

# REFERAT HovedMED 2025-2026 d. 25-11-2025

**Mødedato**           Tirsdag d. 25. november 2025 kl. 09:30

**Mødested**           Søndersø Rådhus

**Mødedeltagere**    Morten V. Pedersen, Charlotte Jakobsen, Pernille Smidt, Per Hermansen, Jens Frederik Lykke Horsens, Jan Møller Iversen, Lise Lotte Nielsen, Dorthe Buris Hoeg, Thomas Juncker Eriksen, Else Hougaard Eriksen, Janna Nicolaisen, Line Simonsen, Karsten Poulsen, Louise Rasmussen, Lone Glud Borberg, Ann Riber Hansen, Mogens Bak Hansen

# Indholdsfortegnelse

Tidsplan.....	3
Godkendelse af referat fra HovedMED.....	5
Referat fra OmrådeMED.....	6
Evaluering af Arbejdsmiljødag 2025.....	7
Opfølgning på APV- og trivselsundersøgelse 2025.....	8
Deltagelse i nationalt netværk om forebyggelse af vold, trusler og chikane.....	9
Strategidag 2026 - overordnede rammer.....	11
Sundhedsdag 2026.....	13
Årsplan 2026.....	14
Fraværstatistik pr. 30. september 2025 - HovedMED.....	15
Status på procesplan for forhandling af forhåndsftaler.....	18
Status på det tværgående arbejde med fleksibel arbejdstilrettelæggelse og fuldtid/op-i-tid.....	20
Status på reformarbejdet i Nordfyns Kommune.....	22
Orientering om beredskabsplanlægning i Nordfyns Kommune.....	24
Status på implementering af personaleunivers og employer branding-analyse.....	26
Onboarding af ny kommunalbestyrelse 2026.....	28
Orientering.....	29

# Punkt 1: Tidsplan

S2022-39879

## Sagens kerne

Tidsplan for møde i HovedMED:

	<b>DRØFTELSE</b>	<b>DELTAGERE</b>
09.30-09.35	Godkendelse af referat fra HovedMED	
09.35-09.40	Referat fra OmrådeMED	
09.40-10.00	Evaluering af Arbejdsmiljødag 2025	HR- og Arbejdsmiljøkonsulent Bente Villberg
10.00-10.20	Opfølgning på APV- og Trivselsundersøgelse 2025	HR- og Arbejdsmiljøkonsulent Bente Villberg
10.20-10.40	Deltagelse i nationalt netværk om forebyggelse af vold, trusler og chikane	HR- og Arbejdsmiljøkonsulent Bente Villberg
10.40-11.00	Sundhedsdag 2026	HR-konsulent Camilla Ærenlund
11.00-11.20	Strategidag 2026 - Overordnede rammer	HR-konsulent Camilla Ærenlund
11.20-11.40	Årskalender 2026 - punkter til kommende møder	
12.20-12.30	Fraværstatistik pr. 30. september 2025 - HovedMED	
12.30-13.00	<b>ORIENTERING</b>	
	Status på procesplan for forhandling af forhåndsaftaler	
	Status på det tværgående arbejde med fleksibel arbejdstilrettelæggelse og fuldtid/op-i-tid	
	Status på reformarbejdet i Nordfyns Kommune	
	Orientering om beredskabsplanlægning i Nordfyns Kommune	
	Status på implementering af personaleunivers og employer branding-	

	analyse	
	Onboarding af ny kommunalbestyrelse	
	Orientering	

**Aktuel beslutning på HovedMED 2025-2026 25-11-2025**

Godkendt.

## **Punkt 2: Godkendelse af referat fra HovedMED**

S2024-12126

### **Sagens kerne**

Der foreligger referat fra HovedMED.

### **Aktuel beslutning på HovedMED 2025-2026 25-11-2025**

Godkendt.

### **Bilag**

Samlet referat - HovedMED 2025-2026 den 29-08-2025

Samlet referat - HovedMED 2025-2026 den 05-09-2025

## **Punkt 3: Referat fra OmrådeMED**

S2024-10191

### **Sagens kerne**

Referater fra OmrådeMED den 11. november forelægges til orientering.

### **Aktuel beslutning på HovedMED 2025-2026 25-11-2025**

Taget til efterretning.

### **Bilag**

Samlet referat - OmrådeMED Teknik, Erhverv og Kultur

Samlet referat - OmrådeMED Rådhusene

## **Punkt 4: Evaluering af Arbejdsmiljødag 2025**

S2025-6799

### **Sagens kerne**

Den årlige Arbejdsmiljødag blev afholdt den 1. oktober 2025 med temaet "Trivsel i forandringer", som er et tema, der går igen både i Sundhedsugen, de årlige arbejdsmiljødrøftelser og Arbejdsmiljødagen.

Dagen blev faciliteret af Christian Ørsted og havde til formål at hjælpe og inspirere arbejdsmiljørepræsentanter, ledere og trioler i deres arbejde med trivsel og samarbejde i en tid præget af reformer og andre organisatoriske forandringer.

Bente Villberg deltager under punktets behandling.

### **Indstilling**

Det indstilles, at HovedMED drøfter:

1. Hvad tager de med af feedback fra deres bagland omkring dagen?
2. Hvordan fungerede formen med lokale cases, som afsæt for dialog?
3. Hvad fungerede særligt godt - og hvad kan vi med fordel justere til næste gang (fx. længde, program, inddragelse mv.)?

### **Sagens baggrund**

Den årlige Arbejdsmiljødag blev afholdt den 1. oktober 2025 med temaet "Trivsel i forandringer".

Dagen blev faciliteret af Christian Ørsted og havde til formål at hjælpe og inspirere arbejdsmiljørepræsentanter, ledere og trioler i deres arbejde med at skabe trivsel og samarbejde i en tid præget af reformer og organisatoriske forandringer.

Som en del af programmet blev der præsenteret tre cases fra vores egen kommune, der satte fokus på konkrete erfaringer med forandringer i praksis - både udfordringer og læringspunkter. Casene dannede grundlag for refleksion og dialog om, hvordan vi kan styrke trivsel, samarbejde og et godt arbejdsmiljø i hverdagen.

Temaet "Trivsel i forandringer" understøtter kommunens strategi og udviklingsplan, hvor et centralt mål er at være en attraktiv arbejdsplads. Temaet sætter fokus på, hvordan vi som organisation kan bevare trivsel, engagement og kvalitet i opgaveløsningen - også når rammer og opgaver ændrer sig.

