

REFERAT Hovedudvalget d. 10-06-2026

Mødedato Onsdag d. 10. juni 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 referater - 5 min.....	4
Godkendelse Retningslinjen: Håndtering af godtgørelser for tjenesterejser, kurser, møder m.v. for ..	5
Beslutning Evaluering af metode for arbejdsmiljødrøftelse - 15 min.....	7
Beslutning Status på forbrug af AKUT midler, samt beslutning om fremtidigt forbrug - 15 min.....	8
Temadrøftelse Drøftelse af vilkårsaftale for medarbejderrepræsentanter - 45 min.....	9
Drøftelse Årshjul Arbejdsmiljøregnskab - 15 min.....	12
Drøftelse Data om arbejdsmiljø 2025 - 10 min.....	14
Orientering Årshjul Budgetopfølgning - FR1 - 15 min.....	16
Orientering Status på reformerne - 10 min.....	18
Orientering Dispensation til personalemøde med MED-status på Kildebo - 10 min.....	19
Orientering Nye medlemmer i Faxe Kommunes Feriefonds bestyrelse - 5 min.....	20
Meddelelser - 10 min.....	21
Drøftelse Hovedudvalgets kommunikationsindsats - 10 min.....	23

Punkt 35: Godkendelse af dagsorden - 5 min.

81.38.04-A00-1-25

Indstilling

Godkendelse af dagsordenen.

Beslutning

Dagsordenen blev godkendt.

Emil Lehmann Lindegaard havde sidste møde inden han stopper som FTR og dermed som medarbejderrepræsentant i Hovedudvalget, men blev desværre forhindret i at deltage.

Der var en stor tak fra resten af Hovedudvalget til Emil for hans arbejde i Hovedudvalget.

Fraværende: Katrine Dalgaard Salkola, Emil Lehmann Lindegaard, Dina Milword Lorentzen og Lene Hansen

Punkt 36: Godkendelse af referater - 5 min.

81.38.04-A00-1-25

Indstilling

Godkendelse af referaterne fra den 15. april og 7. maj 2026.

Beslutning

Referaterne fra den 15. april og 7. maj 2026 blev godkendt.

Fraværende: Katrine Dalgaard Salkola, Emil Lehmann Lindegaard, Dina Milword Lorentzen og Lene Hansen

Punkt 37: Godkendelse | Retningslinjen: Håndtering af godtgørelser for tjenesterejser, kurser, møder m.v. for ansatte i Faxe Kommune - 15 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

Hovedudvalget godkender HR Juras' præciserende svar på de rejste problemstillinger.

Det blev desuden besluttet, at formandskabet på næste formøde drøfter, om der er behov for at arbejde videre med retningslinjen, som er af ældre dato. Næstformanden forbereder forud for formødet en tilbagemelding på, om sagen ønskes sat på som punkt.

Med det præciserede svar for øje, stillede medarbejdersiden følgende spørgsmål:

Hvordan er man stillet hvis man som ansat booker en kommune-bil og kører i den til et kursus og på vej til kurset kører galt?

Ud fra det præciserende svar er tiden på vej til kurset ikke registreret som arbejdstid. Hvordan er man som medarbejder så dækket, hvis ulykken sker i en af kommunens biler på vej til kurset?

Stab for HR & Sekretariat undersøger spørgsmålet hos Forsikringsenheden og vender tilbage til Hovedudvalget med et svar.

Fraværende: Katrine Dalgaard Salkola, Emil Lehmann Lindegaard, Dina Milword Lorentzen og Lene Hansen

Bilag

Bilag 1 - Retningslinje - Håndtering af godtgørelser til tjenesterejser, kurser, møder, m.v. for ansatte i Faxe Kommune

Punkt 38: Beslutning | Evaluering af metode for arbejdsmiljødrøftelse - 15 min.

81.38.04-A00-1-25

Indstilling

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

Formålet med den nye ramme er, at understøtte en mere kvalificeret dialog om, hvilken betydning beslutninger har for arbejdsmiljøet, og hvordan de påvirker samarbejdet om kerneopgaven.

Beslutningen blev, 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 udgik det faste punkt "Drøftelse | Arbejdsmiljødialog" fra dagsordenen.

Punktet blev sat på som en påmindelse til Hovedudvalget på mødet den 4. februar 2026. Her blev det besluttet, at rammen for arbejdsmiljødialogen evalueres på mødet i juni måned 2026, med henblik på at vurdere, om den fungerer efter hensigten, eller om der skal findes en anden metode.

Indstilling

Formanden indstiller, at Hovedudvalget:

- drøfter den nuværende ramme for arbejdsmiljødialogen
- beslutter om rammen skal forsætte eller om der skal findes en ny

Beslutning

Hovedudvalget drøftede om den nuværende ramme for arbejdsmiljødrøftelsen, hvor der indsættes en fast formulering i indstillingen, fungerer efter hensigten. Der var enighed om, at intentionen fortsat er relevant, men at rammen ikke i tilstrækkelig grad har ført til de ønskede drøftelser.

Det blev besluttet at fastholde rammen året ud og samtidig tilføje et fast opsamlingspunkt sidst på dagsordenen, hvor udvalget kort samler op på arbejdsmiljøperspektivet. Udvalget vil desuden have øget opmærksomhed på at inddrage perspektivet under de enkelte punkter.

Ordningen evalueres igen i starten af 2027.

Fraværende: Katrine Dalgaard Salkola, Emil Lehmann Lindegaard, Dina Milword Lorentzen og Lene Hansen

Punkt 39: Beslutning | Status på forbrug af AKUT midler, samt beslutning om fremtidigt forbrug - 15 min.

