

REFERAT OmrådeMED Voksen Velfærd 2025-2026 d. 24-02-2026

Mødedato Tirsdag d. 24. februar 2026 kl. 12:30

Mødested Søndersø Rådhus, storsalen

Mødedeltagere Per Hermansen, Maja Nimb Christiansen, Jan Rindahl Rhod
 (Fravær), Kristian Juul Kjærgaard, Jeanet Randrup Brøndsted, Mogens
 Bak Hansen, Maj-Britt Helen Jakobsen, Nina Jyrkinewsky
 Nielsen, Else Lund, Maria Elmkjær Vestergaard, Lone Glud
 Borberg, Solveig Birte H. Christiansen, Judith Poulsen, Ann Riber
 Hansen, suppleant (Fravær)

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af referat fra sidste møde.....	3
Referat fra HovedMED.....	4
Årlig arbejdsmiljødrøftelse 2026.....	5
Det videre arbejde med MED-strategiplanen 2024–2026 – 'Digital og teknologisk udvikling'.....	7
Status på Ældreformen.....	10
Status på Sundhedsreformen.....	11
Fraværstatistik pr. 31. december 2025 - Voksen Velfærd.....	12
Klimahandledag 2026.....	14
Orientering om processen med forenkling af Fælles Sprog 3.....	16
Orientering.....	17
Eventuelt.....	18

Punkt 1: Godkendelse af referat fra sidste møde

S2024-12126

Sagens kerne

Følgende referater fra OmrådeMED Voksen Velfærd forelægges til godkendelse:

- Den 9. december 2025.

Aktuel beslutning på OmrådeMED Voksen Velfærd 2025-2026 24-02-2026

Godkendt.

Det blev noteret, at Maj-Britt Helen Jakobsen var fraværende ved det seneste møde, hvilket ikke fremgår af det nuværende referat.

Bilag

Samlet referat - OmrådeMED Voksen Velfærd 2025-2026 den 09-12-2025

Punkt 2: Referat fra HovedMED

S2024-12126

Sagens kerne

Følgende referater fra HovedMED forelægges til orientering:

- Den 20. januar 2026.

Aktuel beslutning på OmrådeMED Voksen Velfærd 2025-2026 24-02-2026

Godkendt.

Bilag

Samlet referat - HovedMED 2025-2026 den 20-01-2026

Punkt 3: Årlig arbejdsmiljødrøftelse 2026

S2025-12618

Sagens kerne

I henhold til MED-aftalen skal OmrådeMED årligt gennemføre en arbejdsmiljødrøftelse.

Drøftelsen tager afsæt i den vedlagte arbejdsmiljøreddegørelse, som samler viden om trivsel, sygefravær, arbejdsulykker og øvrige arbejdsmiljøforhold.

Formålet med drøftelsen er at identificere og prioritere relevante arbejdsmiljøtemaer for 2026.

OmrådeMED Voksen Velfærd vedtog i 2025 at implementere årshjul. Årshjulet er vedhæftet som bilag med indsatser i 2026

HR- og Arbejdsmiljøkonsulent Bente Villberg deltager under punktets behandling.

Indstilling

Det indstilles, at:

1. OmrådeMED gennemfører den årlige arbejdsmiljødrøftelse på baggrund af arbejdsmiljøreddegørelsen.
2. OmrådeMED tager stilling til, hvilke af de temaer, der er drøftet i HovedMED, der skal have særlig opmærksomhed i vores område.
3. OmrådeMED drøfter, hvordan der sikres fremdrift og systematisk opfølgning på de prioriterede arbejdsmiljøtemaer.

Sagens baggrund

Organisationen har i 2025 haft "*Trivsel i forandringer*" som fælles arbejdsmiljøtema med fokus på trivsel, tryghed og samarbejde i en periode præget af reformer og organisatoriske ændringer.

OmrådeMED Voksen Velfærd har i 2025 haft et særligt fokus på at sætte struktur i arbejdsmiljøarbejdet, for at sikre at de nåede hele vejen rundt. (jf. bilag om prioriterede indsatser).