Formålet med denne sagen er at samle HovedMED's feedback - så vi kan bruge læringen i planlægningen af fremtidige arbejdsmiljødage og i det videre arbejde med trivsel og arbejdsmiljø.

Til orientering ligger diverse værktøjer fra Christian Ørsted tilgængeligt på Intra'Sant.

### **Økonomiske oplysninger**

-

### **Lovgrundlag**

Arbejdsmiljøloven.

### **Aktuel beslutning på HovedMED 2025-2026 25-11-2025**

Drøftet.

Bente Villberg deltog under punktets behandling.

# Punkt 5: Opfølgning på APV- og trivselsundersøgelse 2025

S2024-7123

## Sagens kerne

APV- og trivselsundersøgelsen 2025 er afsluttet, og handleplaner er udarbejdet lokalt i organisationen.

OmrådeMED har i november behandlet de lokale resultater, der er blevet bragt ind i OmrådeMED ud fra de rammer, der var lagt ned over det i processen. Det er efterfølgende vurderet om der er behov for at bringe særlige temaer eller handleplaner videre til HovedMED.

Formålet med dette punkt er at HovedMED:

- Får indsigt i eventuelle tværgående temaer rejst af OmrådeMED.
- Kan vurdere, om der er behov for fælles initiativer eller tiltag centralt på denne baggrund.

Bente Villberg deltager under punktets behandling.

## Indstilling

Det indstilles, at HovedMED:

1. Tager status og eventuelle temaer fra OmrådeMED til orientering.
2. Drøfter eventuelle tværgående udfordringer og vurderer behov for evt. fælles tiltag centralt.
3. Beslutter om identificerede temaer eller tiltag skal indgå i den kommende arbejdsmiljødrøftelse.

## Sagens baggrund

OmrådeMED har haft mulighed for at drøfte resultaterne fra trivselsundersøgelsen og APV'en samt vurdere, hvilke lokale eller tværgående forhold, der kræver opfølgning.

Det er OmrådeMED-medlemmernes ansvar at indhente relevant viden fra de lokale MED-udvalg og formidle eventuelle handleplaner eller temaer, der ønskes drøftet i HovedMED.

I forbindelse med mødet ønskes en drøftelse af:

- Hvilke tværgående temaer der eventuelt er rejst på tværs af områderne.
- Om der er behov for fælles tiltag eller tværgående indsatser.

OmrådeMED Rådhusene har ønsket at bringe nedenstående ind i HovedMED:

Ønske om øget tværgående fokus på konflikthåndtering og krisehåndtering - både som onboarding og som løbende "vedligehold".

Formål: skabe og styrke fælles kompetencer og et ensartet grundlag for håndtering af vanskelige situationer. OBS på at inddrage Ungeposten

OmrådeMED Teknik, Erhverv og Kultur:

Har ikke noget at bringe i HovedMED - der er god proces på alle områder.

## Økonomiske oplysninger

-

## Lovgrundlag

Arbejdsmiljøloven.

## Aktuel beslutning på HovedMED 2025-2026 25-11-2025

Drøftet.

De videre drøftelser sker i forbindelse med den kommende arbejdsmiljødrøftelse i 2026.

Bente Villberg deltog under punktets behandling.

## **Punkt 6: Deltagelse i nationalt netværk om forebyggelse af vold, trusler og chikane**

S2025-11473

### **Sagens kerne**

KL og Forhandlingsfællesskabet har som en del af OK24 etableret et nationalt netværk om forebyggelse af vold, trusler og chikane. Netværket strækker sig over ét år og faciliteres af Human House.

På grund af ansøgningsfristen den 17. november 2025 har formandskabet på vegne af HovedMED truffet beslutning om, at Nordfyns Kommune ønsker at deltage i netværket, og har forhåndstilkendegivet dette. Den endelige ansøgning skal godkendes af KL.

Se i Sagens baggrund omkring HovedMEDs opgave omkring udpegning.

Bente Villberg deltager under punktets behandling.

### **Indstilling**

Det indstilles, at HovedMED:

1. Drøfter den organisatoriske forankring af netværket (tværgående eller et specifikt område).
2. Drøfter hvorvidt der bør være en AMR, en TR eller eventuelt flere repræsentanter samt fremsætte forslag herom.
3. Bemyndiger direktionen til at lave den endelige udpegning af medlemmer til deltagelse.

### **Sagens baggrund**

Nordfyns Kommune har mulighed for at deltage i et nyt netværk om forebyggelse af vold, trusler og chikane, som er en indsats, der er aftalt ved OK24 mellem KL og Forhandlingsfællesskabet.

På grund af ansøgningsfristen den 17. november 2025 har formandskabet på vegne af HovedMED truffet beslutning om, at Nordfyns Kommune ønsker at deltage i netværket, og har forhåndstilkendegivet dette. Den endelige ansøgning skal godkendes af KL.

MED-organisationen er projektejer af indsatsen, og arbejdet indebærer, at der afsættes tid til deltagelse i netværksmøder, møder i arbejdsgruppen samt gennemførelse af prøvehandlinger.

#### Forberedelse forud for mødet:

Forud for mødet bedes HovedMED drøfte punktet i deres bagland og forberede input til:

- Den organisatoriske forankring af indsatsen
- Hvilke funktioner og roller der bør indgå i arbejdsgruppen (AMR, TR)

#### Netværket:

Netværket skal være en hjælp til at gennemføre indsatser til at forebygge forekomsten af vold, trusler og chikane.

På hvert netværksmøde bliver der derfor udarbejdet en handleplan med konkrete aktiviteter, som arbejdsgruppen er ansvarlig for at igangsætte, koordinere og sikre fremdrift i frem til næste netværksmøde.

Mellem hvert møde vil der være webinarer og mulighed for onlinemøder, hvor deltagerne sparrer med hinanden og konsulenter fra Human House.

- Netværket varer ét år
- Der er fire netværksmøder i det år á 4½ timers varighed kl. 9.30 - 14.00 - alle møder afholdes i Århus i DGI-huset
- Datoer for netværksmøderne - første møde er d. 3. december 2025, 4. marts 2026, 10. juni 2026, 1. oktober 2026
- Det er gratis at deltage (Nordfyns Kommune skal betale transport, arbejdstid m.m.)
- Netværket er faciliteret af Human House

HovedMED skal udpege en arbejdsgruppe på minimum 4 og max. 8 personer, hvor alle helst skal deltage i netværksmøderne.

Netværket skal understøtte implementering og kvalificering af kommunens egen indsats mod vold og trusler.

Gruppen kan være på tværs af organisationen og/eller været på ét område.