81.38.04-G00-1-23

Sagsfremstilling

Jf. Hovedudvalgets årshjul skal status på forbrug af AKUT-midler drøftes på mødet i august måned. Da perioden for AKUT-midler for O.24 afsluttes pr. 31. marts 2026 og regnskabet nu foreligger, tages drøftelsen på dette møde. Bilag 1 - "Opgørelse over forbrug af Lokal AKUT-midler - O.24-perioden"

Ved periodens udløb var der uforbrugte AKUT-midler på kr 6.763,19 - se bilag 2 - "Regnskabsblanket vedr. lokalt afsatte AKUT-midler - O.24-perioden". I henhold til Rammeaftalen for medindflydelse og medbestemmelse, skal uforbrugte midler pr. 31. marts 2026, der ikke er aftalt anvendt, indbetales til AKUT-fonden.

Anvendelsen af midlerne besluttet af Hovedudvalget. På den baggrund skal Hovedudvalget drøfte, hvordan de kommende AKUT-midler bedst anvendes.

AKUT-midlerne kan anvendes til aktiviteter for tillidsrepræsentanter, arbejdsmiljørepræsentanter, øvrige medarbejderrepræsentanter og ledere, fx til:

- Opdatering af tillidsrepræsentanter, arbejdsmiljørepræsentanter, øvrige medarbejderrepræsentanter og ledere i lokale forhold
- Introduktion af nye tillidsrepræsentanter, arbejdsmiljørepræsentanter, øvrige medarbejderrepræsentanter og ledere i fx kommunens værdigrundlag, budgetprocedurer, styringsprincipper mv.
- Fælles udviklingsaktiviteter, seminarer, konferencer m.v. for tillidsrepræsentanter, arbejdsmiljørepræsentanter, øvrige medarbejderrepræsentanter og ledere.
- Øvrige aktiviteter for tillidsrepræsentanter, arbejdsmiljørepræsentanter, øvrige medarbejderrepræsentanter og ledere

Indstilling:

Formanden indstiller, at Hovedudvalget:

- tager status på AKUT-midlerne til efterretning
- drøfter hvordan AKUT-midlerne fremover skal anvendes
- drøfter hvilke opmærksomhedspunkter dette punkt har i forhold til arbejdsmiljøet og samarbejdet om kerneopgaven

Beslutning

Hovedudvalget tog status på AKUT-midlerne til efterretning. Det blev bemærket, at et restbeløb på 6.700 kr. vurderes som tilfredsstillende og samlet set kan betragtes som et resultat tæt på balance.

Den fremadrettede anvendelse af AKUT-midlerne blev kort drøftet. Det blev noteret, at den nuværende praksis som udgangspunkt fortsætter, men at der fortsat er mulighed for at tilpasse den konkrete anvendelse af midlerne, hvis det vurderes hensigtsmæssigt.

Fraværende: Katrine Dalgaard Salkola, Emil Lehmann Lindegaard, Dina Milword Lorentzen og Lene Hansen

Bilag

Bilag 1 - Opgørelse over forbrug af AKUT-midler - O.24-perioden

Bilag 2 - Regnskabsblanket vedr. lokalt afsatte AKUT-midler - O.24-perioden

Punkt 40: Temadrøftelse | Drøftelse af vilkårsaftale for medarbejderrepræsentanter - 45 min.

81.00.00-P00-1-25

Sagsfremstilling

Hovedudvalget har ønsket at genforhandle vilkårsaftalerne for medarbejderrepræsentanter, TR, FTR og AMR.

Sagen tager afsæt i dette ønske samt den dialog, der har været mellem næstformanden i Hovedudvalget og Stab for HR & Sekretariat.

Der lægges op til en fælles drøftelse af, hvordan den centrale pulje kan anvendes på en måde, der i højere grad understøtter opgaver og behov i organisationen, herunder i forhold til områder med faktiske udgifter til vikardækning og FTR'ere, der sidder i Hovedudvalget.

Formålet er at få belyst perspektiver og hensyn som grundlag for det videre arbejde med en eventuel justering af vilkårsaftalerne.

Sagen lægger op til dialog om en mere målrettet anvendelse af puljemidler

Sagen tager afsæt i Hovedudvalgets ønske om at genforhandle vilkårsaftalerne og lægger op til en drøftelse af, hvordan den centrale pulje til medarbejderrepræsentanternes arbejdstid fremadrettet kan anvendes på en måde, der bedst muligt understøtter organisationen.

Et muligt perspektiv i drøftelsen er, om puljemidlerne i højere grad kan målrettes områder med faktiske udgifter til fx vikardækning i forbindelse med MED-arbejdet samt FTR'ere, der sidder i Hovedudvalget.

Der har været dialog om vilkårene

Der har i starten af 2026 været dialog mellem Stab for HR & Sekretariat og næstformanden i Hovedudvalget om vilkår for medarbejderrepræsentanter. Næstformanden har rejst ønsker om at styrke de samlede rammer for MED-, TR- og AMR-arbejdet.

Der er blandt andet peget på et:

- ønske om at se på det samlede ressourcemæssige niveau
- behov for større gennemsigtighed og sammenhæng i aftalerne
- ønske om enklere fordelingsprincipper

De nuværende aftaler er fra 2008

De nuværende vilkårsaftaler er indgået med alle fagforbund i 2008 på baggrund af behandling af principperne i Hovedudvalget i december 2007.

Undtagelsen er vilkårsaftalen med Danmarks Lærerforening, som er indgået i december 2021. Den adskiller sig i form og indhold fra de øvrige aftaler med en anden ressourcemodel for timer til TR, STR, FTR og AMR. Aftalen indeholder også funktionsbeskrivelser og funktionsløn, der adskiller sig væsentligt fra de øvrige vilkårsaftaler.

Aftalerne kan gensidigt opsiges med 3 måneders varsel med udgangen af måneden. Vilkaarsaftalerne med de faglige organisationer findes på intranettet under medarbejderrepræsentantens vilkår.

Dialogmøde i 2025 pegede på behov for mere fælles viden

Den 4. juni 2025 blev der holdt dialogmøde mellem Hovedudvalget og Chefforum. Et af emnerne var, hvordan de tillidsvalgte bruger tiden på opgaver og aktiviteter.

