

REFERAT OmrådeMED Voksen Velfærd 2025-2026 d. 26-08-2025

Mødedato Tirsdag d. 26. august 2025 kl. 08:30

Mødested Søndersø Rådhus

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

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af referat fra sidste møde.....	3
Referat fra HovedMED.....	4
OmrådeMED Voksen Velfærds høring af Budget 2026 - 2029.....	5
Orientering og drøftelse af tids- og procesplan for implementeringen af personaleuniverset.....	6
Status på sundhedsreformen.....	9
Hygiejnestrategien.....	10
Sundhedsuge 2025 og Sundhedsdag 2026.....	11
Det videre arbejde med MED-strategiplanen 2024-2026 'Kvalificerede medarbejdere'.....	13
Trivselsundersøgelse 2025 - Orientering og næste skridt.....	15
Det videre arbejde med lønstrategi.....	16
Fraværstastik pr. 31. juli 2025 - Voksen Velfærd.....	18
Evaluering af temaage om kvalificerede medarbejdere.....	20
Orientering om plan for implementering af helhedspleje.....	21
Oversigt over arbejdsulykker for første halvår af 2025.....	22
Orientering.....	23
Eventuelt.....	24

Punkt 1: Godkendelse af referat fra sidste møde

S2024-12126

Sagens kerne

Følgende referater fra OmrådeMED Voksen Velfærd forelægges til godkendelse:

- 13. maj 2025.

Aktuel beslutning på OmrådeMED Voksen Velfærd 2025-2026 26-08-2025

Godkendt.

Bilag

Samlet referat - OmrådeMED Voksen Velfærd 2025-2026 den 13-05-2025

Punkt 2: Referat fra HovedMED

S2024-12126

Sagens kerne

Følgende referater fra HovedMED forelægges til orientering:

- Den 10. juni 2025.

Aktuel beslutning på OmrådeMED Voksen Velfærd 2025-2026 26-08-2025

Taget til efterretning.

Bilag

Samlet referat - HovedMED 2025-2026 den 10-06-2025

Punkt 3: OmrådeMED Voksen Velfærds høring af Budget 2026 - 2029

S2025-7888

Sagens kerne

I henhold til tidsplanen for Budget 2026 er høringsperioden for budgetforslaget for 2026 - 2029 fra den 21. august til 8. september 2025.

Høringssvaret kan forholde sig til

- eksisterende serviceniveau
- forslag til budgetændringer
- forslag til anlæg

Indstilling

Det indstilles, at OmrådeMED Voksen Velfærd drøfter og udarbejder høringssvar til budget 2026 - 2029.

Sagens baggrund

Budgetoplægget for 2026 -2029 er udarbejdet med udgangspunkt i de af Økonomiudvalget udmeldte økonomiske rammer for fagudvalgene.

Rammerne er tilpasset udmeldingen om pris- og lønudviklingen, hvor der for lønninger er foretaget differentierede lønfremskrivninger i forbindelse med udmøntningen af trepartsmidlerne. Endvidere er budgettet tilrettet i forhold til demografi og aktivitetsændringer samt generelle forventninger til udgiftsniveauet for de respektive udgiftsområdet.

Budgetmaterialet til brug for udarbejdelse af høringssvaret vil være tilgængeligt på intranettet og Nordfyns Kommunes hjemmeside fra torsdag den 21. august 2025.

Økonomiske oplysninger

-

Lovgrundlag

Budgetstrategien 2026.

Aktuel beslutning på OmrådeMED Voksen Velfærd 2025-2026 26-08-2025

Vi giver alle en frist til fredag den 5. september og hvorefter vi sammenskriver et høringssvar med OmrådeMED Voksen Velfærd som afsender.

Punkt 4: Orientering og drøftelse af tids- og procesplan for implementeringen af personaleuniverset

S2024-486

Sagens kerne

OmrådeMED modtager med denne sag den samlede tids- og procesplan for implementering af Nordfyns Kommunes opdaterede personaleunivers til orientering og drøftelse.