Arbejdsgruppen skal bestå af minimum:

- 1 lederrepræsentant
- 1 AMR eller TR
- Minimum to øvrige deltagere. De øvrige deltagere kan være fagkoordinator, trivselskonsulent eller andre fagpersoner, der allerede har en opgave med at implementere indsatser.
- Der skal udpeges en tovholder i arbejdsgruppen, som har det overordnede ansvar for koordinering.

Der kan eventuelt læses mere om netværket her: [Vær med i netværk mod vold | VPT](#)

Data der eventuelt kan understøtte beslutning (se bilag):

- Data fra Trivselsundersøgelse 2025 omhandlende 'Krænkende hændelser' pr. område
- Oversigt over arbejdsulykker pr. område - markeret med rødt

## **Økonomiske oplysninger**

-

## **Lovgrundlag**

-

## **Aktuel beslutning på HovedMED 2025-2026 25-11-2025**

Drøftet og input givet.

Vigtigt med fælles viden til gavn for organisationen som helhed.

Bemyndigelse givet til direktionen.

Bente Villberg deltog under punktets behandling.

## **Bilag**

Oversigt over arbejdsulykker 2025 - 2024 - 2023

Krænkende hændelser pr. fagområde jf Trivselsundersøgelse 2025

## Punkt 7: Strategidag 2026 - overordnede rammer

S2025-7479

### Sagens kerne

HovedMED skal med denne sag drøfte og træffe beslutning om de overordnede rammer for Strategidagen 2026. Det omfatter fastlæggelse af den præcise dag og tidspunkt, det overordnede formål, valg af oplægsholder samt den ønskede form for facilitering og involvering.

Sagen bygger videre på HovedMEDs indledende drøftelse den 29. august 2025, hvor det blev besluttet at gå videre med planlægningen og fastlæggelsen af de overordnede rammer for dagen.

Det mere konkrete program og indhold for strategidagen udarbejdes efterfølgende og forelægges HovedMED til godkendelse i starten af 2026.

Camilla Ærenlund deltager under punktets behandling.

### Indstilling

Det indstilles, at:

1. Strategidagen afholdes den 19. maj 2026 kl. 8.30 - 15.00.
2. Formålet fastsættes som evaluering af arbejdet med MED-strategiplanen 2024-2026 samt input til den kommende MED-strategiplan.
3. Der inviteres oplæg fra PUF, som tilbyder en kursusdag med temaet "Ny inspiration til hovedudvalget", baseret på klippekortsordning.

### Sagens baggrund

HovedMED drøftede på mødet den 29. august 2025 den overordnede retning for Strategidagen 2026 og fastlagde her overordnet tidspunkt og formål for dagen. Nærværende sag følger op på denne drøftelse med henblik på at beslutte rammerne for oplæg og facilitering nærmere og mere konkret.

HovedMED har tradition for årligt at afholde en strategidag, der kombinerer strategiske drøftelser med faciliterede elementer for at fremme dialog, læring og fælles ejerskab. Strategidagen har tidligere fulgt en treårig cyklus:

- År 1: Introduktion og implementering
- År 2: Opfølgning og evaluering
- År 3: Indsamling af input til ny strategi

Strategidagen fungerer som en platform for fælles refleksion og strategisk sammenhæng på tværs af organisationen. Dagen bidrager til omsætning af strategiske mål til praksis og samler input fra OmrådeMED og LokalMED, så medarbejdernes erfaringer, perspektiver og idéer aktivt indgår i den videre udvikling.

For Strategidagen 2026 foreslås det, at Parternes Uddannelsesfællesskab (PUF) varetager oplæg og facilitering. PUF er et fælles uddannelses- og udviklingssamarbejde mellem Kommunernes Landsforening (KL) og de faglige organisationer med fokus på kompetenceudvikling i MED- og arbejdsmiljøorganisationer. PUF tilbyder fleksible moduler, der kan tilpasses lokale behov og kan målrettes ét eller flere af følgende temaer:

- HovedMED's strategiske rolle og kommunikation
- Arbejdsmiljøopgaver og MED-aftalen i praksis
- Intern arbejdsform og ledelse af MED-samarbejdet
- Aktuelle udfordringer og fokuspunkter på tværs af organisationen

Dagen tilrettelægges med korte oplæg, gruppearbejde og fælles drøftelser for at sikre praksisnær læring og aktiv involvering.

### Økonomiske oplysninger

-

## **Lovgrundlag**

-

### **Aktuel beslutning på HovedMED 2025-2026 25-11-2025**

Drøftet og input givet.

Vigtigt at formen på dagen skifter lidt og at der også bliver fokus på det relationelle. Udkast for det samlede program forelægges HovedMED på et kommende møde.

Camilla Ærenlund deltog under punktets behandling.

## **Punkt 8: Sundhedsdag 2026**

S2025-4148

### **Sagens kerne**

HovedMED skal med denne sag tage stilling til, om Nordfyns Kommune skal afholde en fælles Sundhedsdag forskudt fra den årlige Sundhedsuge, Det vil være med afholdelse første gang forår 2026.

Formålet er at styrke trivsel, fællesskab og sundhed som en del af indsatsen for at skabe en attraktiv arbejdsplads.

Camilla Ærenlund deltager under punktets behandling.

### **Indstilling**

Det indstilles at,

1. HovedMED drøfter og træffer beslutning om, hvorvidt der skal afholdes en fælles Sundhedsdag med start i foråret 2026, som supplement til eksisterende sundheds- og trivselsindsatser.
2. HovedMED tager stilling til arrangementets format - fx kl. 8-20, kl. 16-20 eller andet, hvis beslutningen bliver at det afholdes.

### **Sagens baggrund**

Der har været et ønske om at etablere en fælles Sundhedsdag som et supplement til eksisterende indsatser for trivsel og sundhed. Sundhedsdagen foreslås afholdt som et åbent "drop in"-arrangement med forskellige aktiviteter spredt ud over dagen, så medarbejdere kan deltage fleksibelt. Formatet er endnu ikke fastlagt, men der arbejdes med forskellige scenarier - eksempelvis en hel dag fra kl. 8.00 til 19.00 eller et kortere forløb fra kl. 16.00 til 20.00.

Forslaget har været drøftet i de fire OmrådeMED. Der er fremkommet både positive tilkendegivelser og enkelte forbehold, og der er ikke en entydig holdning på tværs af organisationen. Flere peger på, at en forskudt sundhedsdag kan bidrage til at sprede sundhedsindsatserne mere ud over året og skabe bedre rammer for deltagelse. Andre udtrykker bekymring for ressourcemæssige konsekvenser og peger på, at eksisterende indsatser allerede dækker behovet.

