

REFERAT Økonomiudvalget d. 02-02-2026

Mødedato Mandag d. 02. februar 2026 kl. 17:30

Mødested Mødelokale Harhoff, Rådhuset

Mødedeltagere Mona Musse, Klaus Hansen, Mette Ahm-Petersen, Benjamin Pedersen, Per Flor, Britta Nielsen, Susanne Cornelius, Tina-Mia Eriksen, Andreas Karlsen

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden.....	3
Ændringer i ledelses- og organisationsstrukturen.....	4
Rekruttering af ny Teknisk direktør.....	7
Underskriftsark.....	9

Punkt 1: Godkendelse af dagsorden

Beslutning

Godkendt.

Indhold

Punkt 2: Ændringer i ledelses- og organisationsstrukturen

26-000660

Beslutning

Ad 1-3: anbefales godkendt.

Indhold

Resume

I denne sag foreslås et skifte fra en koncerndirektion til en forvaltningsmodel med en hierarkisk direktion. Herudover foreslås etablering af særskilt Center for Sport, Kultur og Fritid samt foreslås udpegning af en vicekommunaldirektør. Disse ændringer skal styrke Ringsted Kommune gennem tydeligere ansvarsfordeling, større eksekveringskraft og et skarper fagligt fokus.

Indstilling

Direktionen indstiller,

1. at den nye forvaltningsmodel samt ændring i direktionens referenceforhold og ansvarsfordeling godkendes og at organiseringen evalueres medio 2027.
2. at der etableres et Center for Sport, Kultur og Fritid samt et Skolecenter
3. at Gitte Løvgrøn udpeges til vicekommunaldirektør

Sagsgang:

	BY	ØK	ABU	BFU	SUU	SKFU	ULBTM	ÆSSU
Beslutning om høring								
Orientering								
Indstilling		x						
Beslutning	x							

BY=Byråd, ØK=Økonomiudvalg, ABU= Arbejdsmarkeds- og Beskæftigelsesudvalget, BFU=Børne- og Familieudvalget, SUU=Skole- og Undervisningsudvalget, SKFU=Sport-, Kultur- og Fritidsudvalget, ULBTM=Udvalget for Land og By, Teknik og Miljø, ÆSSU=Ældre-, Social- og Sundhedsudvalget

Sagsfremstilling

Ny forvaltningsmodel og hierarkisk direktion

Ringsted Kommune har i mange år haft en enhedsdirektion uden klar bordendefinition. Det har grundlæggende fungeret, men til tider skabt uklar ansvarsplacering og gjort prioriteringer mindre tydelige. Med en ny politisk dagsorden er der behov for et skarper fagligt fokus, større eksekveringskraft og bedre koordinering af centrale strategiske indsatser. Samtidig skal centercheferne have mere tid til den strategiske udvikling af eget center og kerneopgave.

Derfor foreslås det at gå fra en koncerndirektion til en forvaltningsmodel med en hierarkisk direktion, hvor direktionen står for koordineringen, og hver direktør har ansvaret for den faglige udvikling på eget forvaltningsområde.

Direktionens størrelse fastholdes, men referenceforholdet ændres, så der er en kommunaldirektør og to direktører, som begge refererer til kommunaldirektøren.

Byrådet kan indstille, at en direktør kan have titel af vicekommunaldirektør.

Referenceansvar for centre og stabe fordeles således:

- **Kommunaldirektør:** Direktionen, Ældre-, Social- og Sundhedsforvaltningen, de to centrale stabe
- **Børne- Lærings- Job og Kulturdirektør:** Undervisning, Sport, Fritid & Kultur, Børn & Familie, Arbejdsmarked & Unge
- **Teknisk direktør:** Vej & Ejendom, Klima & Vækst

I hver forvaltning etableres en stabsfunktion med en særskilt bevilling, så direktøren kan prioritere opgaverne inden for forvaltningen. Direktøren beslutter, hvordan dette konkret organiseres i de forskellige forvaltninger, og der gennemføres forud for dette en inddragende proces i relevante MED-udvalg. De relevante budgetter flyttes ved førstkommande budgetopfølgning.

Formålet er at skabe forudsætningen for en mere effektiv ressourceudnyttelse, større ensartethed i forhold til udarbejdelse af politikker, den strategiske retning og politiske betjening, herunder kvaliteten af sagsfremstillinger. Forvaltningsstabene skal betjene alle centre i forvaltningen, herunder med dagsordensproduktion, styring m.v.

Den fulde beskrivelse af den foreslåede ledelses- og organisationsstruktur fremgår af kommunaldirektørens notat i **bilag 1**.

Det foreslås at den tilrettede organisering evalueres medio 2027.

Etablering af Center for Sport, Kultur og Fritid

Med baggrund i ønsket om sammenhæng mellem den politiske og administrative struktur foreslås, at Undervisnings-, Fritids- og Kulturcentret opdeles i to. Centercheferne skal herved hver betjene et fagudvalg. Der etableres derfor et selvstændigt Center for Sport, Kultur og Fritid og et Skolecenter. Fællesskabsby forankres i Center for Sport, Kultur og Fritid.

Opdelingen forventes at skabe større tydelighed og et skarpere fagligt fokus, og dermed styrke det strategiske fokus på både folkeskolens udvikling og udvikling indenfor sports, fritids- og kulturområdet. Centeret etableres indenfor nuværende budgetramme og understøttes af den nye forvaltningsstab.