På Hovedudvalgets møde den 18. juni 2025 blev der fulgt op på dialogen med følgende beslutning:

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

Der var en oplevelse af, at rammerne for drøftelserne ikke var helt som forventet, da det kom til at handle om mødedeltagelse, hvor forventningen fra flere var en drøftelse af den solidariske hæftelse i forhold til udgifter forbundet med MED-arbejdet.

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

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

Direktionen har drøftet rammerne for det videre arbejde

Direktionen har behandlet sagen og tilkendegiver, at man ønsker at indgå i det videre arbejde med en ny aftale på et oplyst og fælles grundlag.

Direktionen peger i den forbindelse på, at det kan være relevant at drøfte, hvordan den centrale pulje i højere grad kan anvendes målrettet i forhold til:

- FTR'ere i Hovedudvalget
- områder med konkrete udgifter forbundet med MED-arbejdet

En fremadrettet model med fokus på enkelhed og anvendelighed

Stab for HR & Sekretariat anbefaler, at der i arbejdet med en eventuel justering af vilkårsaftalerne bør være et væsentligt hensyn til, at en fremtidig model opleves enkel og anvendelig i praksis.

Samtidig er det vigtigt, at modellen understøtter samarbejdet og giver mulighed for at håndtere forskelligartede behov på tværs af organisationen, uden at forudsætte detaljerede opgørelser eller omfattende administration.

Lokal dialog som grundlag for opgaveløsningen

Ledersiden lægger vægt på, at ledere og TR, AMR og medarbejderrepræsentanter lokalt finder løsninger, der sikrer den fornødne tid til opgaverne. Behovet kan variere fra område til område og fra funktion til funktion.

Hvis der opstår konkrete udfordringer eller uoverensstemmelser i den lokale dialog om den fornødne tid, kan Stab for HR & Sekretariat bistå med sparring med henblik på at finde løsninger.

Der lægges op til fælles drøftelse og efterfølgende beslutning

Formålet med behandlingen i Hovedudvalget er, at få en fælles drøftelse af de hensyn og principper, der bør indgå i en eventuel justering af vilkårsaftalerne.

På baggrund af drøftelsen vil Stab for HR & Sekretariat udarbejde et oplæg til en mulig justeret model, som forelægges Hovedudvalget efterfølgende.

Direktionen har beslutningskompetencen i forhold til den videre proces og den endelige model, og vil på den baggrund træffe beslutning efter inddragelse af Hovedudvalgets drøftelser.

I tilfælde af uenighed har direktionen kompetencen til at træffe beslutning om den videre proces og den endelige model.

Indstilling

Formanden indstiller, at Hovedudvalget drøfter:

- om den centrale pulje til medarbejderrepræsentanters arbejdstid fremover skal fordeles mere målrettet til de områder med faktiske udgifter til vikardækning og FTR'ere i Hovedudvalget
- den videre proces for en eventuel justering af vilkårsaftalerne

Beslutning

Det blev indledningsvist præciseret, at der ikke forud for mødet var indgået en aftale mellem formand og næstformand eller andre parter om den fremlagte model. Det fremlagte oplæg var alene ledelsessidens oplæg til videre drøftelse.

Ledelsessiden præsenterede en model, hvor kompensation fremover målrettes medlemmer af Hovedudvalget hvor der er:

- reelle merudgifter ved deltagelse i hovedudvalgsarbejdet, eksempelvis vikarudgifter
- medarbejderrepræsentanter med funktion som fællestillidsrepræsentant (FTR)

Det blev fremhævet, at intentionen med modellen er at fordele de eksisterende midler mere målrettet end tidligere, hvor de er blevet fordelt bredere. Det blev samtidig oplyst, at modellen alene vedrører arbejdet i Hovedudvalget.

Der blev fra medarbejdersiden udtrykt bekymring for, at modellen ligger langt fra de ønsker og forventninger, der tidligere har været drøftet i forhold til fremtidige vilkårsaftaler. Flere pegede på, at spørgsmålet om tid til MED-arbejde risikerer at blive gjort til et individuelt anliggende mellem den enkelte medarbejder og leder, hvis der ikke fastsættes tydeligere rammer.

Ledelsessiden bemærkede, at princippet om den fornødne tid fortsat skal være bærende, og at der skal ske en lokal dialog mellem leder og medarbejder om behovet. Hvis der ikke lokalt kan opnås enighed om den fornødne tid, kan Stab for HR & Sekretariat eller relevant ledelsesniveau inddrages med henblik på at finde en løsning. Det blev foreslået, at temaet med fordel kan indgå i en bredere drøftelse på et dialogmøde mellem chefforum og Hovedudvalget om god ledelse og rammerne for MED-arbejdet.

Der blev fra medarbejdersiden gjort opmærksom på, at arbejdsmiljørepræsentanternes vilkår ikke i tilstrækkelig grad er tænkt ind i den fremlagte model. Det blev fremhævet, at arbejdsmiljørepræsentanterne løfter en væsentlig opgave, også i de lokale og tværgående MED-udvalg, og at der er behov for at se nærmere på, hvordan deres vilkår kan understøttes mere retfærdigt. Ledelsessiden anerkendte, at modellen ikke i tilstrækkelig grad tager højde for arbejdsmiljørepræsentanternes rolle, og at dette skal indgå i det videre arbejde frem mod næste drøftelse.

Hovedudvalget drøftede desuden spørgsmålet om en solidarisk finansieringsmodel. Fra medarbejdersiden blev der peget på, at MED-systemet er et fælles anliggende for hele organisationen, og at alle arbejdspladser derfor bør bidrage til finansieringen – også arbejdspladser, der ikke selv har medarbejdere repræsenteret i de tværgående MED-udvalg. Det blev fremhævet, at en fælles pulje kan understøtte det tværgående MED-arbejde og sikre, at udgifterne ikke alene bæres af de arbejdspladser, hvor repræsentanterne er ansat. Der blev peget på, at dette særligt kunne være relevant for Hovedudvalget, centerudvalg og eventuelt områdeudvalg.

