

REFERAT OmrådeMED Teknik, Erhverv og Kultur 2025-2026 d. 05-05-2026

Mødedato Tirsdag d. 05. maj 2026 kl. 09:30

Mødested Otterup Rådhus, enebærodde

Mødedeltagere Dorthe Schmidt Temberg, Peter Astrup Simmelsgaard, Ronni
Brink, Anne Mach Rasmussen, Peter Lumby Lindeskov
Andersen, Inge Haakonsdatter, Jacob Vistisen, Louise
Rasmussen, Andreas Nimb Christiansen, Jesper Erik Rasmussen,
suppleant, Mette Horsman Hansen

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af referat fra sidste møde.....	3
Referat fra HovedMED.....	4
Fraværstatistik pr. 31. marts 2026 - Teknik, Erhverv og Kultur.....	5
Status på rekruttering i Teknik og Service.....	7
Sundhedsugen 2026.....	8
Afrunding på arbejdet med MED-strategiplanen 2024–2026.....	10
Status på arbejdet med fleksibel arbejdstilrettelæggelse og fuldtid/op i tid.....	11
Eventuelt.....	12
Orientering.....	13

Punkt 1: Godkendelse af referat fra sidste møde

S2024-12126

Sagens kerne

Seneste referat fra OmrådeMED Teknik, Erhverv og Kultur forelægges til godkendelse.

Aktuel beslutning på OmrådeMED Teknik, Erhverv og Kultur 2025-2026 05-05-2026

Godkendt.

Bilag

Åbent referat - OmrådeMED Teknik, Erhverv og Kultur 2025-2026 den 03-03-2026, kl. 08:30-11:00

Punkt 2: Referat fra HovedMED

S2024-12126

Sagens kerne

Seneste referat fra HovedMED forelægges til orientering.

Aktuel beslutning på OmrådeMED Teknik, Erhverv og Kultur 2025-2026 05-05-2026

Orientering foretaget.

Bilag

Samlet referat - HovedMED 2025-2026 den 21-04-2026

Punkt 3: Fraværsstatistik pr. 31. marts 2026 - Teknik, Erhverv og Kultur

S2026-3460

Sagens kerne

Fraværsstatistikken pr. 31. marts 2026 for OmrådeMED Teknik, Erhverv og Kultur er udarbejdet.

Å

Fraværssrappporterne indeholder afrapportering i forhold til de tre måltal:

Å

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

Indstilling

Det indstilles, at fraværsstatistikken drøftes.

Sagens baggrund

De seneste 12 måneder ligger OmrådeMED Teknik, Erhverv og Kulturs sygefravær pr. 31. marts 2026 på 3,2%, hvilket er 0,4 procentpoint lavere i forhold til pr. 31. marts 2025.

Å

Specifikt for marts måned 2026 ligger sygefraværet på 7,3%, hvilket er 4,2 procentpoint højere end marts måned 2025 og 0,1 procentpoint lavere end februar måned 2026.

Å

Det registrerede fravær svarer til ca. 3,1 fraværsvårk for OmrådeMED Teknik, Erhverv og Kultur.

Å

Andelen uden sygefravær er pr. 31. marts 2026 på 29,7% og ligger dermed under måltallet på 30%. Andel uden sygefravær er steget med 1,7 procentpoint set i forhold til pr. 28. februar 2026.

Å

Det samlede sygefravær for hele kommunen, set over de seneste 12 måneder, ligger pr. 31. marts 2026 på 6,0%, hvilket er det samme i forhold til pr. 31. marts 2025.

Å

Måltal:

Det kan konstateres, at måltallet "Andel uden sygefravær i procent" ikke er nået

Måltallene for "Sygefraværprocent" set over de seneste 12 måneder og "Antal sygefraværdsdage pr.

Årsvårk" er nået.