Etableringen af Center for Sport, Kultur & Fritid foretages ved at tilbagerulle de midler vedrørende sport, kultur og fritid, der blev overført ved nedlæggelsen af Erhvervs- Fritids- og Kulturcentret 2023. Fællesskabsby, og tilhørende budget, flyttes til Center for Sport, Kultur & Fritid. De bevillingsmæssige konsekvenser indarbejdes i førstkommande budgetopfølgning.

Øvrige centre og centrale stabe fortsætter uændret.

Politisk handlerum

Der skal være en kommunaldirektør. Derudover er der ingen bindinger på antallet af direktører samt opgavefordelingen blandt direktionens medlemmer, og Byrådet kan frit fordele dem blandt disse.

Vurdering

Administrationen vurderer, at ændringerne i ledelses- og organisationsstrukturen vil styrke organisationen gennem tydeligere ansvarsfordeling, øget eksekveringskraft og et skarpere fagligt fokus.

Etableringen af Center for Sport, Kultur & Fritid vil skabe øget fagligt fokus på både skoleområdet og sports-, fritids- og kulturområdet samt understøtte de politiske prioriteringer.

En vicekommunaldirektørfunktion vil sikre en klar beslutningskæde, når kommunaldirektøren ikke er til stede.

Inddragelse og høring

Hovedudvalget har på deres møde d. 22. januar 2026 drøftet de første forslag til organisationsændringer, der indebar forslag om en direktion med fire direktører samt en økonomisk konsekvens der indebar besparelser på det administrative område for at finansiere den ekstra direktør.

På baggrund af drøftelsen i HMU og medarbejdernes perspektiver på sagen, har kommunaldirektøren tilrettet sagens indhold, til den model der nu forelægges.

HMUs kommentarer til den oprindelige model er vedlagt i **bilag 2**.

Økonomi

Der er ingen økonomiske konsekvenser.

Bilag

Bilag 1 - Kommunaldirektørens notat

Bilag 2 - HMUs kommentarer.docx

Punkt 3: Rekruttering af ny Teknisk direktør.

25-006290

Beslutning

Ad 1-3: anbefales godkendt.

Indhold

Resume

Der skal i denne sag tages stilling til proces for rekruttering af ny Teknisk direktør.

Hvis processen godkendes, så forventes den nye direktør at tiltræde 1. maj 2026.

Indstilling

Direktionen indstiller,

1. at procesplanen godkendes og stillingen som Teknisk direktør opslås hurtigst muligt
2. at der nedsættes et ansættelsesudvalg med borgmesteren samt en repræsentant fra hvert parti. Fra administrationen deltager kommunaldirektøren, et medlem af direktionen, to ledelsesrepræsentanter fra det tekniske område samt to medlemmer fra HMU.
3. at borgmesteren og kommunaldirektøren bemyndiges til at vælge rekrutteringsbureau

Sagsgang:

	BY	ØK	ABU	BFU	SUU	SKFU	ULBTM	ÆSSU
Beslutning om høring								
Orientering								
Indstilling		x						
Beslutning	x							

BY=Byråd, ØK=Økonomiudvalg, ABU= Arbejdsmarkeds- og Beskæftigelsesudvalget, BFU=Børne- og Familieudvalget, SUU=Skole- og Undervisningsudvalget, SKFU=Sport-, Kultur- og Fritidsudvalget, ULBTM=Udvalget for Land og By, Teknik og Miljø, ÆSSU=Ældre-, Social- og Sundhedsudvalget

Sagsfremstilling

Der skal ansættes en Teknisk direktør i den nuværende vakante stilling hvor Maria Cathrine Nielsen pt. har været konstitueret direktør siden maj 2025.

For at sikre et bredt ansøgerfelt anbefales det, at der anvendes eksternt rekrutteringsbureau.

For at imødekomme ønsket om en inddragende proces, både politisk og administrativt, foreslås det, at der nedsættes et ansættelsesudvalg med borgmesteren samt en repræsentant fra hvert parti. Fra administrationen deltager kommunaldirektøren, et medlem af direktionen, to ledelsesrepræsentanter fra det tekniske område samt to medlemmer fra HMU.

Rekrutteringsprocessen foreslås at følge nedenstående plan:

Dato	
ØK / BY - 2/2-26	Godkendelse af rekrutteringsprocessen

Uge 6-7	Udarbejdelse af personprofil, stillingsopslag m.v.
Senest d. 16/02-26	Ansættelsesudvalget godkender opslag
16/2-26	Annoncering
9/3-26	Ansøgningsfrist
10. marts	Udvælgelse af kandidater
17. marts	1. samtaler
18.-23. marts	Test og referencer
23.-24. marts	2. samtaler
26/03 eller 27/03	Ekstraordinært ØK og BY med indstilling af valgte kandidat
1/5	Tiltrædelse

Politisk handlerum

Der kan besluttes en anden proces for rekrutteringen.

Vurdering

Det vurderes, at den foreslåede proces vil sikre en bred inddragelse og de bedste forudsætninger for at rekruttere den rette profil.

Inddragelse og høring

Ingen

Økonomi

Der er ingen økonomiske konsekvenser.

Punkt 4: Underskriftsark

Beslutning

Godkendt.

Indhold