Ledelsessiden oplyste, at der ikke lægges op til en beslutning på mødet, men at formålet var at indhente perspektiver fra Hovedudvalget. Det blev tilkendegivet, at de fremførte synspunkter tages med i det videre arbejde og i de kommende drøftelser. Modellen vil på den baggrund blive justeret og beskrevet tydeligere.

Der blev afslutningsvist efterspurgt et mere overskueligt materiale til den videre behandling, herunder en tydeligere model eller oversigt, hvor økonomi og fordeling af puljen fremgår mere enkelt.

Opsamling

Hovedudvalget pegede på følgende opmærksomhedspunkter til det videre arbejde:

- Der er behov for en tydeligere beskrivelse af, hvad modellen omfatter, herunder om den alene vedrører Hovedudvalget eller også øvrige dele af MED-systemet.
- Der er behov for at drøfte rammerne for “den fornødne tid” til MED-arbejde, herunder balancen mellem faste rammer og lokal fleksibilitet.
- Arbejdsmiljørepræsentanternes rolle og vilkår skal tænkes ind i den videre model
- Muligheden for en solidarisk finansieringsmodel, hvor alle arbejdspladser bidrager til det tværgående MED-arbejde.
- Der ønskes et mere overskueligt materiale til næste drøftelse, herunder en tydelig model for økonomi og fordeling.

Ledelsessiden arbejder videre med modellen på baggrund af drøftelsen og vender tilbage til Hovedudvalget.

Fraværende: Katrine Dalgaard Salkola, Emil Lehmann Lindegaard, Dina Milword Lorentzen og Lene Hansen

Punkt 41: Drøftelse | Årshjul | Arbejdsmiljøregnskab - 15 min.

81.38.04-A00-1-25

Indstilling

Jf. Hovedudvalgets årshjul skal arbejdsmiljøregnskabet drøftes en gang årligt.

Drøftelsen vil tage udgangspunkt i de fire fokusområder fra Hovedudvalgets kommende strategiplan:

1. Fysisk og psykisk arbejdsmiljø
2. Mere nærvær - mindre fravær
3. Rekruttering og tilknytning til de stærke arbejdsfællesskaber
4. Data og opfølgning

Derudover vil rapporten Data om arbejdsmiljø 2025 - *punkt 42 - Data om arbejdsmiljø 2025* - blive inddraget i drøftelsen. De to punkter vil på mødet tages som et samlet punkt.

HR-organisationskonsulent Line Yde Søndergaard deltager under punktet.

Indstilling

Formanden indstiller, at Hovedudvalget

- drøfter arbejdsmiljøregnskabet med udgangspunkt i de fire fokusområder fra den kommende strategiplan
- drøfter om der er arbejdsmiljøområder med behov for særlig opmærksomhed, hvor der med fordel kan iværksættes konkrete tiltag
- drøfter hvilke opmærksomhedspunkter dette punkt har i forhold til arbejdsmiljøet og samarbejdet om kerneopgaven

Beslutning

Dette punkt blev taget som et samlet punkt sammen med punkt 42 - Drøftelse | Data om arbejdsmiljø 2025.

Oplægget der blev præsenteret på mødet, herunder et opsamlingslide fra drøftelsen, er vedlagt som bilag 1.

Formanden huskede indledningsvist Hovedudvalget på, at punktet skulle drøftes ud fra et koncernperspektiv og med fokus på organisationen som helhed.

Hovedudvalget drøftede de arbejdsmiljømæssige udfordringer fra flere vinkler:

Behovet for kompetenceudvikling af ansatte herunder, at borgerne i stigende grad har medbestemmelse og indflydelse på eget forløb, hvilket stiller nye krav til medarbejdernes kompetencer og til organisationens evne til at understøtte det gode møde mellem medarbejder og borger. Udvalget pegede på, at der er behov for fortsat at styrke medarbejdernes kompetencer i borgerkontakten, herunder med fokus på forebyggelse og håndtering af svære situationer. Høje følelsesmæssige krav som er noget en del ansatte i de forskellige centre oplever, var endnu et opmærksomhedspunkt, der blev taget op.

Hovedudvalget drøftede desuden registrering af hændelser i forbindelse med krænkende handlinger, samt vold og trusler. Det blev bemærket, at registreringsmetoden kan have betydning for antallet af registrerede hændelser, og at en bedre registreringspraksis, herunder implementering af en ny app, kan medføre stigende tal.

Hovedudvalget konkluderede på baggrund af drøftelsen, at det var vigtigt at have fokus på konflikthåndtering, som en del af svaret på udfordringerne i arbejdsmiljøet. Herunder at lederen, i fællesskab med medarbejderne, har en vigtig rolle at spille i at skabe og bevare det gode arbejdsmiljø.

Hovedudvalget var derudover enige om, at MED-systemet spiller en vigtig rolle i arbejdet med at skabe følgeskab og forankring. Det blev fremhævet, at arbejdet i MED skal opleves som værdiskabende for organisationen og ikke som et benspænd. Der var derfor opmærksomhed på behovet for at styrke kendskabet til og anvendelsen af MED-systemet, herunder som en del af onboarding af nye ledere og medarbejdere.

Stab for HR & Sekretariat genbesøger indholdet i modulet om MED i Plan2Learn for nye ledere med henblik på at vurdere, om modulet i tilstrækkelig grad understøtter forståelsen af MED-systemets formål og anvendelse.

Opsamling

Opmærksomhedspunkter til det videre arbejde, som kan indarbejdes i Hovedudvalgets kommende strategiplan:

- Kompetenceudvikling af medarbejdere ift:
 - Høje følelsesmæssige krav
 - Konfliktforebyggelse og –håndtering
 - Styrket borgerkontakt
 - Bedre datagrundlag for krænkende handlinger, vold og trusler gennem ensartet registreringspraksis
- Konflikt håndtering – et centralt pejlemærke og indsats
- Styrke onboarding af nye ledere og medarbejdere – herunder især med fokus på hvad MED's rolle er
- Fokus på hvad 'ledelse af arbejdsmiljøet' indebærer

Fraværende: Katrine Dalgaard Salkola, Emil Lehmann Lindegaard, Dina Milword Lorentzen og Lene Hansen

Bilag

Bilag 1 - Oplæg til Hovedudvalgs møde 10. juni 2026 - Arbejdsmiljøregnskab og Data om arbejdsmiljø 2025

Punkt 42: Drøftelse | Data om arbejdsmiljø 2025 - 10 min.