Å

Fraværssrapport pr. 31. marts 2026	Sygefraværprocent		Antal sygefraværdsdage pr. Årsvårk	Andel uden sygefravær i procent	Estimeret lågnudgift ved sygefravær
	Seneste 12 mdr.	Forrige 12 mdr.	Seneste 12 mdr.	Seneste 12 mdr.	Seneste 12 mdr. Å
OmrådeMED Teknik, Erhverv og Kultur	Måltal		Måltal	Måltal	I hele kr.
	3,3 %		8,5 dage	30,0 %	Å
Teknik, Erhverv og Kultur	3,2 %	3,6 %	8,4 dage	29,7 %	1.657.529

Seneste 12 måneder: 1. april 2025 - 31. marts 2026.

Forrige 12 måneder: 1. april 2024 - 31. marts 2025.

Økonomiske oplysninger

De estimerede lågnudgifter, udbetalt i forbindelse med sygefravær de seneste 12 måneder, udgør ca. 1,7 mio. kr. for OmrådeMED Teknik, Erhverv og Kulturs medarbejdere.

Â
BelÃ¸bet er beregnet med udgangspunkt i den gennemsnitlige timelÃ¸n for den organisatoriske enhed gange de faktuelle fravÃ¸rstimer.

Â
Der er ikke medtaget udgifter til aflÃ¸sning af vikarer.

Lovgrundlag

Intet.

Aktuel beslutning pÃ¸ OmrÃ¸deMED Teknik, Erhverv og Kultur 2025-2026 05-05-2026

DrÃ¸ftet.

Bilag

FravÃ¸rsrapport - OmrÃ¸de-MED Teknik, Erhverv og Kultur pr. 31. marts 2026

Datagrundlag i fravÃ¸rsrapporterne

Punkt 4: Status på rekruttering i Teknik og Service

S2024-12126

Sagens kerne

Udvalget får en kort præsentation af de erfaringer og oplevelser, der har været i forbindelse med de seneste rekrutteringer i Teknik og Service, både når det gælder udarbejdelse af jobopslag og selve ansættelsesprocessen.

Formålet er at skabe grundlag for en fælles drøftelse og erfaringsudveksling med udgangspunkt i en konkret ansættelsesproces i Teknik og Service.

Aktuel beslutning på OmrådeMED Teknik, Erhverv og Kultur 2025-2026 05-05-2026

Orientering foretaget.

Punkt 5: Sundhedsugen 2026

S2026-3888

Sagens kerne

Nordfyns Kommune afholder hvert år Sundhedsuge i uge 41. Ugen giver anledning til at sætte fokus på sundhed og trivsel på arbejdspladsen.

I 2026 er temaet for Sundhedsugen "Pre- og onboarding af nye medarbejdere". Temaet er valgt, fordi en god start på arbejdspladsen er afgørende for både trivsel og mental sundhed.

En systematisk pre- og onboardingindsats bidrager til, at nye medarbejdere oplever tryghed, klare forventninger og social tilknytning fra begyndelsen. Det kan forebygge usikkerhed, stress og mistro og samtidig styrke engagement og tilknytning.

Ved at sætte fokus på modtagelsen af nye medarbejdere som en del af arbejdsmiljøindsatsen, understøttes sunde og bæredygtige arbejdspladser på tværs af organisationen.

Indstilling

Det indstilles, at OmrådeMED drøfter og bidrager med idéer til sundhedsindsatser, der kan indgå i Sundhedsugen 2026, med udgangspunkt i temaet "Pre- og onboarding af nye medarbejdere".

Sagens baggrund

Med Sundhedsugen ønsker vi at sætte fokus på, hvordan vi som organisation kan understøtte trivsel og sundhed gennem hele medarbejderrejsen - herunder særligt i mødet med nye medarbejdere. En god start på arbejdspladsen har stor betydning for både mental trivsel, arbejdsglæde og tilknytning.

Temaet er i tråd med Nordfyns Kommunes strategi- og udviklingsplan, som har fokus på at skabe attraktive arbejdspladser præget af tillid, tryghed og fællesskab. En systematisk tilgang til pre- og onboarding kan bidrage til netop dette ved at skabe klare rammer, forventningsafstemning og tidlig social integration.

HR ønsker i den forbindelse at inddrage OmrådeMED for at hente inspiration til relevante sundhedsindsatser og aktiviteter, der kan understøtte årets tema.

