henblik på at udvælge de 2 x 10 arbejdspladser, der skal deltage i den første runde for de to indsatsspor.
- **Ekstern konsulent** - Udbud er udsendt til 3 relevante leverandører. Udbudsprocessen pågår frem til den 27. marts 2026. Den eksterne konsulent skal understøtte udviklingen af ledernes kompetencer samt sikre en mere ensartet og systematisk ledelsespraksis i arbejdet med sygefravær.
- **Rekruttering af projektleder** - Processen til rekruttering af en projektleder er igangsat. Det forventes, at stillingen kan besættes med tiltrædelse pr. 1. juni 2026.
- **Ansøgning om forlængelse af projektperiode** - Der er indsendt ansøgning til Arbejdstilsynet om forlængelse af projektperioden. Baggrunden herfor er, at den indledende projektanalyse og planlægningsfase fortsat pågår, og der ønskes tilstrækkelig tid til at sikre et solidt fundament for projektets gennemførelse.

Overordnet set er projektet godt i gang med etableringen og en hensigtsmæssig opstartsproces med fokus på kvalitet i grundlaget.

De igangsatte aktiviteter understøtter, at projektet får en solid organisatorisk og datamæssig forankring.

Den igangværende analyse- og planlægningsfase, udbud for ekstern konsulent og rekruttering af projektleder indebærer en vis tidsmæssig forskydning, men vurderes samtidig at reducere risici og styrke projektets samlede effekt og gennemførlighed.

Indstilling

Formanden indstiller, at Hovedudvalget

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

Beslutning

Specialkonsulent Charlotte Ameland Lønberg deltog under dette punkt.

Der blev orienteret om, at der er ved at blive udarbejdet en projektplan, som indeholder to spor:

- Sygefravær
- Fleksible arbejdspladser

Charlotte er projektleder på projektet, indtil der er ansat en permanent projektleder, hvilket forventes at ske snarest muligt.

Arbejdstilsynet har givet tilsagn om at forlænge projektperioden med et halvt år.

Chefforum skal ultimo april melde tilbage med forslag til, hvilke arbejdspladser de ønsker inddraget i de to spor. På den baggrund udvælges de endelige arbejdspladser, der skal indgå i projektet. Der vil løbende i projektet være fokus på at opsamle og anvende læring fra de deltagende arbejdspladser.

BDO skal understøtte udviklingen af datagrundlaget i projektet, mens den eksterne konsulent, Jan Hjøllund, tilknyttes det andet spor.

Hovedudvalget opfordrer til, at projektet navngives med en mere attraktiv og forståelig titel, da betegnelsen ”Arbejdstilsynets arbejdsmiljøpulje” opleves som tung og lidt uinspirerende.

Medarbejdersiden oplyste, at der flere steder i organisationen er stor opmærksomhed på, at kommunen har modtaget midler fra arbejdsmiljøpuljen. Det blev derfor understreget, at det er vigtigt, at Hovedudvalget løbende bliver klædt på til at kunne besvare spørgsmål om projektet.

Fraværende: Katrine Dalgaard Salkola, Emil Lehmann Lindegaard og Anja Elfriede Melin Lauridsen

Punkt 29: Orientering | Status på reformerne - 5 min.

81.38.04-A00-1-25

Sagsfremstilling

Som besluttet på Hovedudvalgsmødet 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

Der blev på mødet givet en kort status på de igangværende reformer.

Sundhedsreformen

Medarbejderrepræsentanten fra FOA er nu en del af styregruppen, hvilket vurderes positivt. Aktuelt fylder arbejdet med bodelsaftalen mest, herunder håndtering af de medarbejdere, der skal overgå til regionen.

Hos Kildebo er der gennemført en ønskeproces, og der er på nuværende tidspunkt ikke nogen medarbejdere, der har ønsket at forblive i Faxe Kommune. Dette tolkes som udtryk for, at medarbejderne generelt er trygge ved overgangen til regionen.

Beskæftigelsesreformen

Arbejdet er nu i gang med anden etape, som omhandler faglige krav, muligheder og besparelser. Der er endnu ikke overblik over den endelige økonomi eller de konkrete besparelser som følge af reformen, men det vurderes, at reformen vil få konsekvenser for antallet af medarbejdere.

Folkesundhedsreformen

Folkesundhedsreformen er på vej, men forventes ikke at få samme omfang som Sundhedsreformen. Der foreligger endnu begrænset viden om indholdet, da arbejdet midlertidigt er sat på pause i forbindelse med det nyligt afholdte Folketingsvalg.

Fraværende: Katrine Dalgaard Salkola, Emil Lehmann Lindegaard og Anja Elfriede Melin Lauridsen

Punkt 30: Beslutning | Godkendelse af ny MED-struktur i Center for Kultur, Frivillighed & Borgerservice - 10 min.

81.38.04-A00-1-25

Sagsfremstilling

Den 1. januar 2026 blev organiseringen af Bibliotek & Borgerservice ændret. I den tidligere organisering var der én fælles afdelingsleder af Bibliotek & Borgerservice. Det er nu ændret til, at Faxe Bibliotek og Borgerservice har hver sin afdelingsleder.