87.00.00-P05-1-25

Sagsfremstilling

Stab for HR & Sekretariat udarbejder én gang årligt en samlet rapport over kommunens tilgængelige data om arbejdsmiljø.

Stab for HR & Sekretariat har udarbejdet rapporten "Data om arbejdsmiljø 2025" - bilag 1, som samler den arbejdsmiljødata, der aktuelt er tilgængelig i Faxe Kommune. Rapporten indeholder data inden for fem områder:

- Psykologisk krisehjælp og rådgivning
- Sygefravær
- Medarbejder- og lederomsætning
- Tilsyn fra Arbejdstilsynet
- Arbejdsulykker

Formålet med rapporten er, at give et indblik i kommunens arbejdsmiljø i 2025 og skal ses som en rapport der kan være med til at understøtte Direktionen, Chefforum og Hovedudvalget i drøftelsen af arbejdsmiljø 2025 samt i beslutningsprocessen om, hvilke arbejdsmiljøområder, der bør have særlig opmærksomhed.

Resultaterne fra Arbejdspladsvurdering (psykisk) og trivselsevaluering 2025 (APV 2025) - bilag 2 - inddrages som et supplerende perspektiv, der kan bidrage til og nuancere forståelsen af tendenserne i rapportens arbejdsmiljødata.

Overordnede tendenser

Arbejdsmiljødata for 2025 viser både positive udviklingstræk og fortsatte udfordringer. På den positive side peger flere indikatorer på øget trivsel og større stabilitet, herunder et fald i stressrelaterede henvendelser til Nordisk Krisekorps samt en nedadgående tendens i både medarbejder- og lederomsætning. Samtidig ses der bekymrende tendenser i form af stigende sygefravær, flere anmeldte arbejdsulykker samt en generel stigning i henvendelser til Nordisk Krisekorps og registreringer relateret til "krænkende handlinger" og "vold og trusler".

Psykologisk krisehjælp og rådgivning

Antallet af henvendelser til Nordisk Krisekorps er samlet set stigende, selv om antallet af stressrelaterede henvendelser er faldende. Stigningen vedrører særligt henvendelser om private forhold og vold, trusler og chikane. APV 2025 understøtter tendensen om stigningen i vold, trusler og chikane, idet 24 % af medarbejderne angiver at have oplevet trusler inden for det seneste år. Hændelserne relaterer sig overvejende til borgere, klienter eller pårørende.

Sygefravær

Sygefraværet er samlet set stigende, særligt drevet af en stigning i langtidsfraværet. APV 2025 viser, at medarbejderne oplever høje krav og et højt arbejdstempo. Selvom flere end tidligere rapporterer mindre stress, angiver en betydelig del fortsat at være stressede med svarkategorierne "sometider", "ofte" eller "hele tiden", hvilket måske kan hænge sammen med udviklingen i sygefraværet.

Medarbejder- og lederomsætning

Data viser en faldende omsætning blandt både medarbejdere og særligt ledere på det overordnede niveau. APV 2025 understøtter denne tendens, idet medarbejderne i høj grad oplever deres arbejde som meningsfuldt – dette er det højest scorende spørgsmål i APV'en, hvilket måske kan være medvirkende til at forklare den lavere omsætning.

Tilsyn fra Arbejdstilsynet

I Arbejdstilsynets tilsynsbesøg i 2025 er der identificeret behov for forbedringer af de fysiske rammer, herunder sikker færdsel på trapper, bedre indretning i forhold til håndtering af borgere samt forbedret akustik, temperatur og udluftning. Derudover har Arbejdstilsynet konstateret, at nogle medarbejdere arbejder under risiko for vold, og der er meddelt påbud med henvisning til høj arbejdsmængde og tidspres. Endelig har Arbejdstilsynet påpeget, at der flere steder er uklare og modstridende krav i arbejdet.

Arbejdsulykker

Arbejdspladsernes registreringer viser en generel stigning i anmeldte arbejdsulykker, herunder ulykker relateret til vold. Samtidig er antallet af registrerede hændelser vedrørende ”krænkende handlinger” samt ”vold og trusler” steget markant. I APV 2025 er der også sket en stigning i medarbejdere der rapporterer om episoder med fysisk vold, diskrimination og seksuel chikane.

Dette understøtter behovet for opmærksomhed på fysisk sikkerhed og forebyggelse af hændelser i forhold til det fysiske og psykiske arbejdsmiljø.

Hvad betyder ”særlig opmærksomhed” på et arbejdsmiljøområde?

At give et område særlig opmærksomhed betyder, at relevante ledelsesfora bør iværksætte målrettede indsatser på det pågældende arbejdsmiljøområde. Det kan eksempelvis være:

- at gennemføre en nærmere analyse af årsager og sammenhænge
- at iværksætte konkrete forebyggende eller forbedrende tiltag
- at opstille mål og følge udviklingen tæt over en aftalt periode
- at sikre løbende dialog med medarbejdere og MED-system om status og behov for justeringer.

Formålet er at skabe et tydeligt fokus og sikre, at der aktivt arbejdes med at forbedre arbejdsmiljøet på det udpegede område.

Ved sådanne beslutninger er det vigtigt at tage højde for de indsatser, der allerede er sat i gang.

Data om arbejdsmiljø 2025 er drøftet i Chefforum den 17. marts 2026, som vurderede at den ikke i sig selv gav anledning til at iværksætte yderligere konkrete tiltag.

Dette punkt tages sammen med *punkt 41 - Drøftelse | Årshjul | Arbejdsmiljøregnskab*.