Alle OmrådeMED drøfter sagen på møderne den 25. og 26. august 2025. Orienteringen og drøftelsen i HovedMED sker herefter den 29. august 2025, hvor eventuelle bemærkninger fra OmrådeMED indgår i det videre arbejde.

Det foreslås, at OmrådeMED tænker de respektive LokalMED ind med opfordring til at LokalMED sender eventuelle input og bemærkninger til implementeringsprocessen, så lokale perspektiver indgår i dialogen og bidrager til bred forankring. Input og bemærkninger kan løbende sendes til Strategi og Politik på afdelingens mail.

Implementeringsindsatsen skal sikre, at personaleuniverset - herunder personalepolitik samt tilhørende kernefortælling og kerneudtryk og håndbog - bliver kendt og anvendt i hele organisationen gennem strategisk forankring, ledelsesinvolvering, medarbejderdeltagelse og synlighed i hverdagen.

Medarbejder- og ledelsesgrundlag indgår som integrerede elementer i implementeringen for at sikre sammenhæng og udbrede kendskabet til de fælles forventninger og værdier i organisationen.

Indstilling

Det indstilles, at OmrådeMED:

1. Orienterer sig i og drøfter tids- og procesplanen samt giver input.
2. Involverer LokalMED, så lokale perspektiver indgår og bidrager til bred forankring.

Sagens baggrund

HovedMED og Økonomiudvalget godkendte i juni 2025 det opdaterede personaleunivers for Nordfyns Kommune.

Personaleuniverset består af:

- En opdateret personalepolitik med fælles kerneudtryk og kernefortælling
- Medarbejder- og ledelsesgrundlag
- En opdateret, digitalt tilgængelig håndbog via Intra'Sant (som pt. er i en udviklingsproces)

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 andre initiativer fremme trivsel, understøtte faglig og organisatorisk udvikling samt gøre det lettere at tiltrække og tilknytte kvalificerede medarbejdere.

Implementeringen er tilrettelagt som en samlet og flerstrengt indsats, hvor både strategisk ledelse, lokal praksis og medarbejderinvolvering spiller en central rolle. Medarbejder- og ledelsesgrundlag 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, hvilke forventninger vi har til hinanden.

Gennem synliggørelse og anvendelse af de tre dokumenter i fællesskab - i onboarding, dialogmøder, ledelsesfora og daglige samtaler - styrkes den fælles forståelse af retning, forventninger og værdier.

Involvering af LokalMED

Det opfordres til, at OmrådeMED inddrager LokalMED i drøftelserne, så lokale perspektiver bringes ind og indgår i det videre arbejde. Der lægges vægt på en vekselvirkning mellem niveauerne, så LokalMED, OmrådeMED og HovedMED understøtter hinanden og sikrer bred forankring.

Overordnet tids- og procesplan (2. halvår 2025)

Planen er udarbejdet ud fra input fra HovedMED og danner grundlag for udrulningen i efteråret 2025 samt det efterfølgende arbejde frem til udgangen af året, hvor der gennemføres evaluering og justering forud for 2026.

Implementeringen skal sikre, at personaleuniverset - herunder personalepolitik, kernefortælling, kerneudtryk, medarbejder- og ledelsesgrundlag samt håndbog - bliver kendt og anvendt i hele organisationen gennem:

- Strategisk forankring
- Ledelsesinvolvering
- Medarbejderdeltagelse
- Synlighed i hverdagen

Tids- og procesplanen

- 19. august: Drøftelse af planen i Direktionen
- 25.-26. august: OmrådeMED behandler procesplanen og giver input (med involvering af LokalMED)
- 27. august: Strategisk Chefforum orienteres og drøfter procesplanen
- 29. august: HovedMED orienteres og drøfter procesplanen
- 9. september: Officielt kickoff i Lederforum med introduktion til personaleuniverset
- Fra 11. september: Opfølgning i chef- og ledergrupper
- 28.-29. oktober: Lederforumseminar med fokus på anvendelse i praksis og input til videreudvikling
- 11. og 13. november: Statusmøder i OmrådeMED med inddragelse af LokalMED
- 25. november: HovedMED drøfter status og plan for 2026
- December: Evaluering, læringsopsamling og plan for det videre arbejde i 2026

Opfølgning og videreudvikling

I november 2025 samles der op i MED-organisationen. Erfaringer og input fra medarbejdere og ledere indsamles via en feedbackkanal på Intra'Sant. Gode eksempler fra praksis synliggøres, og indsatserne justeres med henblik på det videre arbejde i 2026.