Der er generel opbakning til fælles sundhedsinitiativer, og en sundhedsdag kan være med til at styrke fællesskab og trivsel - særligt hvis den tænkes sammen med øvrige indsatser og understøttes lokalt.

### **Økonomiske oplysninger**

-

### **Lovgrundlag**

-

### **Aktuel beslutning på HovedMED 2025-2026 25-11-2025**

Der er ikke opbakning til, at der afholdes en egentlig fælles sundhedsdag. Der lægges op til, at der fortsat er et stort fokus på Sundhedsugen og på DHL-dagen samt på at sundhed bliver en større del af arbejdsdagen i Nordfyns Kommune.

Camilla Ærenlund deltog under punktets behandling.

## **Punkt 9: Årsplan 2026**

S2024-11437

### **Sagens kerne**

Udkast til årsplan for 2026, som er et dynamisk dokument, som justeres i løbet af året.

### **Indstilling**

Det indstilles, at HovedMED drøfter og godkender udkast til årsplanen for 2026.

### **Sagens baggrund**

Der udarbejdes årligt en årsplan for sager og emner til HovedMEDs møder. Sagen er vedlagt udkast.

Årsplanen er et dynamisk arbejdsdokument, som justeres løbende henover året.

### **Økonomiske oplysninger**

-

### **Lovgrundlag**

-

### **Aktuel beslutning på HovedMED 2025-2026 25-11-2025**

Drøftet og godkendt.

### **Bilag**

HovedMED Årskalender 2025-2026 - november 2025

# Punkt 10: Fraværstatistik pr. 30. september 2025 - HovedMED

S2025-9952

## Sagens kerne

Fraværstatistikken pr. 30. september 2025 for HovedMED er udarbejdet og fremlægges til drøftelse.

## Indstilling

Fraværstatistikken forelægges til drøftelse, herunder drøftes konsekvenser for arbejdsmiljø.

## Sagens baggrund

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.

Det samlede sygefravær for HovedMED's område, set over de seneste 12 måneder, ligger pr. 30. september 2025 på 5,9%, hvilket er 0,1 procentpoint lavere end pr. 31. august 2025 og 0,1 procentpoint lavere end sygefraværet pr. 30. september 2024.

Specifikt for september måned 2025 ligger sygefraværet på 6,1%, hvilket er 1,3 procentpoint højere i forhold til sygefraværet for august måned 2025 og 0,8 procentpoint lavere i forhold til september måned 2024.

Det registrerede fravær svarer til ca. 103,0 fraværårsværk for HovedMED's område.

Andelen af medarbejdere uden sygefravær ligger på 23,5% mod måltallet på 33%.

### Måltal:

Det kan konstateres, at måltallene "Sygefravær i % seneste 12 mdr.", "Antal sygefraværsdage" og "Andel uden sygefravær" for HovedMED's område set over de seneste 12 måneder ikke er nået.

"Andel uden sygefravær i procent" ligger lavere end måltallet med 9,5 procentpoint.

Fraværss- rapport pr. 30. september 2025	Sygefravær- procent		Antal syge- fraværsdage 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.
HovedMED	Måltal		Måltal	Måltal	I hele kr.
	4,3 %		11,2 dage	33,0 %	
HovedMED	5,9 %	6,0 %	15,4 dage	23,5 %	57.821.794

Seneste 12 måneder: 1. oktober 2024 - 30. september 2025.

Forrige 12 måneder: 1. oktober 2023 - 30. september 2024.

For de øvrige OmrådeMED gælder følgende pr. 30. september 2025 i forhold til 2024:

Børn og Unge: Fraværet ligger 0,3 procentpoint højere.

Rådhusene: Fraværet ligger 1,1 procentpoint lavere.

Voksen Velfærd: Fraværet ligger 0,1 procentpoint højere.

Teknik, Erhverv og Kultur: Fraværet ligger 2,1 procentpoint lavere.

OmrådeMED Rådhusene ligger 2,0 procentpoint over måltallet vedrørende "Andel uden sygefravær". Teknik, Erhverv og Kultur ligger 5,9 procentpoint over måltallet vedrørende "Andel uden sygefravær" og måltallene vedrørende "Sygefravær i % seneste 12 mdr." og "Antal sygedage pr. årsværk" er begge nået.

Nedenstående tabel viser måltal for OmrådeMED-udvalgene:

	Sygefravær-Procent	Antal sygefraværsdage pr. årsværk	Andel uden sygefravær i procent
<b>MED-udvalg</b>	<b>Måltallene er gældende for 12 måneder</b>		
Børn og Unge	3,5 %	9,0 dage	30,0 %
Rådhusene	3,0 %	7,8 dage	30,0 %
Voksen Velfærd	5,8 %	15,1 dage	30,0 %
Teknik, Erhverv og Kultur	3,3 %	8,5 dage	30,0 %

Nedenstående tabel viser faktisk sygefravær for OmrådeMED-udvalgene:

	Faktisk sygefravær				
Fravær-rapport pr. 30. september 2025	Sygefravær-Procent		Antal sygefraværsdage pr. årsværk	Andel uden sygefravær i procent	Estimeret lønudgift ved sygefravær
MED-udvalg	Seneste 12 mdr.	Forrige 12 mdr.	Seneste 12 mdr.	Seneste 12 mdr.	I hele kr.
Børn og Unge	5,5 %	5,2 %	14,4 dage	24,9 %	23.305.231
Rådhusene	4,5 %	5,6 %	11,9 dage	32,0 %	7.554.280
Voksen Velfærd	7,3 %	7,2 %	18,9 dage	17,5 %	25.088.728
Teknik, Erhverv og Kultur	2,9 %	5,0 %	7,6 dage	35,9 %	1.485.188

## Økonomiske oplysninger

De estimerede lønudgifter udbetalt i forbindelse med sygefravær de seneste 12 måneder udgør ca. 57,8 mio. kr. for HovedMED's 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 HovedMED 2025-2026 25-11-2025**

Drøftet.

## **Bilag**

Fraværsrapport - Hoved-MED pr. 30. september 2025

Fraværsrapport - Område-MED Børn og Unge pr. 30. september 2025

Fraværsrapport - Område-MED Rådhusene pr. 30. september 2025

Fraværsrapport - Område-MED Voksen Velfærd pr. 30. september 2025

Fraværsrapport - Område-MED Teknik, Erhverv og Kultur pr. 30. september 2025

Datagrundlag i fraværsrapporterne

# Punkt 11: Status på procesplan for forhandling af forhåndsftaler

S2024-1598

## Sagens kerne

Som led i vedtagelsen af principper for kompetenceudvikling og løn O.24, samt implementeringen af overenskomsterne for 2024, blev der udarbejdet en procesplan for forhandling af Nordfyns Kommunes eksisterende forhåndsftaler. Status på processen gives med denne sag.