Organisationsændringen medfører en justering af MED-strukturen, idet Bibliotek & Borgerservice tidligere har haft et fælles MED-udvalg. Fremover lægges der op til, at der afholdes personalemøder med MED-status i de to afdelinger.

Med denne ændring vil der på alle centrets arbejdspladser blive afholdt personalemøder med MED-status, da alle arbejdspladser har under 21 ansatte.

Centerudvalget i Center for Kultur, Frivillighed & Borgerservice har behandlet oplægget til den nye MED-struktur på mødet den 4. marts 2026 - referat fra mødet er vedlagt som bilag 1. Derudover har det været drøftet og behandlet i de berørte afdelinger på personalemøder og i TRIO.

Den nuværende MED-struktur samt oplægget til den nye fremgår af bilag 2.

Indstilling

Formanden indstiller, at Hovedudvalget godkender den nye MED-struktur i Center for Kultur, Frivillighed & Borgerservice.

Beslutning

Der var under dette punkt en generel drøftelse af indholdet i sager, hvor Hovedudvalget skal godkende ændringer i MED-strukturen.

Hovedudvalget udtrykte ønske om, at sagsfremstillingerne fremover tydeligt viser, hvor og hvornår de har været behandlet tidligere, herunder i lokale MED-udvalg, centerudvalg m.v., gerne med angivelse af datoer. Det man ønsker fremover er, at man kan se, hvilke MED-niveauer der har været inddraget og dermed nemt og hurtigt kan gennemskue, om sagen har været behandlet på korrekt MED-niveau. Dette skal sikre transparens i sagsforløbet og tydeliggøre den lokale MED-inddragelse.

Hovedudvalget godkender den nye MED-struktur i Center for Kultur, Frivillighed & Borgerservice.

Fraværende: Katrine Dalgaard Salkola, Emil Lehmann Lindegaard og Anja Elfriede Melin Lauridsen

Bilag

Bilag 1 - Referat fra Centerudvalgsmøde 4.3.2026 - Center for Kultur, Frivillighed & Borgerservice

Bilag 2 - MED-struktur i Center for Kultur, Frivillighed og Borgerservice

Punkt 31: Beslutning | Godkendelse af ny MED-struktur i Center for Beskæftigelse - 10 min.

81.38.04-A00-1-25

Sagsfremstilling

Centerchefen for Center for Beskæftigelse har ønsket at gennemføre en organisationsændring. Forslaget skal ses i lyset af Beskæftigelsesreformen og de ændrede rammer, centeret står overfor, både fagligt og økonomisk. Reformen stiller krav om større effektivitet, tydelig prioritering og stærkere sammenhæng i borgerforløbene.

Den foreslåede organisationsændring er derfor en naturlig tilpasning, der skal sikre, at centeret også fremadrettet kan løse deres kerneopgave med høj faglighed, stabil drift og tydelig retning.

Forslaget indeholder tre elementer:

- Sammenlægning af Team Aktivitetsparate & Ressourceforløb og Team Job & Integration
- Oprettelse af et sekretariat med direkte reference til centerchefen
- Ændring af betegnelsen teams til afdelinger på tværs af centeret

Formålet er at styrke sammenhængskraft, robusthed og faglig bæredygtighed i centeret. Organisationsændringen handler om at styrke rammerne for opgaveløsningen, ikke om at ændre målgrupper, kerneopgave eller den enkelte medarbejders faglige ansvar.

Den foreslåede organisationsændring har været behandlet i centerudvalget, og de enkelte teams har haft mulighed for at afgive høringssvar til den foreslåede ændring. I den forbindelse er gældende regler om inddragelse af MED-systemet ved organisationsændringer blevet fulgt, idet inddragelsen er gennemført med henblik på at kvalificere centerchefens beslutning og sikre det bedst mulige beslutningsgrundlag.

Efter organisationsændringen vil alle afdelinger bestå af mere end 21 ansatte, og der oprettes derfor lokale MED-udvalg i samtlige afdelinger.

Det nuværende og det foreslåede organisationsdiagram fremgår af bilag 1.

Høringsmaterialet fremgår af bilag 2, og bilag 3 er referat fra møde i centerudvalget i Center for Beskæftigelse den 19. marts 2026.

Bilag 4-8 indeholder høringssvar fra centerets teams.

Indstilling

Formanden indstiller, at Hovedudvalget godkender den nye MED-struktur i Center for Beskæftigelse

Beslutning

Hovedudvalget var meget tilfredse med denne sagsfremstilling, da det fremgår hvilke MED-niveauer der har været inddraget, samt selve høringssvarene var vedlagt som bilag.

Hovedudvalget godkender den nye MED-struktur i Center for Beskæftigelse.