HovedMED gennemførte den 20. januar 2026 den årlige arbejdsmiljødrøftelse med afsæt i arbejdsmiljøreddegørelsen. Følgende temaer blev fremhævet som relevante på tværs af organisationen:

- Trivsel i forandringer
- Vold, trusler og konflikthåndtering
- Sygefravær (fortsat strategisk fokus)
- Høj personaleomsætning og onboarding

Forflytnings- og velfærdsteknologikonsulent, Voksen Velfærd vil på møde fremlægge resultaterne fra arbejdet med forflytningsområdet i 2025

OmrådeMED skal med afsæt i arbejdsmiljøreddegørelsen og HovedMEDs drøftelser vurdere, hvilke temaer der er mest relevante og meningsfulde i vores område.

Drøftelsen kan tage udgangspunkt i følgende spørgsmål:

- Hvilke arbejdsmiljømæssige udfordringer og tendenser træder tydeligst frem i vores område?
- Er der stadig behov for et særligt fokus på struktur i arbejdsmiljøarbejdet - og i givet fald hvilket?
- Hvilke temaer vurderes at have størst betydning for trivsel, samarbejde og arbejdsmiljø i 2026?
- Hvilke af HovedMEDs temaer bør prioriteres i vores område?

Økonomiske oplysninger

Sagen har ikke været forelagt for Økonomi og Løn.

Lovgrundlag

Arbejdsmiljøloven.

Aktuel beslutning på OmrådeMED Voksen Velfærd 2025-2026 24-02-2026

Årshjulet er på plads og der arbejdes med det.

Temaer som indarbejdes i årshjulet til næste møde:

- Fundamentet på plads. Safety-Net-implementering og udvikling på opgaven,
- Forflytning - alle på opfølgende kurser,
- Hygiejne - overblik og handleplan,
- Høje følelsesmæssige krav - udforskning - blive klogere. Anvendelse af supervision og oplysning / intro af nye medarbejdere. Viden udefra og ind i Safety-Net.

Ved referatet er der vedhæftet plancher vedrørende arbejdsskader 2025. Og herunder i særlig grad spørgsmålet om forflytning.

Bilag

Status Forflytning 2025

Årshjul 2026- Voksen Velfærd

Arbejds miljøredegørelse 2026 ny

Arbejds miljødrøftelser 2025 - prioriterede indsatser

Punkt 4: Det videre arbejde med MED-strategiplanen 2024–2026 – 'Digital og teknologisk udvikling'

S2025-7582

Sagens kerne

I denne sag skal OmrådeMED drøfte den fjerde og sidste forudsætning i organisationens strategiplan 2024-2026: Digitalisering og teknologi.

Drøftelsen skal samtidig være startskuddet til den lokale proces frem mod 2026, hvor OmrådeMED bidrager til at sætte retning og skabe fælles forståelse for, hvordan digitalisering og teknologi kan understøtte kerneopgaven og den attraktive arbejdsplads.

Drøftelsen skal danne grundlag for en mundtlig orientering i HovedMED, hvor alle OmrådeMED deler deres lokale refleksioner og input til fælles inspiration og retning.

Indstilling

Det indstilles, at:

1. OmrådeMED drøfter, hvordan man vil arbejde med Digitalisering og teknologi som en del af strategiplanen for 2024-2026.
2. Udpeger en repræsentant (formand eller næstformand) til at fremlægge en mundtlig orientering i HovedMED.

Sagens baggrund

MED-strategiplanen er udarbejdet af MED-organisationen med afsæt i ønsket om at styrke kulturen og sammenhængskraften i Nordfyns Kommune. Strategiplanen sætter retning for organisationens udvikling og MED-organisationens ansvar for at lykkes med fire centrale forudsætninger:

- Ny velfærd - vi udvikler velfærdsløsninger
- Kvalificerede medarbejdere - vi tiltrækker og tilknytter
- Digitalisering og teknologi - vi anvender ny teknologi i løsningen af kerneopgaven
- Tillid og tryghed - vi skaber en kultur baseret på tillid

I 1. halvår 2026 er fokus rettet mod Digitalisering og teknologi, hvor organisationen har et ansvar for at:

- Formidle og understøtte de positive muligheder i digitalisering og teknologi og skabe positiv prægning af organisationen
- Bidrage til en kultur og arbejdsform, hvor digitalisering og teknologi er en naturlig del af løsningen af kerneopgaven
- Tydeliggøre, at digitalisering og teknologi skaber værdi for både borgere og organisation

Når vi lykkes sammen, oplever vi at:

- Digitalisering og teknologi opleves som et værktøj til udvikling af løsningen af kerneopgaven
- Digital og teknologisk udvikling er en naturlig del af den attraktive arbejdsplads
- Medarbejdere og ledere har digitale kompetencer og forståelse for muligheder og risici i den digitale verden

Videre proces

OmrådeMED's drøftelse skal være udviklende og inspirerende og danne grundlag for det videre arbejde både lokalt og i organisationen som helhed.

Repræsentant - eventuelt formand eller næstformand fremlægger et oplæg på 5 minutter i HovedMED, efterfulgt af 5 minutters drøftelse.

Formålet er at give HovedMED indblik i de lokale drøftelser og bidrage til en fælles retning i implementeringen af MEDstrategien.

Økonomiske oplysninger

-

Lovgrundlag

-

Beslutning på OmrådeMED Rådhusene 2025-2026 11-11-2025

OmrådeMED ønsker, at punktet genbehandles på et kommende møde med fokus på et debatoplæg og en dagsorden med mere tid til drøftelse, med sikkerhedsinformationskonsulenten som bidragsyder og eventuelt en ekstern oplægsholder, særligt om AI og hvad man må og kan.

I forlængelse heraf blev brugen af kunstig intelligens (AI) og digitalisering i det daglige arbejde drøftet. Der blev peget på behov for tydelige rammer og kommunikation om, hvad vi må og ikke må. Tryghed i anvendelsen blev fremhævet som afgørende for, at teknologien kan udnyttes fuldt ud. OmrådeMED fremhævede de gode erfaringer fra AI-kurserne i september 2025 og foreslår, at lignende kurser tilbydes bredt, herunder som en del af onboarding for nye medarbejdere.

Beslutning på OmrådeMED Teknik, Erhverv og Kultur 2025-2026 11-11-2025

Drøftet.

OmrådeMED er meget optaget af den fortsatte udvikling af digitaliseringen og de teknologiske muligheder og værktøjer.

Teknik og Service, arbejder aktuelt med:

- implementering af med DALUX, som er et digitalt værktøj til opgavestyring og vedligehold af bygningsmassen, herunder holde styr på alle tekniske installationer.
- Omfattende program, som skal hjælpe med den daglige drift, vedligehold og egenkontrol.

Vej og Park arbejder med:

- en kamerabaseret løsning i bilerne, der automatisk kan registrere fx huller i vejene, grene der hænger ud over vejen, fortove, skilte mv. Således en løbende registrering og hjælp til opgavestyring.
- flådestyringssystem (håndtering af bilparken)
- optimering af vinter udkaldssystem

Bibliotek og Borgerservice arbejder med:

- At teste AI af i daglige arbejdsopgaver. Der er et ønske om at kunne arbejde i interne lukkede systemer, således AI kan hjælpe også med med følsomme opgaver.

Generelt:

- Tænke i tværgående løsninger og forstå de muligheder som udrulningen af Office 365 giver.
- Fokus på, at hardware der kan understøtte behovene.
- Der er mange systemer, og det bliver mere og mere tidskrævende alene at oprette en ny bruger.
- Områderne har god tradition for at tænke i digitale løsninger, og der efterspørges værktøjer, som kan effektivisere. Aktuelt er et lukket system i CoPilot et stort ønske, så det kan bruges til opgaver, som ikke kan håndteres i det åbne rum.

Beslutning på OmrådeMED Børn og Unge 2025-2026 13-11-2025

Hovedtemaer i Børn og Unge i forhold til arbejdet med digitalisering og teknologi:

- Arbejde med grundvilkåret at vi agerer i mange digitale arenaer og det er et grundvilkår.
- Digitalisering er en del af kerneopgaven i B&U, i forhold til at arbejde med den digitale dannelse af børn og elever.

- AI - tilgangen er dobbeltrettet på mange muligheder og muligheder for at løse opgaver hurtigere og mere effektivt, men også en stor usikkerhed på etiske dilemmaer og cybersikkerhed.
- Understøtte medarbejderne i at blive endnu mere digitale kompetente.
- Formandskabet præsenterer HovedMED for indsatserne.