Økonomiske oplysninger

-

Lovgrundlag

-

Beslutning på OmrådeMED Børn og Unge 2025-2026 25-08-2025

Drøftet.

Kommentarer til tidsplanen:

- OmrådeMED finder at det er en meget komprimeret tidsplan, som med fordel kunne breddes ud.

Hvordan understøttes implementeringen? - anbefalinger fra OmrådeMED:

- Opfordring til LokalMED lav egne procesplaner således at der også lokalt bliver arbejdet med implementeringen.

Beslutning på OmrådeMED Rådhusene 2025-2026 25-08-2025

Tids- og procesplanen gennemgås og drøftes.

- Det fremhæves, at der i arbejdet med medarbejderhåndbogen skal være fokus på, hvordan emner kan fremsøges. Hvad er de fælles ord, vi bruger?
- Brug AMR'erne ift. udrulningen og præsentationen af både personalepolitikken og håndbogen. Det giver også mening, da AMR'erne er med i onboarding af nye medarbejdere.

Aktuel beslutning på OmrådeMED Voksen Velfærd 2025-2026 26-08-2025

Efterårsdagsordenen er fyldt godt op med implementering af mange reformer.

Medarbejderhåndbogen er den vigtigste. Voksen Velfærd har arbejdet med medarbejdergrundlaget og kernefortællinger. Det konkrete er vigtigst.

Håndbogen bør understøtte en effektiv on-boarding. OmrådeMED Voksen Velfærd vil gerne have en foreløbig håndbog gennemlæsning og input.

Brugervenlighed/enkelthed på Intra'Sant er afgørende. Ikke lange vejledninger. Der skal i stedet bruges kræfter på at komme ud og demonstrere for lederne, så de kan videreformidle.

Punkt 5: Status på sundhedsreformen

S2024-12126

Sagens kerne

Der gives en status på sundhedsreformen samt en oversigt over opgaver i anden halvdel af 2025.

Aktuel beslutning på OmrådeMED Voksen Velfærd 2025-2026 26-08-2025

Processen efter sommerferien starter op med seminarer for kommunale og regionale topledere i begyndelsen af september.

Herefter orienteres i Nordfyns Kommune. Det forventes at tidsplaner snart kan gøres mere konkrete. Plancher fra før sommerferie vedhæftes referatet.

Bilag

25 08 26 Sundhedsreform status

Punkt 6: Hygiejnestrategien

S2024-12126

Sagens kerne

Leder for gruppen har godkendt den revideret hygiejnestrategi. Strategien implementeres i efteråret 2025. Carsten Andreasen gennemgår strategien.

Aktuel beslutning på OmrådeMED Voksen Velfærd 2025-2026 26-08-2025

Hygiejnestrategien blev gennemgået. Det opleves, at rengøringsstandarden ikke er god nok. Særligt weekend og helligdage.

OmrådeMED Voksen Velfærd tager en dialog med rengøring om, hvordan man kan samle op på problemstillingerne.

Bilag

Hygiejnestrategi for Voksen Velfærd v.11.8.25

Punkt 7: Sundhedsuge 2025 og Sundhedsdag 2026

S2025-4148

Sagens kerne

Sundhedsugen 2025 afholdes i uge 41. Temaet for årets sundhedsuge bliver "*Trivsel i forandringer.*" I forlængelse heraf ønskes en drøftelse af muligheden for at afholde en fælles Sundhedsdag i foråret 2026.