I organisationens strategi- og udviklingsplan fremhæves betydningen af et arbejdsmiljø præget af tillid og tryghed. Dette gør sig særligt gældende i mødet med nye medarbejdere, hvor en tydelig og imødekommende onboarding kan forebygge usikkerhed og mistro.

Sundhedsugen skal bidrage til:

- at styrke bevidstheden om, hvordan en god modtagelse af nye medarbejdere har betydning for trivsel og arbejdsmiljø
- at give inspiration og konkrete redskaber til systematisk pre- og onboarding
- at understøtte fællesskab og tilknytning på arbejdspladsen fra første dag

Eksempler på mulige indsatser:

- Mentor- eller buddyordninger: Nye medarbejdere tilknyttes en kollega, som understøtter både faglig og social introduktion
- Mini-workshops i teams: Drøftelser af, hvordan arbejdspladsen konkret tager imod nye kolleger
- Snaplogs: Brug af korte refleksionslogs fra nye medarbejdere i den første periode, som giver indsigt i trivsel, oplevelse af opstarten og behov for justeringer
- Oplæg eller workshop: Fx om god onboarding-praksis og betydningen af en tryk start
- Fællesskabsaktiviteter: Initiativer, der styrker relationer og tilknytning mellem nye og erfarne medarbejdere

Økonomiske oplysninger

Ingen.

Lovgrundlag

Intet.

Aktuel beslutning på OmrådeMED Teknik, Erhverv og Kultur 2025-2026 05-05-2026

Drøftet.

Der er endnu ikke udarbejdet konkrete indsatser på de enkelte områder.

Input fra OmrådeMED Teknik, Erhverv og Kultur til det videre arbejde:

Kommuneperspektiv:

- Fælles berøringsflader, fx DHL, som giver en oplevelse af at være en del af noget større.

Lokalt perspektiv (OmrådeMED):

- Kan der tænkes i en bredere præsentation/introduktion af nye medarbejdere, fx ved at komme kort rundt og se alle de decentrale arbejdspladser samt møde administrationen under Teknik, Erhverv og Kultur.

Punkt 6: Afrunding på arbejdet med MED-strategiplanen 2024–2026

S2025-7582

Sagens kerne

I denne sag modtager OmrådeMED en samlet opsamling på arbejdet med MED-strategiplanens fire forudsætninger og de lokale drøftelser, der har været gennemført i OmrådeMED som led i implementeringen af MED-strategiplanen 2024-2026.

Indstilling

Det indstilles, at:

- OmrådeMED tager orienteringen til efterretning.
- OmrådeMED noterer, at de samlede erfaringer og perspektiver indgår i det videre arbejde med MED-strategiplanen i HovedMED.

Sagens baggrund

MED-organisationen har med strategiplanen 2024-2026 sat en fælles retning for at understøtte udviklingen af organisationens kultur og opgaveløsning med afsæt i fire forudsætninger:

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

Arbejdet med strategiplanen har været tilrettelagt som en trinvis proces, hvor HovedMED har sat retning og ramme for arbejdet, og hvor OmrådeMED løbende har arbejdet med lokale drøftelser, refleksioner og idéudvikling inden for de enkelte forudsætninger.

I perioden har der været arbejdet med de fire forudsætninger i forskelligt omfang og med forskellig dybde. De lokale drøftelser i OmrådeMED har samlet set bidraget med et bredt og praksisnært erfaringsgrundlag for, hvordan strategiplanen omsættes i organisationen.

På tværs af forudsætningerne peger OmrådeMED blandt andet på:

- behov for øget fleksibilitet og styrket fokus på tiltrækning og tilknytning af medarbejdere
- styrkelse af kompetenceudvikling, herunder opkvalificering og talentudvikling
- videreudvikling af samarbejdet med uddannelsesinstitutioner og styrket fokus på praktik og onboarding
- et stort potentiale i anvendelsen af digitalisering og teknologi i opgaveløsningen
- behov for tydelige rammer, kompetenceudvikling og tryghed i anvendelsen af ny teknologi
- betydningen af fortsat at styrke samarbejde, dialog og sammenhængskraft på tværs af organisationen

Arbejdet med strategiplanen bevæger sig dermed fra en indledende idé- og udviklingsfase mod en samlet evaluering og prioritering af det videre arbejde.