Aktuel beslutning på OmrådeMED Voksen Velfærd 2025-2026 24-02-2026

Arbejdsgruppen er i gang og suppleres med Lone Glud Borberg.

Mogens Bak Hansen, Fremlægger.

Punkt 5: Status på Ældrereformen

S2025-12861

Sagens kerne

Der gives en status på arbejdet med implementering af ældrereformen og helhedspleje.

OmrådeMED drøfter input til, hvordan der bedst gives information om status på arbejdet i implementeringsprocessen.

Indstilling

Det indstilles, at:

- OmrådeMED tager orientering til efterretning.
- OmrådeMED drøfter input til, hvordan der bedst gives information om status på arbejdet i implementeringsprocessen.

Sagens baggrund

Arbejdet med implementering af ældrereformen og helhedspleje er nu trådt ind i fase 2, hvor fokus er på at omsætte den fastlagte styringsmodel og de udviklede rammer til praksis.

Samarbejdet med Profekto fortsætter i denne fase med henblik på at understøtte implementeringen, herunder ledelsesforankring, arbejds gange og fælles praksis i hverdagen.

Med fase 2 er processen rykket tættere på driften. Fremdriften er ikke længere primært centralt forankret, men ligger nu i højere grad på et driftsnært niveau. Det indebærer, at ledere og medarbejdere arbejder konkret med at tilpasse styringspraksis og arbejds gange til den virkelighed, der møder medarbejdere og borgere i hverdagen.

Det omfatter bl.a., at:

- Visitationen skal arbejde systematisk med funktionsevnevurdering og forenklet FSIII som grundlag for tildeling af rehabiliteringspakker.
- Driften gradvist udfolder rehabiliteringspakkerne og tilrettelægger indsatser med afsæt i borgerens funktionsevne, træningsbehov og SUL-opgaver.
- Roller, ansvar og snitflader i helhedsplejen tydeliggøres og afprøves i praksis i arbejde med rehabiliteringspakker i stedet for enkeltydelse.

Fase 2 handler om nyt ydelseskatalog i NEXUS, Visitation til ældrelov, Arbejde med planlægning af rehabiliteringspakker og borgernær visitation. I hele implementering bygges der videre på den praksis med forløbsmodel og mødestruktur som er beskrevet i forløbsmodellen.

Økonomiske oplysninger

-

Lovgrundlag

Ældreloven.

Aktuel beslutning på OmrådeMED Voksen Velfærd 2025-2026 24-02-2026

Der arbejdes nu med roller og ansvar i implementeringen. Når det er fastlagt, skal der kommunikeres om, hvad det betyder for den enkeltes hverdag. Vi kører kampagne i foråret om servicemålene.

Punkt 6: Status på Sundhedsreformen

S2024-12685

Sagens kerne

Der gives en status på arbejdet med implementering af sundhedsreformen.

Den nedsatte arbejdsgruppe giver OmrådeMED en status på deres arbejde med HR-sporet.

Indstilling

Det indstilles, at:

- OmrådeMED tager orienteringen til efterretning.
- OmrådeMED drøfter arbejdsgruppens status.

Sagens baggrund

Sundhedsreformen indebærer, at myndigheds- og driftsansvaret for fire kommunale sundhedsopgaver overgår til regionen med virkning fra 1. januar 2027. Det drejer sig om sundheds- og omsorgspladser, akutsygepleje, avanceret genoptræning og specialiseret rehabilitering samt patientrettet forebyggelse.

Der arbejdes aktuelt med forberedelse af opgaveoverdragelsen i tæt dialog med regionen. Det omfatter blandt andet udarbejdelse af delingsaftale samt afklaring af de konkrete organisatoriske, personalemæssige og økonomiske forhold i forbindelse med overdragelsen. Arbejdet forløber hen over 2026 frem mod ikrafttrædelsen i 2027.

Parallelt hermed behandles en horisontal samarbejdsaftale vedrørende patientrettet forebyggelse, som - hvis den indgås i foråret 2026 - giver mulighed for, at kommunen fortsat kan varetage driften på vegne af regionen fra 2027.