Indstilling

HR orienterer OmrådeMED om årets tema for Sundhedsugen og præsenterer de foreløbige planer for aktiviteter og kommunikation i den forbindelse. Derudover ønskes en drøftelse af mulighed for at arrangere en fælles Sundhedsdag i løbet af foråret 2026, samt mulige aktiviteter

HR indstiller, at OmrådeMED:

1. drøfter, hvordan man lokalt kan understøtte og skabe engagement omkring Sundhedsugen, herunder hvordan årets tema kan bringes i spil i hverdagen og tilpasses lokale forhold.
2. drøfter muligheden for at afholde en Sundhedsdag i foråret 2026.
 - o OmrådeMED bedes drøfte behov, ønsker og muligheder i forhold til målgruppe, varighed og organisering af dagen.

Sagens baggrund

Siden 2022 har Sundhedsugen været en årlig begivenhed i Nordfyns Kommune med fokus på medarbejdernes sundhed og trivsel.

Temaet for Sundhedsugen 2025 - Trivsel i forandringer - er valgt på baggrund af de mange igangværende reformer og forandringer i den offentlige sektor, som påvirker medarbejdernes arbejdsgange og kan skabe utryghed og usikkerhed i organisationen. Formålet er derfor at sætte fokus på, hvordan vi som arbejdsplads og kolleger kan styrke trivsel, robusthed og fællesskab i en tid med forandringer.

Formål

Sundhedsugen skal give inspiration og konkrete redskaber til, hvordan vi kan håndtere forandringer på en god måde - både individuelt og i fællesskab.

Eksempler på mulige aktiviteter:

- Foredrag eller oplæg om trivsel i forandringer
- Konkurrencer med fokus på fællesskab og arbejdsglæde
- Materialer og idéer til lokale trivselstiltag
- Bidrag fra sundhedsambassadører til at skabe lokal synlighed

Kommunikation

Sundhedsugen vil blive meldt ud via Intranettet med grafisk materiale og inspiration til lokale initiativer. Sundhedsambassadørerne inddrages igen for at sikre lokal forankring og opbakning.

Sundhedsdag 2026

Der har været et ønske omkring muligheden for at afholde en fælles Sundhedsdag, som supplement til de eksisterende indsatser for trivsel og sundhed.

Sundhedsdagen tænkes afholdt som et åbent "drop in"-arrangement i foråret 2026, med forskellige aktiviteter spredt ud over dagen, så medarbejdere kan deltage i det omfang og på de tidspunkter, der passer dem. Der er endnu ikke taget stilling til det konkrete format, og flere scenarier kan overvejes - fx en hel dag fra kl. 8.00 til 19.00 for at favne flest muligt, herunder ansatte med skæve arbejdstider, eller et kortere forløb i tidsrummet kl. 16.00 til 20.00, hvilket dog kan begrænse antallet af deltagere.

Økonomiske oplysninger

Sagen har ikke været forelagt for Økonomi og Løn.

Lovgrundlag

-

Beslutning på OmrådeMED Børn og Unge 2025-2026 25-08-2025

OmrådeMED anbefaler at:

- Arrangementer bør ligge hvor mange har mulighed for at deltage.
- Det er godt med de fælles arrangementer på tværs.
- Sundhedsambassadørerne bør understøttes således at der er en lokal forankring.
- Lidt reklame for sundhedsordningen - prøvetid hos nogle af udbyderne etc.
- Kan vi få trivselsmålingen og sundhedsugen hænge lidt bedre sammen - spørgsmålet kunne være hvad er det vi vil med en sundhedsuge? og hvordan får vi sundhedsugen til også at hænge sammen med det der ellers foregår, og således at det er et bredt sundhedsbegreb, der bliver arbejdet med.
- Opmærksomhed på også at tænke kerneopgavens brugere ind i sundhedstiltagene.
- Vi skal alle have opmærksomhed på at budskabet sælges i LokalMED
- Tak til LokalMED som tog aktiv stilling til sundhedsugen.
- Skal vi både have sundhedsuge og sundhedsdag?
- OmrådeMED peger på at koncentrere indsatserne om sundhedsugen. som samlet organisation og meget gerne sammen med det lokale foreningslivet til gensidig glæde.

Beslutning på OmrådeMED Rådhusene 2025-2026 25-08-2025

OmrådeMED Rådhusene bemærker, at dette er en hjørnesten i at skabe den attraktive arbejdsplads.