Opsamlingen indgår i det samlede grundlag for HovedMEDs videre arbejde med MED-strategiplanen og den fortsatte udvikling af MED-organisationens rolle og bidrag til organisationens samlede udvikling.

Økonomiske oplysninger

Ingen.

Lovgrundlag

Intet.

Aktuel beslutning på OmrådeMED Teknik, Erhverv og Kultur 2025-2026 05-05-2026

Orientering foretaget og sagen drøftet.

Punkt 7: Status på arbejdet med fleksibel arbejdstilrettelæggelse og fuldtid/op i tid

S2024-13068

Sagens kerne

OmrådeMED orienteres med denne sag om status på arbejdet i styregruppen for fleksibel arbejdstilrettelæggelse og fuldtid/op i tid.

Orienteringen vedrører:

- Etablering af en processide på Intra'Sant om fleksibel arbejdstilrettelæggelse
- Styregruppens arbejde med ledelsesinformation på personaleområdet

Formålet med styregruppens arbejde er at sikre en samlet og tværgående tilgang, hvor fleksibilitet og fuldtid understøtter kerneopgaven og bidrager til, at Nordfyns Kommune er og forbliver en attraktiv arbejdsplads.

Indstilling

Det indstilles, at OmrådeMED tager orienteringen til efterretning.

Sagens baggrund

Styregruppen for fleksibel arbejdstilrettelæggelse og fuldtid/op i tid er nedsat med afsæt i et kommissorium, som blev drøftet i Strategisk Chefforum i december 2024 og godkendt af HovedMED i januar 2025. Arbejdet understøtter samtidig implementeringen af trepartsaftalen fra december 2023.

Styregruppen arbejder tværgående med at:

- styrke rammerne for en attraktiv arbejdsplads
- understøtte fleksible løsninger og fuldtidsindsatser i praksis
- skabe fælles retning og vidensdeling på tværs af organisationen

Som led i dette arbejde etableres der en processide på Intra'Sant, som samler viden, erfaringer og inspiration om fleksibel arbejdstilrettelæggelse ét sted. Processiden bliver en del af personaleuniverset og vil fungere som et løbende opdateret omdrejningspunkt for indsatsen. Indholdet vil blandt andet bestå af overblik over rammer og muligheder, eksempler fra praksis samt inspiration og værktøjer til lokal dialog og prøvehandling.

Derudover indgår styregruppen i arbejdet med at kvalificere og videreudvikle ledelsesinformation på personaleområdet. Fokus er på at gøre personaledata mere anvendelige og understøtte systematisk opfølgning, ledelsesmæssige beslutninger og lokal praksis på tværs af organisationen.

Økonomiske oplysninger

Ingen.

Lovgrundlag

Intet.

Aktuel beslutning på OmrådeMED Teknik, Erhverv og Kultur 2025-2026 05-05-2026

Orientering blev taget til efterretning.

Punkt 8: Eventuelt

S2024-12126

Sagens kerne

-

Aktuel beslutning på OmrådeMED Teknik, Erhverv og Kultur 2025-2026 05-05-2026

Forslag om at afholde OmrådeMED lokalt.

Der blev orienteret om overvejelser vedrørende oprettelse af en uddannelse i retning af genbrugsvejleder. KL har i første omgang afvist at gå ind i dette.

Det overvejes, hvorvidt der kan peges på en bredere fundering af en uddannelse, der også kan favne den private sektor, hvor behovet for en uddannelse rettet mod håndtering af affald og genbrug ligeledes er stigende.

Punkt 9: Orientering

S2024-12126

Sagens kerne

Forelægges til orientering:

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

Aktuel beslutning på OmrådeMED Teknik, Erhverv og Kultur 2025-2026 05-05-2026

Orientering foretaget.