HR-sporet er organiseret med en arbejdsgruppe under ledelse af Mogens Bak Hansen med deltagelse af HR, ledelse og medarbejderrepræsentanter. Arbejdet er tæt koblet til den samlede aftaleproces og har fokus på:

- overblik over berørte medarbejdere og funktioner
- løbende information og inddragelse i MED-systemet
- håndtering af vilkår i forbindelse med eventuelt arbejdsgiverskifte
- sikring af en ordentlig og gennemsigtig proces frem mod 2027

Der arbejdes løbende med at skabe tydelighed om rammer og proces, så medarbejdere oplever forudsigelighed i en reform, hvor de lovgivningsmæssige rammer er fastlagt, men hvor den konkrete udmøntning fortsat afklares i dialog med regionen.

Økonomiske oplysninger

-

Lovgrundlag

Sundhedsreformen.

Aktuel beslutning på OmrådeMED Voksen Velfærd 2025-2026 24-02-2026

Der arbejdes på at udarbejde en delingsaftale. Der skal forelægges et udkast den 1. maj.

I andet halvår skal der være fuld fokus på at finde nye arbejdsgange og samarbejdsflader, der kan understøtte den nye struktur pr. 1. januar 2027.

Punkt 7: Fraværstatistik pr. 31. december 2025 - Voksen Velfærd

S2025-12337

Sagens kerne

Fraværstatistikken pr. 31. december 2025 for OmrådeMED Voksen Velfærd er udarbejdet.

Fraværssrapporterne indeholder afrapportering i forhold til de tre måltal:

- Antal sygefraværsdage pr. årsværk.
- Faktisk sygefravær i procent for 12 måneder.
- Andel uden sygefravær i procent.

Indstilling

Det indstilles at fraværstatistikken drøftes.

Sagens baggrund

De seneste 12 måneder ligger OmrådeMED Voksen Velfærds sygefravær pr. 31. december 2025 på 7,3%, hvilket er 0,2 procentpoint højere end pr. 31. december 2024.

Specifikt for december måned 2025 ligger sygefraværet på 8,3%, hvilket er 0,2 procentpoint højere end december måned 2024 og 0,7 procentpoint lavere end november måned 2025.

Det registrerede fravær svarer til ca. 47,3 fraværsårsværk for OmrådeMED Voksen Velfærd.

Andelen uden sygefravær er pr. 31. december 2025 på 18,2% og ligger dermed under måltallet på 30%. Andel uden sygefravær er faldet med 0,3 procentpoint set i forhold til pr. 30. november 2025.

Det samlede sygefravær for hele kommunen, set over de seneste 12 måneder, ligger pr. 31. december 2025 på 5,8%, hvilket er 0,1 procentpoint lavere i forhold til pr. 31. december 2024.

Måltal:

Det kan konstateres, at måltallene for OmrådeMED Voksen Velfærd set over de seneste 12 måneder ikke er nået.

"Andel uden sygefravær i procent" ligger lavere end måltallet med 11,8 procentpoint.

Fraværssrapport pr. 31. december 2025	Sygefraværsprocent		Antal sygefraværsdage pr. årsværk	Andel uden sygefravær i procent	Estimeret lønudgift ved sygefravær
	Seneste 12 mdr.	Forrige 12 mdr.	Seneste 12 mdr.	Seneste 12 mdr.	Seneste 12 mdr.
OmrådeMED Voksen Velfærd	Måltal		Måltal	Måltal	I hele kr.
	5,8 %		15,1 dage	30,0 %	
Voksen Velfærd	7,3 %	7,1 %	18,8 dage	18,2 %	25.133.839

Seneste 12 måneder: 1. januar 2025 - 31. december 2025.

Forrige 12 måneder: 1. januar 2024 - 31. december 2024.

Økonomiske oplysninger

De estimerede lønudgifter, udbetalt i forbindelse med sygefravær de seneste 12 måneder, udgør ca. 25,1 mio. kr. for OmrådeMED Voksen Velfærds medarbejdere.

Beløbet er beregnet med udgangspunkt i den gennemsnitlige timeløn for den organisatoriske enhed gange de faktuelle fraværstimer.