## Indstilling

Det indstilles, at HovedMED drøfter og tager orienteringen til efterretning.

## Sagens baggrund

Som led i vedtagelsen af principper for kompetenceudvikling og løn O.24, samt implementeringen af overenskomsterne for 2024, blev der udarbejdet en procesplan for forhandling af Nordfyns Kommunes eksisterende forhåndsftaler. Planen er, at alle disse genbesøges / genforhandles, for at sikre at de er nutidssvarende og stemmer overens med de nye overenskomster, som er forhandlet i 2024.

### Procesplanen:

Forhandling af de eksisterende forhåndsftaler er en prioriteret opgave i samspil mellem HR og Løn og Kontraktstyring, og procesplanen er vedlagt som bilag.

### Status på forhandlingerne:

Følgende forhåndsftaler er færdigbehandlet og findes på Intra'sant:

- HK - Administration og IT
- HK - Tandklinikassistenter
- FOA - Overenskomst for dagplejere
- 3F
- BUPL - Pædagogisk uddannet personale
- Akademikere procedureaftale
- Socialpædagogerne - Dagbehandling område
- FOA Teknisk service
- Nordfyns Lærerkreds
- AC - Psykologer (gældende fra 1. januar 2026, kommer på Intra'sant sidst på året)
- Dansk Sygeplejeråd - sundhedsplejersker (forsat relevant - revidering udsættes til OK26)

Forhandling afsluttet - afventer endelig underskrift:

- FOA PMF
- FOA SOSU
- Socialpædagogerne - Døgnområdet
- Dansk Sygeplejeråd - sygeplejersker
- Dansk Socialrådgiverforening

Afventer forhandling:

- FOA + 3F Pædagogisk område - forhandling den 1. december 2025

Det forventes at forhandlingerne er afsluttet inden udgangen af 2025.

## Økonomiske oplysninger

-

## Lovgrundlag

Intet.

**Aktuel beslutning på HovedMED 2025-2026 25-11-2025**

Taget til efterretning.

## **Bilag**

PROCESPLAN pr. 1.11.2024

# Punkt 12: Status på det tværgående arbejde med fleksibel arbejdstilrettelæggelse og fuldtid/op-i-tid

S2024-12300

## Sagens kerne

HovedMED orienteres med denne sag om arbejdet i den nedsatte styregruppe for fleksibel arbejdstilrettelæggelse og fuldtid/op i tid.

Styregruppen er nedsat med afsæt i et kommissorium (vedlagt som bilag), som blev godkendt af HovedMED den 21. januar 2025. Kommissoriet udgør rammen for et tværgående, strategisk og praksisnært arbejde og skal samtidig understøtte implementeringen af trepartsaftalen fra december 2023.

Formålet med styregruppens arbejde er at sikre en samlet og tværgående tilgang, hvor fleksibilitet og fuld tid understøtter kerneopgaven og bidrager til, at Nordfyns Kommune er en attraktiv arbejdsplads. Dette sker ved at samle erfaringer, identificere barrierer, understøtte lokale prøvehandling og kvalificere grundlaget for strategiske beslutninger om arbejdstid, organisering og udvikling af praksis.

Styregruppen arbejder ud fra følgende syv centrale opgaver:

1. Skabe en attraktiv arbejdsplads
2. Integrere trepartsaftalens hensigter
3. Styrke vidensdeling og samarbejde
4. Identificere og nedbryde barrierer
5. Understøtte kultur
6. Evaluere indsatser
7. Levering af input til strategisk beslutningstagning

## Indstilling

Forelægges til orientering.

## Sagens baggrund

### *Deltagere i styregruppen*

Styregruppen er sammensat af repræsentanter fra de fire hovedområder og understøttes af HR- og ledelseskonsulenter for at sikre koordinering og vidensdeling. Styregruppen består af:

- Morten V. Pedersen
- Frederik L. Horsens
- Mogens Bak Hansen
- Gitte Høj Nielsen
- Helle Jørgensen

### *Styregruppemøder*

Styregruppen har foreløbigt afholdt fire møder i 2025 og afrapporterer løbende status til HovedMED og Strategisk Chefforum som led i den videre forankring.

Styregruppen har på sine første tre møder (10. april, 10. juni og 6. oktober 2025) arbejdet med at etablere en fælles retning og skabe overblik over de nuværende tilgange til fleksibel arbejdstilrettelæggelse og fuldtid/op i tid på tværs af fagområderne. Arbejdet har taget udgangspunkt i konkrete lokale erfaringer, bl.a. brug af pusleplaner og fleksible vagtformer på social- og ældreområdet, sygefraværsindsatser i dagtilbud, tilbud om op i tid samt afprøvning af 12-timers vagter på Botilbud Bogense. Derudover er der inddraget inspiration fra andre kommuner samt forslag om bl.a. 4-dages uge og selvtilrettelagte arbejdsrul.

På baggrund heraf har styregruppen besluttet, at arbejdet skal tilrettelægges strategisk og praksisnært med afsæt i kerneopgaven, således at øget fleksibilitet og fuld tid ses som redskaber til både kvalitet i opgaveløsningen og styrket tiltrækning og tilknytning. Styregruppen har samtidig besluttet, at arbejdet forankres via lokale prøvehandling og parallel inddragelse af MED-strengen og relevante ledelsesfora.

Styregruppen har desuden identificeret en række tværgående spørgsmål, som skal kvalificeres gennem data og analyse. Det omfatter bl.a. hvad der motiverer medarbejdere til at gå op i tid, hvorfor fuldtidsstillinger ofte besættes med deltidsansættelser, hvilke organisatoriske og kulturelle barrierer der påvirker mulighederne for fleksibilitet, samt hvordan livsfasehensyn og opgavetilrettelæggelse kan tænkes mere fleksibelt i hverdagen.

I det videre arbejde lægges der vægt på små prøvehandlinger, systematisk videndeling, trivsel og fællesskab i arbejdsfællesskaberne samt styrket brug af data og ledelsesinformation som grundlag for beslutninger og opfølgning.