Særligt input til sundhedsdagen drøftes:

- tidsrum bør være 16-20
- god idé at sprede sundhed lidt mere ud, så derfor er det godt, hvis denne dag ikke er i sundhedsugen
- et fælles foredrag/oplæg
- forskellige arrangementer, man kan melde sig til
- arbejdspladsen sætter rammerne for sundhedsarrangementer (sundhedsuge, sundhedsdag og DHL) og så kan medarbejdere koble sig på de muligheder de kan

Der var stor opbakning til DHL, så dette tiltag holder vi fortsat fast i.

Ift. sundhedsugen ønskes sjove, anderledes tiltag, som organisationen kan koble sig på. Ønske om udmelding i god tid, med tydelighed om program, så der kan planlægges lokalt.

Aktuel beslutning på OmrådeMED Voksen Velfærd 2025-2026 26-08-2025

Sundhedsdagen - hvem har ønsket det?

OmrådeMED Voksen Velfærd oplever ikke et behov. DHL er nok.

Punkt 8: Det videre arbejde med MED-strategiplanen 2024-2026 'Kvalificerede medarbejdere'

S2025-7582

Sagens kerne

I denne sag skal OmrådeMED drøfte det videre arbejde med MED-organisationens strategiplan i 2025.

OmrådeMED skal drøfte forudsætningen 'Kvalificerede medarbejdere' i MED-strategiplanen 2024-2026 med henblik på at sætte retning for det videre arbejde med forudsætningen.

Drøftelsen skal samtidig danne grundlag for en mundtlig orientering til HovedMED, hvor hvert OmrådeMED præsenterer de indledende refleksioner og idéer. Orienteringen indgår i et fælles punkt på HovedMED-mødet den 29. august 2025, hvor alle OmrådeMED'er deler deres lokale overvejelser for at understøtte fælles inspiration og erfaringsudveksling.

Til sagen er der vedlagt bilag med drøftelsepunkter, til inspiration.

Indstilling

Det indstilles, at:

1. OmrådeMED drøfter hvordan man vil arbejde med 'kvalificerede medarbejdere', som er en del af MED's strategiplan for 2024-2026.
2. Udpeger en repræsentant - eventuelt formand eller næstformand - til at fremlægge en mundtlig orientering for HovedMED.

Sagens baggrund

MED-strategiplanen 2024-2026 er udarbejdet af MED-organisationen med henblik på at fremme den ønskede kultur i Nordfyns Kommune og bidrage til opfyldelsen af Organisationens Strategi- og Udviklingsplan 2023-2026. Strategiplanen sætter retning for MED-organisationens udvikling og tydeliggør dens ansvar for at understøtte, at vi lykkes med de 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

I 2. halvår 2025 er opmærksomheden særligt rettet mod forudsætningen Kvalificerede medarbejdere, hvor MED-organisationen har et fælles ansvar for at:

- Identificere udviklingsmuligheder for kolleger med afsæt i kerneopgaven og den organisatoriske sammenhængskraft
- Sikre, at retningslinjer og politikker inkluderer alle arbejdslivets faser
- Tage godt imod elever og praktikanter og støtte dem i at blive en del af organisationen

Når vi lykkes med denne forudsætning, oplever vi blandt andet, at:

- Der er aktiv dialog om udviklingsmuligheder
- Vores personalepolitik er relevant og aktuel
- Nordfyns Kommune fremstår som en attraktiv praktikkommune med høj faglighed

Videre proces

OmrådeMED's drøftelser er primært idéudviklende og skal inspirere det videre arbejde både lokalt og på tværs af organisationen.

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 MED-strategien.

Økonomiske oplysninger

-

Lovgrundlag

-

Beslutning på OmrådeMED Børn og Unge 2025-2026 25-08-2025

Tiltrække og tilknytte kvalificerede medarbejdere - anbefalinger:

- Det vi lykkes med, hvordan kan vi bringe det ind i tilknytningstænkning i forhold til medarbejderne.
- Fleksibilitet, som væsentlig område.
- Opkvalificeringsmuligheder som både tilknytning og fastholdelse.
- Ledertalentforløbet vil være godt at fastholde i organisationen, da det er et område hvor man kan udvikle sig, når man er en del af organisationen.
- Vi har et område i samarbejdet med uddannelsesinstitutionerne som vi med fordel kan videreudvikle til glæde for alle.
- Praktikanter - onboarding til netop denne målgruppe.
- Der er bl.a. udfordringer med at få de studerende helt ud i ydredistrikterne på grund af transport.
- Anbefaling om at forstærke indsatsen omkring de studerende, også i vores egen organisation mhp. uddannelse af praktikvejledere.