Der er ikke medtaget udgifter til aflønning af vikarer.

Lovgrundlag

Intet.

Aktuel beslutning på OmrådeMED Voksen Velfærd 2025-2026 24-02-2026

Taget til efterretning.

Bilag

Fraværsrapport - Område-MED Voksen Velfærd pr. 31. december 2025

Datagrundlag i fraværsrapporterne

Punkt 8: Klimahandledag 2026

S2026-373

Sagens kerne

Nordfyns Kommune har siden 2024 deltaget i Klimahandledagen som led i arbejdet med at sætte fokus på klimaindsatsen. Nordfyns Kommune deltager også i år.

Indstilling

Forelægges til orientering.

Sagens baggrund

Nordfyns Kommune har siden 2024 deltaget i Klimahandledagen som led i arbejdet med at sætte fokus på klimaindsatsen. Kommunen deltager igen i 2026, hvor Klimahandledagen finder sted torsdag den 23. april. Deltagelsen i Klimahandledagen bidrager også til udviklingen af Nordfyns Kommune som en attraktiv og bæredygtig arbejdsplads

Hvad er Klimahandledagen?

"Klimahandledagen er en årlig anledning for virksomheder (inklusive offentlige organisationer), foreninger og naboer til at forpligte sig til handlinger, der reducerer udledning af drivhusgasser i de fællesskaber, hvor vi arbejder, bor og er aktive, og hvor vi helt lokalt og sammen med ligesindede kan gøre en konkret forskel." kilde: [Danmarks nationale Klimahandledag](#)

Klimahandledagen har eksisteret siden 2023 og finder altid sted torsdag i uge 17. Sidste år deltog mere 250.000 personer på landsplan. Det er Grønne Nabofællesskaber, der står bag Klimahandledagen.

Hvorfor deltager Nordfyns Kommune?

Nordfyns Kommune deltager for at være med til at understrege vigtigheden af den grønne omstilling og for at vise, hvordan fællesskabet kan være med til at gøre en forskel. Klimahandledagen er derved med til at støtte op om Nordfyns Kommunes Klimaindsats, der er forankret i klimaplanen, *Green Steps*.

Klimahandledagen tydeliggør Nordfyns Kommunes klimamæssige forpligtelser og giver medarbejdere og ledere en fælles anledning til at sætte ekstra fokus på klimaindsatsen. Dagen understøtter arbejdet med at omsætte klimaplanens målsætninger til konkrete handlinger i hverdagen og synliggør det arbejde, der allerede foregår i organisationen.

Indsatsen hænger samtidig tæt sammen med *Organisationens Strategi- og Udviklingsplan*, hvor den grønne omstilling er en del af både:

- Arbejdet med ny velfærd.
- Udviklingen af kvalificerede medarbejdere.
- Samt koblingen mellem kvalitet, innovation og grøn omstilling i opgaveløsningen.

Klimahandledagen understøtter også *Medarbejdergrundlagets* fælles forpligtelser, herunder at vi:

- Bidrager til nytænkning og udvikling af løsninger.
- Tager ansvar for fællesskabet.
- Arbejder sammen om tillid, tryghed og bæredygtige løsninger i hverdagen.

Hvordan deltager Nordfyns Kommune?

Nordfyns Kommune deltager som virksomhed ved at give kommunens enheder og afdelinger mulighed for at afsætte cirka én time af arbejdsdagen til at arbejde med tiltag, der gør en positiv forskel for klimaet.

Forud for Klimahandledagen indsender hver afdeling af Nordfyns Kommune deres forventede klimahandling til klimateamet. Det gøres ved at udfylde Bilag 1 - Skabelon til indmelding klimahandlinger, der sendes til Klimateamet på deres fællespostkasse: greensteps@nordfynskommune.dk. Handlinger indsendes senest den 13. april 2026. Dette skal bidrage til, at Klimateamet kan skabe et samlet overblik over de klimahandlinger, der arbejdes med på dagen, og samtidig gøre det muligt at formidle de gode historier om vores arbejde både som inspiration i organisationen og i den eksterne fortælling til borgere og samarbejdspartnere, hvilket er en del af det fælles arbejde med employer branding.