Fraværende: Katrine Dalgaard Salkola, Emil Lehmann Lindegaard og Anja Elfriede Melin Lauridsen

Bilag

Bilag 1 - Organisationsdiagram Center for Beskæftigelse

Bilag 2 - Høringsmateriale til organisationsændring i Center for Beskæftigelse 2026

Bilag 3 - Referat af Centerudvalgsmøde i Center for Beskæftigelse 19. marts 2026

Bilag 4 - Høringssvar - UngeVejen

Bilag 5 - Høringssvar - Team Ydelse Administration

Bilag 6 - Høringssvar - Team Sygedagpenge

Bilag 7 - Høringssvar - Team Job Integration og Virksomhedsservice

Bilag 8 - Høringssvar - Team Akt.parate og kontanthjælp

Punkt 32: Meddelelser - 10 min.

81.38.04-A00-1-25

Meddelelser

Hovedudvalgets 12:12 seminar

12:12 seminaret bliver i 2027 afholdt torsdag den 21. januar til fredag den 22. januar 2027. Hovedudvalgets kalender er booket.

Fremover vil det blive afholdt, så vidt muligt i uge 3, men det vil blive vurderet fra år til år under hensynstagen til den politiske mødekalender samt KL's topmøder. Kalenderbookningen vil fremover blive foretaget først på året, året før afholdelsen.

Fra mødet

Hovedudvalget er nu informeret.

Drøftelse af arbejdsmiljøregnskab og "Data om arbejdsmiljø 2025" skydes til juni mødet

I henhold til Hovedudvalgets årshjul skal arbejdsmiljøregnskabet, herunder "Data om arbejdsmiljø 2025", drøftes på mødet i april.

På grund af en omfattende dagsorden til aprilmødet har formandskabet besluttet at flytte drøftelsen til mødet i juni.

Fra mødet

Hovedudvalget bakker op om beslutningen.

Fastlæggelse af mødedatoer 2027

I henhold til tidligere beslutning i Hovedudvalget skal mødedatoerne for 2027 fastlægges på april mødet.

Dette er desværre ikke muligt, da den politiske mødekalender først forventes fastlagt i juni måned. Hovedudvalgets mødedatoer for 2027 fastsættes derfor hurtigst muligt herefter.

Fra mødet

Hovedudvalget ønsker, at datoerne fastsættes hurtigst muligt, da der flere steder planlægges efter hvornår Hovedudvalgsmøderne er placeret. Stab for HR & Sekretariat finder snarest muligt datoerne for 2027 og sender dem ud til information til Hovedudvalget via mail.

Arbejdet med vilkårsaftaler er sat i gang

Arbejdet med vilkårsaftalerne er igangsat, og første møde er afholdt. Arbejdet fortsætter den kommende tid.

Fra mødet

Hovedudvalget er hermed orienteret om, at arbejdet med vilkårsaftalerne er igangsat.

Godkendelse af MED-struktur i Center for Teknik, Miljø & Service

Hovedudvalget orienteres hermed om, at formandskabet har endeligt godkendt MED-strukturen for Center for Teknik, Miljø & Service.

Fra mødet

Hovedudvalget er hermed orienteret.

Byrådsbeslutning vedrørende rekruttering af center- og stabschefer

Formanden orienterer på mødet om, at Byrådet har truffet beslutning om, at der fremadrettet skal indgå politisk deltagelse med to repræsentanter i rekrutteringsprocessen for center- og stabschefer.

Fra mødet

Hovedudvalget er hermed orienteret om beslutningen.

På mødet blev det oplyst, at de to repræsentanter består af en fra flertalsgruppen og en fra mindretalsgruppen.

Det blev på mødet præciseret, at det stadig er direktøren der har den endelige beslutning, men at repræsentanterne har mulighed for at være med til at kvalificere beslutningen, på lige fod med resten af ansættelsesudvalget.

Ordningen evalueres når den har været afprøvet.

Beslutning

Arealoptimering/Arealkabale

Arealoptimering har skiftet navn og betegnes fremover Arealkabale.

Formanden informerede Hovedudvalget om, at de vil blive indkaldt til et ekstra ordinært Hovedudvalgsmøde i forbindelse med Arealkabalen.

Mødet bliver den 7. maj 2026, og Hovedudvalget er indkaldt.

Dialogmøde mellem Økonomiudvalget og Hovedudvalget

Der blev på mødet spurgt til, hvad dialogmødet med Økonomiudvalget skal bruges til, når de endelige budgetter endnu ikke foreligger.

Det blev oplyst, at dialogmødet tilrettelægges som en temadrøftelse, hvor der vil være mulighed for at drøfte relevante temaer på et overordnet niveau.

Formandskabet mødes den 7. maj 2026 for at drøfte mulige emner. Den 26. maj 2026 mødes formandskabet med borgmesteren med henblik på at beslutte de endelige temaer, som skal drøftes på dialogmødet mellem Økonomiudvalget og Hovedudvalget den 17. juni 2026.

Punkt 33: 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 17. april 2026 - nyhedsbrevet er vedlagt som bilag 1.

- Proces for evaluering af områdeudvalg - punkt 20
- Årlig arbejdsmiljødag 3. juni 2026 - punkt 22
- Retningslinje for Lønforhandling - punkt 24

Fraværende: Katrine Dalgaard Salkola, Emil Lehmann Lindegaard og Anja Elfriede Melin Lauridsen

Bilag

Bilag 1 - Nyt fra direktionen og kollegerne fredag den 17. april 2026