Beslutning på OmrådeMED Rådhusene 2025-2026 25-08-2025

OmrådeMED drøfter, hvordan man vil arbejde med 'kvalificerede medarbejdere', som er en del af MED's strategiplan for 2024-2026.

- Aktiv dialog om udviklingsmuligheder kalder bl.a. på, at der udarbejdes udviklingsplaner under MUS. Det er dog ikke altid, at der laves disse planer, og det er væsentligt, fx når der skal søges om midler fra Kompetencefonden. Send signal til ledere og medarbejdere om, at huske at lave udviklingsplanen skriftligt. Der er en skabelon tilgængelig.
- Brug ledelses- og medarbejdergrundlag aktivt. Det skaber den rette kultur.
- Fokus på MUS. Der er mange måder at holde MUS på; sørg for, at det er velovervejet. Kan det gøres mere levende hen over året? Måske temasætning områdemæssigt.
- På B&U-området er der fokus på at blive en attraktiv praktikkommune. Kan vi understøtte dette som organisation bedre, og det er også relevant for rådhusene. Obs på, at der allokeres ressourcer (måske som en tværgående opgave mellem afdelinger) til "den gode oplevelse" for praktikanter.
- Vi er gode til at fejre kontoreleverne, når de stopper, men ikke socialrådgiverleverne. Kunne vi ensrette mere?

Kommunaldirektøren fremlægger en mundtlig orientering for HovedMED.

Aktuel beslutning på OmrådeMED Voksen Velfærd 2025-2026 26-08-2025

Voksen Velfærd havde en temauge i foråret.

Formand for OmrådeMED Voksen Velfærd fremlægger erfaringer i HovedMED.

Bilag

Drøftelsepunkter til inspiration

MEDs strategiplan 2024 2026

Punkt 9: Trivselsundersøgelse 2025 - Orientering og næste skridt

S2024-7123

Sagens kerne

Resultaterne fra APV- og Trivselsundersøgelsen 2025 foreligger nu, og vedlagt findes de overordnede resultater for direktørområdet til orientering.

Lederne og AMRer har lokalt adgang til deres egne rapporter i SafetyNet og arbejder med opfølgning i TRIO/LokalMED.

Formålet med punktet er at give OmrådeMED indblik i resultaterne på område-niveau, samt at orientere om næste skridt i processen - særligt med fokus på snitfladen mellem LokalMed og OmrådeMED.

Indstilling

Det indstilles:

At OmrådeMED tager orienteringen til efterretning og har særlig opmærksomhed på:

- At fremme lokal dialog og opfølgning på trivselsresultaterne
- At sikre LokalMED er informeret om og bevidst om deres rolle i at bringe relevante emner videre ind i OmrådeMEDs møderække i november
- At handleplaner udarbejdes og indtastes inden fristen 21. oktober

Sagens baggrund

Formålet med punktet er at give OmrådeMED indblik i resultaterne på område-niveau, samt at orientere om det videre forløb og vigtige snitflader i MED-systemet.

Opfølgning og proces

- LokalMED har ansvaret for at bearbejde resultaterne og udarbejde handleplaner i SafetyNet.
- Deadline for handleplaner i SafetyNet er 21. oktober 2025
- Såfremt LokalMED identificerer emner, der vurderes at have en tværgående relevans eller kompleksitet, opfordres de til aktivt at bringe disse videre til OmrådeMEDs møderække i november.
- Der vil i november blive oprettet et særskilt punkt på OmrådeMED-dagsordenen, som giver mulighed for at samle op på tværgående emner og handleplaner - forudsat at disse er bragt ind af LokalMED.
- Tilsvarende har OmrådeMED mulighed for at bringe emner videre til HovedMED, hvis det vurderes nødvendigt.