Yderligere information om Klimahandledagen meldes ud løbende på Intra'sant.

Det er op til den enkelte afdeling, hvordan de ønsker at deltage i Klimahandledagen, så længe det ikke går på kompromis med kerneopgaven.

Eksempler på tidligere handlinger i forbindelse med Klimahandledagen er:

- En børnehave afsatte en time til at arbejde med affaldssortering med børnene.
- En forvaltning arrangerede en konkurrence for at se hvilken afdeling, der kunne gennemføre flest klimahandlinger.
- Et rådhus arrangerede et loppemarked.
- Vej og Park plantede frugtræer.

Find inspiration til Klimahandlinger i Bilag 2 - Inspiration til Klimahandlinger.

Klimahandledagen og den attraktive arbejdsplads

Personalepolitikken beskriver, at Nordfyns Kommune vil være en arbejdsplads, der aktivt bidrager til en bæredygtig fremtid - sammen, og at de små handlinger i hverdagen kan gøre en stor forskel.

Samtidig viser både erfaring og analyser, at nye medarbejdere i stigende grad vægter, hvordan arbejdspladser arbejder med klima, bæredygtighed og ansvarlighed. Klimahandledagen giver derfor også et vigtigt bidrag til fortællingen (employer branding) om Nordfyns Kommune som en moderne, ansvarlig og attraktiv arbejdsplads.

MED-organisationens rolle

For at sikre en stærk forankring af Klimahandledagen i Nordfyns Kommune har OmrådeMED Voksen Velfærd en vigtig rolle i at understøtte, at alle afdelinger under dette MEDudvalg tager del i Klimahandledagen. MEDorganisationen bidrager ved at bakke op om dagen og hjælpe med at skabe lokale forudsætninger for, at afdelingerne kan gennemføre meningsfulde klimahandlinger inden for kerneopgaven.

Økonomiske oplysninger

Sagen har ikke været forelagt Økonomi og Løn.

Lovgrundlag

Intet.

Aktuel beslutning på OmrådeMED Voksen Velfærd 2025-2026 24-02-2026

Orientering foretaget.

Bilag

Bilag 1 - Skabelon til indmelding af klimahandlinger

Bilag 2 - Inspiration til klimahandlinger

Punkt 9: Orientering om processen med forenkling af Fælles Sprog 3

S2024-12126

Sagens kerne

Voksen Velfærd er i gang med implementering af forenkling af Fælles Sprog 3 i Nexus.

Forenklingen sker, fordi der nationalt er truffet beslutning om at reducere og forenkle dokumentation. KL har derfor lavet en forenklet version af FS3, og KMD Nexus har samtidig tilpasset systemet, så dokumentation skal blive lettere at udføre i praksis.

Træningsområdet er samtidig i gang med overgå til dokumentation efter Fælles Sprog 3 til borgere henvist efter sundhedsloven.

Forenklingen betyder at alle borgere skal gennemgå og opdateres i henhold til forenklingen, hvilket er en omfattende opgave.

Der er lavet en implementering proces som løber fra nu og frem til sommerferien.

Der er udarbejdet materiale til understøttelse af implementeringen, med videoer og finde informationsmateriale på Intra'sant under "Social og Arbejdsmarked" - "Voksen Velfærd" - "FSIII forenklingen"
(<https://intra.nordfynskommune.dk/documents/6001>)

OmrådeMED får en orientering om implementeringsprocessen.

Aktuel beslutning på OmrådeMED Voksen Velfærd 2025-2026 24-02-2026

Orientering foretaget.

Punkt 10: Orientering

S2024-12126

Sagens kerne

Forelægges til orientering:

- Orientering fra ledelsessiden.
- Orientering fra medarbejdersiden.
- Orientering fra arbejdsmiljørepræsentanterne.

Aktuel beslutning på OmrådeMED Voksen Velfærd 2025-2026 24-02-2026

Orientering foretaget.

Avisens behandling af arbejdsmiljøproblemer på Plejehjemmet Vesterbo blev drøftet.

Punkt 11: Eventuelt

S2024-12126

Sagens kerne

-

Aktuel beslutning på OmrådeMED Voksen Velfærd 2025-2026 24-02-2026

Intet.