Indstilling

Formanden indstiller, at Hovedudvalget

- drøfter ”Data om arbejdsmiljø 2025”
- drøfter om der er arbejdsmiljøområder med behov for særlig opmærksomhed, hvor der bør iværksættes konkrete tiltag
- drøfter hvilke opmærksomhedspunkter dette punkt har i forhold til arbejdsmiljøet og samarbejdet om kerneopgaven

Beslutning

Dette punkt blev taget sammen med *punkt 41 - Drøftelse | Årshjul | Arbejdsmiljøregnskab*. Referatet fremgår under pkt. 41.

Fraværende: Katrine Dalgaard Salkola, Emil Lehmann Lindegaard, Dina Milword Lorentzen og Lene Hansen

Bilag

Bilag 1 - Data om arbejdsmiljø 2025

Bilag 2 - Arbejdspladsvurdering (psykisk) og trivselsevaluering 2025

Punkt 43: Orientering | Årshjul | Budgetopfølgning - FR1 - 15 min.

00.30.14-G01-1-26

Sagsfremstilling

Hovedudvalget orienteres om kommunens seneste økonomiske opfølgning, forventet regnskab 1 (FR1)

- Den samlede sag om FR1 blev behandlet i Byrådet den 28. maj 2026 - sagen er vedlagt som bilag 1.
- Til punktet er også vedlagt præsentationen af FR1 fra chefforums drøftelse den 5. maj som bilag 2.

Økonomisk status

Faxe Kommunes første økonomiske opfølgning i 2026 (FR1) viser, at vi samlet set forventer at bruge flere penge, end der er lagt i budgettet. Det skyldes især større udgifter til børn med særlige behov i skoler og anbringelser af børn og unge.

Kommunen arbejder allerede med en række tiltag for at bremse merforbruget og få økonomien bedre i balance i løbet af året og i de følgende år.

Helt overordnet viser FR1:

- Kommunen forventer et merforbrug på driften på ca. 37,6 mio. kr. i 2026. hvilket deraf giver stor overskridelse af servicerammen (op mod 78,5 mio. kr.)
- De største udfordringer ligger på:
 1. **Børn- og Læringsudvalget** - hvor udgifterne til specialskoler (støttetimer mv.) og kørsel af elever er højere end forudset, og hvor flere børn bruger dagtilbud i andre kommuner end forventet.
 2. **Familieudvalget** - hvor anbringelser af børn og unge er dyrere, end der er sat penge af til. Priserne på anbringelser er generelt højere end forudsat.
 3. **Økonomiudvalget** - særligt merforbrug grundet udviklings- og genopretningsplan på familieområdet, hvor interimledelse og ekstra personale koster mere end der er budget til.
- På anlæg forventes det at næsten alle anlægsopgaver udføres.
Administrationen fremlægger dog en sag til Teknik- og Miljøudvalget, Økonomiudvalget og Byrådet på juni møderne. Her vil anbefalingen være, at kommunen flytter (re-periodiserer) en del af anlægsopgaverne – for eksempel byggeri og større investeringer – til de kommende år.
Formålet er at lave en mere realistisk plan for, hvornår opgaverne kan gennemføres, også af hensyn til medarbejderressourcerne.

Kommunen forventer i øjeblikket at skulle bruge op mod 67,8 mio. kr. af kassebeholdningen i 2026. Det endelige træk på kassen forventes dog at blive lavere, hvis Byrådet i juni godkender planen for anlægsopgaverne, og der derfor bruges færre anlægskroner i 2026.

Tiltag for at få bedre styr på økonomien

For at få bedre styr på økonomien er der allerede igangsat flere tiltag, bl.a.:

- Handleplan på specialskoleområdet med mål om, at flere børn på sigt kan gå i almindelige klasser.
- Planer om at bruge flere plejefamilier, så færre børn skal i dyrere institutionsanbringelser.
- Tæt opfølgning på områder med højt forbrug, herunder månedlige økonomimøder på udvalgte områder.

Indstilling

Formanden indstiller, at Hovedudvalget tager orienteringen til efterretning.

Beslutning

Formanden gav en orientering om den økonomiske status på FR 1.

Der blev særligt peget på et stigende udgiftspres på skoleområdet, herunder specialundervisning, samt på familieområdet, blandt andet i relation til anbringelsessager. Der er iværksat indsatser på begge områder, herunder tiltag for at tiltrække flere plejefamilier.

På driftsområdet blev der orienteret om udfordringer på det tekniske område som følge af blandt andet en lang og hård vinter samt et arealoptimeringsprojekt, hvor en forventet besparelse er indarbejdet i budgettet, men endnu ikke realiseret fuldt ud. Der arbejdes med mulige alternative løsninger, dog med opmærksomhed på, at en plan B først forventes at kunne give fuld økonomisk effekt omkring 2030. På anlægsområdet arbejdes der med omprioriteringer, og nogle anlægsopgaver udskydes til 2027.

I drøftelsen blev der peget på behovet for mådehold og for mere retvisende budgetter. Der blev samtidig rejst opmærksomhed på de arbejdsmiljømæssige konsekvenser af de økonomiske udfordringer, herunder hvis flere børn fremover skal rummes i almenundervisningen. Kompetencer og forudsætninger for opgaveløsningen blev også nævnt som væsentlige temaer.

Der blev desuden orienteret om stigende hærværk på skoler og institutioner, som kan belaste vedligeholdelsesbudgettet, hvis det ikke indmeldes korrekt.

Det blev bemærket, at situationen udgør et gult flag, som kalder på, at vi følger økonomien tæt og at der udvises mådehold, hvor det er muligt.

Hovedudvalget tog orienteringen om FR 1 til efterretning.

Fraværende: Katrine Dalgaard Salkola, Emil Lehmann Lindegaard, Dina Milword Lorentzen og Lene Hansen

Bilag

Bilag 1 - Forventet regnskab 1 - 2026 - Byrådet 28. maj 2026 - punkt 98

Bilag 2 - Præsentation af FR1 fra Chefforumsmøde 5. maj 2026

Punkt 44: Orientering | Status på reformerne - 10 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.