På det seneste møde den 13. november 2025 blev styregruppen præsenteret for erfaringer fra Bo- og Aktivitetstilbud, herunder nye vagtformer, fleksible arbejdsrul og arbejdet med at øge timetal og fastholde medarbejdere. På denne baggrund besluttede styregruppen at oprette en informationsside på Intra'Sant, hvor erfaringer og prøvehandlinger løbende kan samles og formidles.

Derudover modtog styregruppen et oplæg om ledelsesinformation med fokus på mere tilgængelige data om bl.a. fuldtid/deltid, anciennitet, vikarforbrug og sygefravær. Frem mod næste møde arbejdes der videre med at udvikle målrettet ledelsesinformation på personalemæssige forhold, så lederne får konkrete værktøjer til at følge og analysere mulighederne for fleksibilitet og op i tid/fuld tid.

## **Økonomiske oplysninger**

-

## **Lovgrundlag**

-

## **Aktuel beslutning på HovedMED 2025-2026 25-11-2025**

Taget til efterretning.

## **Bilag**

Kommissorium for styregruppen for fleksibel arbejdstilrettelæggelse og fuld tid\_op i tid

# Punkt 13: Status på reformarbejdet i Nordfyns Kommune

S2025-582

## Sagens kerne

HovedMED modtager med denne sag en orientering om status på reformarbejdet i Nordfyns Kommune med særligt fokus på nuværende status samt de elementer, der træder i kraft i 2026.

Reformarbejdet omfatter seks nationale reformspor: folkeskolen, ældreområdet, socialområdet, beskæftigelsesområdet, sundhedsområdet og den grønne omstilling.

Reformarbejdet er forankret i implementeringsstrategien " En fælles vej - Nordfyns Kommunes strategi for reformarbejdet. Strategien blev vedtaget af Kommunalbestyrelsen den 27. maj 2025 og danner den overordnede ramme for arbejdet med reformerne. Strategien er vedlagt sagen som bilag.

Direktionen giver på mødet en mundtlig orientering om status for hver af reformerne. I sagsfremstillingen gives en samlet status over, hvad der træder i kraft i 2026.

## Indstilling

Det indstilles, at HovedMED tager orienteringen til efterretning.

## Sagens baggrund

Initiativer der træder i kraft i 2026:

### Folkeskolens kvalitetsprogram

I 2. halvår 2026 indføres mulighed for repræsentation af det lokale erhvervsliv m.v. i skolebestyrelserne som led i folkeskolens kvalitetsprogram.

### Ældrereformen

I 1. halvår 2026 åbnes der for en ansøgningspulje til kommuner med etableringsstøtte til lokalplejehjem.

### Socialområdet

I 1. halvår 2026 træder effektivisering af socialtilsynet i kraft pr. 1. januar. Derudover sker der konkretisering og udmøntning af øvrige initiativer på området i løbet af 2026.

### Beskæftigelsesreformen

#### 1. halvår 2026

Andet lovforslag forventes fremsat i marts 2026. Pr. 1. februar 2026 gennemføres følgende ændringer i den eksisterende lovgivning:

- Afskaffelse af jobcenterregimet og større frihed i organiseringen.
- Krav om én indgang for virksomheder.
- Kommunalpolitisk forankring i overgangsperioden.
- Afskaffelse af ressourceforløb, revalidering og jobrotation.
- Afskaffelse af skærpet tilsyn.
- Særlig hjemmel til brug af AI.
- Pulje til opkvalificering af medarbejdere og ledere udmøntes fra 2026.

#### 2. halvår 2026

Pr. 1. juli 2026 gennemføres følgende yderligere justeringer af lovgivningen:

- Afskaffelse af rehabiliteringsteams og fri organisering.
- Ensartet sundhedsfaglig rådgivning.
- Nyt kontaktføreløb og mere fleksible rammer for indsatsen.
- Afskaffelse af hovedparten af særlige ungregler.
- Ingen krav om indsats for sygemeldte fra beskæftigelse.

### Sundhedsreformen

#### 1. halvår 2026

- januar: Forberedende sundhedsråd og regionsråd tiltræder.
- Februar/marts: Aftale mellem staten og de forberedende regionsråd i Region Østdanmark.
- Lovpakke III fremsættes (herunder frit valg til sundheds- og omsorgspladser).
- april: Frist for regionernes indgåelse af aftaler med kommunerne om drift af opgaver fra 1. januar 2027.
- maj: Frist for kommunalbestyrelsens forelæggelse af udkast til aftale om overførsel af aktiver, passiver, rettigheder, pligter og ansatte.
- Sundhedsstyrelsen udarbejder kronikerpakker for KOL og kroniske lænderygmerter.
- Igangsættelse af sundhedsrådenes udarbejdelse af nærsundhedsplaner.

## *2. halvår 2026*

- juli: Frist for indgåelse af endelig aftale om overførsel af aktiver, passiver, rettigheder, pligter og ansatte samt regional forberedelse af overtagelse af driftsopgaven.
- Lovpakke IV fremsættes (herunder frit valg af sygepleje i helhedsplejen og hjælpemidler/behandlingsredskaber).

## **Den grønne trepart**

I 2. halvår 2026 forventes:

- Regeringen at fremlægge en plan for genopretning af dansk natur.
- Omlægningsindsatsen at danne grundlag for markregulering, som træder i kraft fra 2027.

## **Økonomiske oplysninger**

-

## **Lovgrundlag**

-

## **Aktuel beslutning på HovedMED 2025-2026 25-11-2025**

Orientering givet fra områderne. Det er store forandringer hele vejen rundt, som kræver mange ressourcer, men alle processer kører godt.

# Punkt 14: Orientering om beredskabsplanlægning i Nordfyns Kommune

S2025-4396

## Sagens kerne

HovedMED orienteres med denne sag om den aktuelle status for beredskabsplanlægningen i Nordfyns Kommune. Orienteringen bygger videre på den orientering om samme emne, som HovedMED modtog den 29. august 2025.

Beredskabsindsatsen koordineres tværgående på direktørområderne og er organiseret som en flertrinsproces, der omfatter kortlægning, opdatering og forankring af beredskabsplaner, tydeliggørelse af roller og ansvar samt sikring af ensartede procedurer på tværs af organisationen.

Orienteringen omfatter:

1. Det igangværende arbejde med at opdatere og ajourføre beredskabsplaner
2. Indsatsen for sårbare borgere
3. Udvikling af en samlet krisekommunikationsplan
4. Hvis krisen indtræffer - det lokale kriseberedskab og sammenhæng
5. Det endelige beredskab i forbindelse med valgafholdelse

## Indstilling

Det indstilles, at HovedMED tager orienteringen til efterretning.