Bilag:

- Resultater for Trivselsundersøgelsen - Områdevis oversigt
- Vejledning til hvordan man laver handleplaner i SafetyNet

Økonomiske oplysninger

-

Lovgrundlag

Arbejds miljøloven

Aktuel beslutning på OmrådeMED Voksen Velfærd 2025-2026 26-08-2025

LokalMED er i gang.

Der er stor opfordring til bedre testrunder og uddannelse af nøglepersoner næste gang.

Lav svar procent. Der har været bl.a. været udfordringer med brugen på iPads og brugen af systemet.

Bilag

Trivselsundersøgelse - Voksen Velfærd 2025

Vejledning -Handlingsplaner i SafetyNet

Punkt 10: Det videre arbejde med lønstrategi

S2024-11018

Sagens kerne

Processen med udarbejdelse af en strategi for lokale lønforhandlinger er nu gennemført.

Ledelsens forslag til kriterier er drøftet og kvalificeret på Fælles Trio møde d. 3. juni. Opmærksomhedspunkter fra drøftelserne er vedhæftet i notat.

Kriterierne sendes nu ud til alle LokalMED, som skal gennemføre en drøftelse af kriterierne så de kan oversættes til den lokale kontekst for at give mening i hverdagen.

Det forventes at tidplanen overholdes og forhandlinger med de faglige sker i 4. kvartal 2025.

OmrådeMED evaluerer arbejdet med udarbejdelse med fælles kriterier for lokal lønforhandling.

Indstilling

Det indstilles, at OmrådeMED:

- orienteres om det videre arbejde med lokal lønstrategi.
- evaluerer arbejdet med udarbejdelse af fælles kriterier for lokal lønforhandling.

Sagens baggrund

OmrådeMED for Voksen Velfærd har siden oktober 2024 arbejde med en tværgående lønstrategi efter hvor der forhandles i samme omfang som tidligere. Det vil sige ca. 0,1 pct. pr. år (0,2 % i overenskomstperioden) for medarbejdere ansat i Voksen Velfærd selv om der ved vedtagelsen af budget 2024 er der ikke længere afsat en fast pulje til lokale lønforhandlingen.

Der er nu udarbejdet og godkendt fælles lønforhandlingskriterier, som er gældende for alle område, som den fælles forståelsesramme for det videre arbejde, der skal foregå i LokalMED.

I alle LokalMED skal der i 3. kvartal gennemføres en drøftelse af kriterierne så de kan oversættes til den lokale kontekst for at give mening i hverdagen.

Disse drøftelse skal skabe en klarhed overfor medarbejderne omkring:

- Hvordan kriterierne vælges, vægtes og måles i jeres LokalMED, så der kan skabes gennemsigtighed i udmøntningen, særligt i afdelinger med flere faggrupper og forskellig organisering.
- Hvornår belønnes det, at man løfter kerneopgaven godt - og hvornår skal der noget ekstra til?
- Hvis man kan sætte flueben ved alle kriterier, er man så automatisk kvalificeret til højere løn?
- Hvordan måles fx udviklingsparathed og initiativ, og hvordan sikres det, at vurderingerne ikke bliver tilfældige?

Selve forhandlingerne forventes gennemført i 4. kvartal 2025

Økonomiske oplysninger

-

Lovgrundlag

-

Aktuel beslutning på OmrådeMED Voksen Velfærd 2025-2026 26-08-2025

Den eksisterende tidsplan holder.

Forhåndsaftalerne er ved at komme på plads. Individuelle lønforhandlinger i 4. kvartal. Det har været en meget lang process, som gerne må kortes.

Bilag

Opsamling på drøftelser om lønkriterier

Lønforhandlings-

Punkt 11: Fraværstastik pr. 31. juli 2025 - Voksen Velfærd

S2025-7761

Sagens kerne

Fraværstastikken pr. 31. juli 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 fraværstastikken drøftes.