Det anbefales, at denne orientering bliver den sidste i Hovedudvalget, og at den fremadrettet udgår af Hovedudvalgets dagsordner og dermed alene varetages i centerudvalgene.

Indstilling

Formanden indstiller, at Hovedudvalget

- tager orienteringen til efterretning
- godkender, at dette faste dagsordenspunkt fremover udgår af Hovedudvalgets dagsordner
- drøfter hvilke opmærksomhedspunkter dette punkt har i forhold til arbejdsmiljøet og samarbejdet om kerneopgaven

Beslutning

Formandskabet lagde op til, at punktet behandles for sidste gang i Hovedudvalget. Hovedudvalget godkendte indstillingen. Fremadrettet behandles tilsvarende punkter derfor i de relevante centerudvalg.

Vedrørende reformerne blev det oplyst, at der ikke er nyt i forhold til sundhedsområdet.

På beskæftigelsesområdet arbejdes der fortsat på at skabe overblik over det samlede reduktionsbehov. Medarbejderne er orienteret om, at der kommer besparelser på området.

Det forventes, at den kommende proces tilrettelægges efter samme model som i første runde, da processen overordnet blev oplevet som god og ordentlig under de givne omstændigheder.

Fraværende: Katrine Dalgaard Salkola, Emil Lehmann Lindegaard, Dina Milword Lorentzen og Lene Hansen

Punkt 45: Orientering | Dispensation til personalemøde med MED-status på Kildebo - 10 min.

81.38.00-G01-1-26

Sagsfremstilling

Formandskabet har givet dispensation til, at Kildebo fortsat kan afholde personalemøder med MED-status, selvom arbejdspladsen har mere end 21 ansatte.

Baggrunden for dispensationen er, at Kildebo har mange forskellige faggrupper og en kompleks borgergruppe. Kildebo har derfor haft stor gavn af at afholde månedlige personalemøder med MED-status, da møderne understøtter en fælles dialog om udfordringer, faglig udvikling og samarbejde på tværs af faggrupper, til gavn for arbejdsmiljøet.

Kildebo ansøgte allerede i 2024 om dispensation. Ansøgningen er imidlertid ikke blevet behandlet tidligere på grund af fejl og misforståelser undervejs i processen.

Det bemærkes desuden, at Kildebo inden for kort tid overgår til Region Østdanmark.

Ansøgningen om dispensation fra Kildebo er vedlagt som bilag 1

Dispensationen gives med henvisning til MED-aftalens § 6, stk. 1.

Indstilling

Formandskabet indstiller, at Hovedudvalget tager orienteringen til efterretning.

Beslutning

Hovedudvalget tog orienteringen til efterretning.

Fraværende: Katrine Dalgaard Salkola, Emil Lehmann Lindegaard, Dina Milword Lorentzen og Lene Hansen

Bilag

Bilag 1 - Ansøgning om dispensation til personalemøde med MED-status - Kildebo

Punkt 46: Orientering | Nye medlemmer i Faxe Kommunes Feriefonds bestyrelse - 5 min.

81.38.04-A00-1-25

Sagsfremstilling

Da et af Feriefondens bestyrelsesmedlemmer i slutningen af 2025, valgte at søge nye jobmæssige udfordringer, havde bestyrelsen brug for et nyt medlem. Det betød aktuelt, at de kom til at mangle et medlem fra medarbejdersiden.

Fondens bestyrelse består af fem medlemmer, hvor repræsentanter fra ledelsen ikke må udgøre et flertal.

For at gøre bestyrelsen mere robust besluttede de, at søge både et fast bestyrelsesmedlem samt en bestyrelses suppleant, også fra medarbejdersiden.

Der kom fire henvendelser på opslaget der blev udsendt med ” NYT FRA DIREKTIONEN OG KOLLEGERNE” hvor af to blev valgt:

- Bestyrelsesmedlem: Casper Holdt Sørensen, Center for Teknik, Miljø & Service
- Suppleant: Helene Grønhøj, Center for Børn, Unge & Familier

Feriefonden ejer tre dejlige ferieboliger, som ansatte ved Faxe Kommune kan leje. Fondens bestyrelse har ansvar for at udleje, drive og drifte boligerne.

De tre ferieboliger er:

- Et sommerhus i Marielyst med plads til 6 – 8 personer.
- En ferielejlighed i et ferielejlighedskompleks ved Fåborg med plads til 4 – 6 personer.
- Et ferierækkehus i Blåvandshuk med plads til 6 personer.

Der afholdes bestyrelsesmøde en gang om måneden.

Bestyrelsen består i dag af

- Karsten Møller, næstformand (medarbejder) - Center for Teknik, Miljø & Service
- Lone Højgaard Pedersen, bestyrelsesmedlem (Ledelsen) - Center for Teknik, Miljø & Service
- Britt Røpke, bestyrelsesmedlem (Ledelsen) - Center for Beskæftigelse
- Henrik Uhrenfeldt Lück, kasserer (medarbejder) - Stab for Økonomi & Teknologi
- Casper Holdt Sørensen, bestyrelsesmedlem (medarbejder) - Center for Teknik, Miljø & Service
- Helene Grønhøj, bestyrelses suppleant (medarbejder) - Center for Børn, Unge & Familier

Til sagen er vedlagt bilag 1 - Vedtægter for Feriefonden for Ansatte ved Faxe Kommune - 6.9.2024 samt bilag 2 - Pjece om Faxe Kommunes Feriefonds sommerhuse.

Indstilling

Formanden indstiller, at Hovedudvalget tager orienteringen til efterretning.

Beslutning

Hovedudvalget tog orienteringen til efterretning.

Fraværende: Katrine Dalgaard Salkola, Emil Lehmann Lindegaard, Dina Milword Lorentzen og Lene Hansen

Bilag

Bilag 1 - Vedtægter for Feriefonden for Ansatte ved Faxe Kommune - 6.9.2024

Bilag 2 - Pjece om Faxe Kommunes Feriefonds sommerhuse

Punkt 47: Meddelelser - 10 min.