## Sagens baggrund

Styrelsen for Samfundssikkerhed og Beredskab og KL opfordrede i foråret 2025 kommunerne til at gennemgå og ajourføre deres generelle og sektorspecifikke beredskabsplaner som følge af den sikkerhedspolitiske situation og det Nationale Risikobillede 2025.

### Status på igangværende arbejde

#### *1. Tværgående arbejdsgrupper*

I foråret 2025 blev der nedsat ni tværgående arbejdsgrupper til at opdatere og udvikle beredskabsplaner. Arbejdet følger en flertrinsproces:

1. Overblik (gennemført): Kortlægning af eksisterende planer, instrukser og roller.
2. Opdatering og udvikling (igangværende): Risiko- og sårbarhedsvurderinger samt opdatering af planer og actioncards.
3. Forankring (kommende): Ensartet struktur for opbevaring, kontaktveje og beslutningsgange.

Der arbejdes samtidig på en løsning for både digital og fysisk opbevaring af planer, som kan anvendes ved fx netværks- eller strømafbrydelser. Det forventes, at alle arbejdsgrupper har færdiggjort deres arbejde senest ved udgangen af 1. kvartal 2026.

#### *2. Sårbare borgere*

På baggrund af national vejledning er der igangsat en målrettet indsats vedrørende sårbare borgere. Indsatsen omfatter:

- Identificering af borgere med behov for kritisk hjælp
- Vurdering af behov for lokal nødforsyning (vand, mad, medicin) i op til tre døgn
- Samspil med øvrige beredskabsplaner og driftsområder

Arbejdet med at tilvejebringe nødforsyninger er påbegyndt, og målet er, at der hurtigst muligt etableres nødforsyning til tre døgn for sårbare borgere.

#### *3. Krisekommunikation og lokalt samarbejde*

Der udarbejdes en samlet krisekommunikationsplan, der skal sikre:

- Klar og rettidig information til borgere før og under hændelser
- Ensartede beskedveje på tværs af kommunen
- Faste procedurer for misinformation og sværmning på sociale medier

Derudover har Kommunalbestyrelsen besluttet at etablere et lokalt beredskabsforum, som skal understøtte koordinering, videndeling og lokal robusthed. Forummet bliver en ramme for dialog mellem kommunale enheder, beredskab, lokale aktører og foreninger. Administrationen er aktuelt i gang med at afklare deltagerkredsen til forummet.

#### *4. Hvis krisen indtræffer - det lokale kriseberedskab og sammenhæng*

Der findes to centrale niveauer for beredskabsledelse, som kan blive aktiveret ved en større hændelse:

- Nordfyns Kommunes lokale krisestab
- Den Lokale Beredskabsstab for Fyn (LBS Fyn)

Nordfyns Kommunes krisestab har ansvar for den interne styring og håndtering i kommunen. Krisestaben fungerer som den øverste strategiske ledelse og træffer beslutninger om prioritering, ressourcer, kommunikation og indsats i kommunen.

Krisestaben består af kommunaldirektøren (formand), borgmesteren, direktionen, to stabschefer samt chef for Voksen Velfærd. Under en hændelse mødes staben typisk virtuelt og hyppigt - efter behov op til flere gange dagligt. Erfaringerne fra COVID-19-indsatsen er indarbejdet i organiseringen.

LBS Fyn aktiveres ved hændelser, der kræver koordineret indsats på tværs af kommuner og beredskabsmyndigheder. For Nordfyns Kommune deltager følgende i LBS Fyn:

- Kommunaldirektøren
- Direktøren for Teknik, Erhverv og Kultur
- Faglig koordinator for beredskab (administrativ funktion)

#### *5. Det endelige beredskab i forbindelse med valgafholdelse*

Der er udarbejdet en færdig beredskabsplan for valgafholdelse i Nordfyns Kommune. Formålet er at sikre, at valgbehandlingen kan gennemføres trygt og sikkert med minimal forstyrrelse for vælgerne. Planen indeholder bl.a.:

- Organisering og roller (valgsekretariat, valgstyrelse m.fl.)
- Procedurer ved hændelser som brand, strømsvigt, bombetrusler, it- eller netværksnedbrud, misinformation, vold eller trusler samt evt. flytning af valgsted
- Beskrivelse af interne og eksterne kommunikationsveje

## **Økonomiske oplysninger**

-

## **Lovgrundlag**

-

## **Aktuel beslutning på HovedMED 2025-2026 25-11-2025**

Orientering foretaget.

## **Bilag**

Beredskabsplanlægning i Nordfyns Kommune - HovedMED den 25.11.2025

# Punkt 15: Status på implementering af personaleunivers og employer branding-analyse

S2024-486

## Sagens kerne

Med denne sag orienteres HovedMED om status på arbejdet med implementeringen af personaleuniverset *Et stærkt fællesskab. En tydelig forskel*, som blev igangsat i efteråret 2025, samt status på arbejdet med employer-branding analysen, som blev gennemført i sommeren 2025.

Implementeringsindsatsen skal sikre, at personaleuniverset - herunder personalepolitik, kernefortælling, kerneudtryk, medarbejder- og ledelsesgrundlag samt den digitale håndbog - bliver kendt og anvendt i hele organisationen gennem strategisk forankring, ledelsesinvolvering og lokal dialog. Medarbejder- og ledelsesgrundlagene indgår som integrerede elementer i arbejdet for at styrke de fælles forventninger og værdier i hverdagen.

Employer-branding analysen, som blev gennemført i sommeren 2025, giver et aktuelt billede af medarbejdernes oplevelse af Nordfyns Kommune som arbejdsplads og udgør derfor også et væsentligt grundlag for omsætningen af personaleuniverset i praksis.

Begge dele - personaleunivers og employer-branding - er en del af det samlede arbejde med at styrke Nordfyns Kommune som en attraktiv arbejdsplads.

## Indstilling

Det indstilles, at HovedMED tager orienteringen til efterretning.

## Sagens baggrund

HovedMED og Økonomiudvalget godkendte i juni 2025 det opdaterede personaleunivers for Nordfyns Kommune. I forlængelse heraf drøftede direktionen, OmrådeMED og HovedMED tids- og procesplanen for 2. halvår 2025 for implementering af personaleuniverset.