81.38.04-A00-1-25

Meddelelser

Ansættelse af ny centerchef

Der forventes at skulle ansættes en ny chef for Stab for Økonomi & Teknologi pr. 1. december 2026. I den anledning vil en fra Hovedudvalget skulle deltage i ansættelsesudvalget. Denne meddelelse er ment som en reminder om dette.

Referat:

Det er besluttet at afvente rekruttering af ny stabschef, da området har en særlig travl periode efter sommerferien. Det vurderes derfor ikke hensigtsmæssigt at ansætte og onboarde en ny stabschef samtidig med denne periode.

Kommunaldirektøren er fungerende stabschef for Stab for Økonomi & Teknologi, indtil en ny stabschef er ansat. Det forventes, at en ny stabschef kan tiltræde pr. 1. december 2026.

Næstformanden deltager i ansættelsesudvalget.

Dialogmøde mellem Økonomiudvalget og Hovedudvalget

Den 17. juni 2026 afholdes der dialogmøde mellem Økonomiudvalget og Hovedudvalget. Formand og næstformand informerer på mødet om planerne for dette. Hovedudvalget har den 27. maj 2026 modtaget en mail med temaer til dialogmødet.

Temaerne er som følgende:

- **Faxe Kommune som en attraktiv arbejdsplads** - med udgangspunkt i konstitueringsaftalen
- **Politikker og strategier** - der er et ønske om at gennemgå kommunens politikker og strategier, med henblik på at samle dem i færre samt reducere og forenkle dem

Referat:

Formandskabet har sammen med borgmesteren planlagt mødets temaer. Borgmesteren har tilkendegivet, at han ser frem til mødet og til at drøfte temaerne med deltagerne.

Hovedudvalget er enige i, at det er vigtigt at drøftelserne til dialogmødet bliver holdt i helikopterperspektiv og at drøftelserne bliver i mindre grupper, eventuelt med opsamling i plenum.

Fraværende: Katrine Dalgaard Salkola, Emil Lehmann Lindegaard, Dina Milword Lorentzen og Lene Hansen

Beslutning

Status på app til registrering af hændelser

På mødet blev der orienteret om, at den nye app til registrering af krænkende handlinger, samt vold og trusler nu går i test på to af vores arbejdspladser. Testperioden løber frem til efter sommerferien og det forventes, at den kan sættes i endelig drift i resten af kommunen fra efteråret.

Lønforhandlinger

Der efterspørges en revideret retningslinje vedr. lønforhandlinger, hvor placeringen af lønforhandlingerne vejledende er ændret til efteråret.

Der blev oplyst, at retningslinjen er under revidering og vil blive udsendt snarest muligt.

Status på igangsatte projekter

Der blev på mødet efterspurgt status på de større projekter, der aktuelt er igangsat.

Sygefraværsindsats med ekstern konsulent

Det ene projekt er sygefraværsindsatsen med ekstern konsulent Jan Hjøllund fra CMU. Indsatsen er målrettet ledere i Center for Børn, Unge & Familier, Center for Social, Sundhed & Pleje samt Rengøringen i Center for Teknik, Miljø & Service. Der blev afholdt kick-off møde med den eksterne konsulent den 2. juni 2026. Oplæg fra mødet er vedlagt som bilag 1.

AT-puljeprojekt

Derudover er der AT-puljeprojektet, som henvender sig til TRIO-grupperne og består af to spor:

- Sygefravær
- Flexibilitet og arbejdstidstilrettelæggelse

Der skal her findes 10 arbejdspladser til hver af de to indsatser for perioden sommeren 2026 til sommeren 2027. Arbejdspladserne har mulighed for at deltage i begge spor.

Der blev afholdt informationsmøder for arbejdspladserne primo juni måned. Frist for arbejdspladserne i forhold til tilmelding var den 12. juni 2026, hvorefter Chefforum prioriterer blandt de indkomne tilmeldinger den 16. juni 2026.

Oplæg fra informationsmøderne er vedlagt som bilag 2 og 3.

Retningslinjer for tjenestefrihed med løn, gaver samt jubilæer

På mødet blev der gjort opmærksom på, at der fortsat opleves udfordringer med anvendelse af "Retningslinjer for tjenestefrihed med løn, gaver samt jubilæer" som blev drøftet på Hovedudvalgsmødet den 4. februar 2026 under punkt 4.

Formanden tager problemstillingen med videre til Chefforum.

Det opfordres til, at udfordringer i første omgang håndteres gennem dialog mellem medarbejder og nærmeste leder, med henblik på en pragmatisk løsning. Hvis en problemstilling ikke kan løses ad denne vej, kan den drøftes i TRIO, lokalt MED-udvalg eller centerudvalg. Det anbefales, at de lokale fora drøfter, hvordan retningslinjen kan praktiseres, så der tages hensyn til både medarbejder og drift. Ved behov kan ledere og TR'ere søge sparring hos Stab for HR & Sekretariat.

Fraværende: Katrine Dalgaard Salkola, Emil Lehmann Lindegaard, Dina Milword Lorentzen og Lene Hansen

Bilag

Bilag 1 - Oplæg fra Kick-off dag med Jan Hjøllund/CMU

Bilag 2 - Oplæg fleksibilitetsindsatsen - AT-puljeprojekt

Bilag 3 - Oplæg sygefraværsindsatsen - AT-puljeprojekt

Punkt 48: 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 12. juni 2026 - nyhedsbrevet er vedlagt som bilag 1.

- Arbejdsmiljøet og hvordan Hovedudvalget vil arbejde videre med forebyggelsesdelen - punkt 41 + 42
- Status på app til registrering af vold og trusler, samt krænkende handlinger - punkt 47
- Udvidelse af antallet af ledelsesrepræsentanter i Hovedudvalget - punkt 49
- Hovedudvalget ønsker god sommerferie til alle

Fraværende: Katrine Dalgaard Salkola, Emil Lehmann Lindegaard, Dina Milword Lorentzen og Lene Hansen

Bilag

Bilag 1 - Nyt fra direktionen 12. juni 2026 - særligt fokus på arealoptimering