Personaleuniverset består af:

- En opdateret personalepolitik med fælles kerneudtryk og kernefortælling
- Medarbejder- og ledelsesgrundlag
- En opdateret, digitalt tilgængelig håndbog via Intra'Sant (aktuelt under udvikling)

Formålet med personaleuniverset er at skabe en tydeligere sammenhæng mellem Nordfyns Kommunes strategi, værdier og daglige praksis og dermed styrke kommunen som en attraktiv arbejdsplads. Personaleuniverset skal sammen med øvrige initiativer fremme trivsel, understøtte faglig og organisatorisk udvikling samt gøre det lettere at tiltrække og tilknytte kvalificerede medarbejdere.

Sideløbende med arbejdet med personaleuniverset blev der i slutningen af maj 2025 igangsat en employer branding-undersøgelse. Formålet med undersøgelsen var at belyse, hvad der kendetegner Nordfyns Kommune som arbejdsplads, og hvordan disse styrker kan udvikles og kommunikeres mere tydeligt. Undersøgelsen giver et aktuelt grundlag for både at understøtte tilknytning og for at kvalificere den fremadrettede indsats med tiltrækning. Resultaterne har i den seneste periode bidraget med relevante data, der kan anvendes i beslutninger om den videre udvikling af fortællingen om Nordfyns Kommune som arbejdsplads.

### *Implementering af personaleuniverset*

Implementeringen er tilrettelagt som en samlet og flerstrengt indsats, hvor både strategisk ledelse, lokal praksis og medarbejderinvolvering spiller en central rolle.

Medarbejder- og ledelsesgrundlagene indgår som integrerede elementer i implementeringsindsatsen. De er tæt forbundet med personalepolitikken og skal bruges aktivt for at skabe sammenhæng i fortællingen om Nordfyns Kommune som arbejdsplads - og om de fælles forventninger, vi har til hinanden.

### *Aktiviteter*

I 2. halvår 2025 har fokus været rettet mod forankring og omsætning i praksis:

- Lederforum den 9. september 2025 markerede det officielle kickoff for personaleuniverset. Dagen satte fokus på, hvordan ledere kan bringe politik, kernefortælling og kerneudtryk i spil i hverdagen. På lederforumseminaret den 28.-29. oktober 2025 drøftede Lederforum bl.a., hvordan personaleuniverset kan komme til udtryk i den enkelte leders personlige ledelsesgrundlag.
- Referencegruppen har drøftet struktur og indhold til Håndbogen, som aktuelt er under udarbejdelse. Det er et løbende udviklingsarbejde, der vil strække sig over en længere periode.
- De indledende nyheder om personaleuniverset er formidlet på intranettet.
- Employer-branding site på Nordfyns Kommunes hjemmeside
- Hjelpe-materiale til alle ledere til brug for det videre employer branding arbejde lokalt

Aktuelt foregår herudover følgende arbejde:

- Ny og opdateret Intra'Sant-side med materiale, baggrund og værktøjer
- Præsentationsvideo og intranyheder målrettet hele organisationen
- Ny skabelon til stillingsopslag (for hele koncernen med mulighed for lokale tilpasninger)
- Fælles hashtag til brug i stillingsopslag og sociale medier (kerneudtrykket)
- Udarbejdelse af visuelle materialer

Arbejdet med personaleuniverset kobles herudover tæt til øvrige indsatser om arbejdsmiljø, trivsel og employer branding, herunder opfølgningen på Employeeer-branding analyse. Som led i implementeringen er resultaterne fra employer branding-analysen samt personaleuniverset omsat til en lederpakke, der skal understøtte lokale dialoger om arbejdspladskultur, trivsel og fælles styrker. Lederpakken indeholder bl.a. præsentation, talepapir og øvelser. Materialet skal gøre det let for lederne at omsætte analyseresultaterne i lokale dialoger og understøtte ambassadørskab og fælles identitet på tværs af organisationen.

#### *Den videre proces*

I december 2025 samles erfaringer og læringspunkter i et kort evalueringsnotat som grundlag for planlægningen af 2026. Evalueringsnotatet samt planen for 1. halvår 2026 forelægges på et af de kommende møder i HovedMED.

Det kommende arbejde omfatter:

- Foreløbig færdiggørelse af Håndbogen. Det er et løbende udviklingsarbejde, hvorfor den fortsat skal opdateres løbende
- Løbende formidling på Intra'Sant med eksempler fra praksis
- Drøftelser i Lederforum, OmrådeMED og LokalMED samt lokale fora om, hvordan personaleuniverset kan anvendes aktivt i udviklings- og trivselssamtaler

## **Økonomiske oplysninger**

.

## **Lovgrundlag**

.

## **Aktuel beslutning på HovedMED 2025-2026 25-11-2025**

Orientering foretaget.

## **Bilag**

Et stærkt fællesskab. En tydelig forskel - Personalepolitik for Nordfyns Kommune

# Punkt 16: Onboarding af ny kommunalbestyrelse 2026

S2025-11404

## Sagens kerne

HovedMED orienteres med denne sag om det overordnede onboardingforløb for den kommende kommunalbestyrelse, der tiltræder den 1. januar 2026.

Formålet med onboardingforløbet er at sikre en god og effektiv opstart gennem en systematisk introduktion til Nordfyns Kommunes organisation, politiske struktur, strategiske retning og samarbejdsformer.

Forløbet skal give nye kommunalbestyrelsesmedlemmer indsigt i kommunens opgaver, værdigrundlag og styringsprincipper samt tydeliggøre det politiske ansvar som arbejdsgiver for ca. 2.200 ansatte.

Kommunaldirektør Morten V. Pedersen uddyber nærmere på mødet.

## Indstilling

Det indstilles, at HovedMED tager orienteringen til efterretning.

## Sagens baggrund

Kommunalvalget blev afholdt den 18. november 2025, og den nye kommunalbestyrelse tiltræder den 1. januar 2026.

I 2026 gennemføres en række introduktionsaktiviteter, der skal understøtte en god opstart og sikre kontinuitet i den politiske og administrative opgaveløsning. Formålet med onboardingforløbet er at sikre en god og effektiv opstart gennem en systematisk introduktion til Nordfyns Kommunes organisation, politiske struktur, strategiske retning og samarbejdsformer. Forløbet skal give nye kommunalbestyrelsesmedlemmer indsigt i kommunens opgaver, værdigrundlag og styringsprincipper samt tydeliggøre det politiske ansvar som arbejdsgiver for ca. 2.200 ansatte.

## Økonomiske oplysninger

-

## Lovgrundlag

-

## Aktuel beslutning på HovedMED 2025-2026 25-11-2025

Orientering foretaget.

## **Punkt 17: Orientering**

S2024-10191

### **Sagens kerne**

Orientering til HovedMED:

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

### **Aktuel beslutning på HovedMED 2025-2026 25-11-2025**

Orientering foretaget.