Sagens baggrund

De seneste 12 måneder ligger OmrådeMED Voksen Velfærds sygefravær pr. 31. juli 2025 på 7,2%, hvilket er det samme som pr. 31. juli 2024.

Specifikt for juli måned 2025 ligger sygefraværet på 4,7%, hvilket er 0,3 procentpoint lavere end juli måned 2024 og 1,5 procentpoint lavere end juni måned 2025.

Det registrerede fravær svarer til ca. 47,1 fraværårsværk for OmrådeMED Voksen Velfærd.

Andelen uden sygefravær er pr. 31. juli 2025 på 19,6% og ligger dermed under måltallet på 30%. Andel uden sygefravær er faldet med 0,3 procentpoint set i forhold til pr. 30. juni 2025.

Det samlede sygefravær for hele kommunen, set over de seneste 12 måneder, ligger pr. 31. juli 2025 på 6,0%, hvilket er 0,1 procentpoint lavere i forhold til pr. 31. juli 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 10,4 procentpoint.

Fraværssrapport pr. 31. juli 2025	Sygefraværprocent		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	7,2 %	7,2 %	18,6 dage	19,6 %	24.668.195

Seneste 12 måneder: 1. august 2024 - 31. juli 2025.

Forrige 12 måneder: 1. august 2024 - 31. juli 2025.

Økonomiske oplysninger

De estimerede lønudgifter, udbetalt i forbindelse med sygefravær de seneste 12 måneder, udgør ca. 24,7 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 26-08-2025

Orienteret foretaget.

Bilag

Fraværssrapport - Område-MED Voksen Velfærd pr. 31. juli 2025

Datagrundlag i fraværssrapporterne

Punkt 12: Evaluering af temaugne om kvalificerede medarbejdere

S2025-1096

Sagens kerne

Temaugen i uge 23 havde temaet "*Kvalificerede medarbejdere*" og bestod af to hovedaktiviteter: et fyraftensarrangement med psykolog Dorthe Birkmose og et seminar for ledere og tillidsvalgte. Formålet med temaugen var at kvalificere dialogen om, hvad det vil sige at være en kvalificeret medarbejder, og at indhente input til en ny lønstrategi og kompetenceudviklingsstrategi.

Sagen fremlægges med henblik på evaluering og drøftelse i OmrådeMED.

Indstilling

Det indstilles, at OmrådeMED:

- Evaluerer temaugen "*Kvalificerede medarbejdere*", herunder aktiviteter og formål.
- Drøfter, hvordan erfaringerne fra temaugen kan anvendes i det videre arbejde med lønstrategi, kompetenceudvikling og fælles forståelser af kvalificerede medarbejdere.

Sagens baggrund

Temaugen i uge 23 var den tredje i rækken af i alt fire temaugne i Voksen Velfærd, som hver især sætter fokus på et centralt tema fra medarbejdergrundlaget. I år var overskriften "*Kvalificerede medarbejdere*", og ugen havde til formål at skabe fælles refleksion og dialog om, hvad det vil sige at være kvalificeret - både som fagperson og som del af et arbejdsfællesskab.

Temaugen blev tilrettelagt som et samspil mellem inspiration, inddragelse og strategisk udvikling. Alle medarbejdere blev inviteret til fyraftensarrangement med psykolog Dorthe Birkmose, som med afsæt i begrebet perspektivskifte holdt et tankevækkende oplæg om motivation, samarbejde og relationer. Arrangementet gav rum for eftertanke, grin og samtaler - og bidrog til en fælles bevidsthed om, hvad der driver og binder os sammen i hverdagen.

Dagen efter blev der afholdt seminar for ledere og tillidsvalgte medarbejdere. Her var målet at sætte sprog på, hvordan kvalificerede medarbejdere kommer til udtryk i praksis, og at indsamle input til det videre arbejde med både en lokal lønstrategi og en kompetenceudviklingsstrategi. Seminaret byggede på dialog og aktiv deltagelse, og drøftelserne spændte fra gensidig forventningsafstemning og samarbejdskultur til konkrete refleksioner over lønkriterier og udviklingsbehov.

Opsamlinger fra både seminar og fyraftensarrangement er vedlagt som bilag og tegner et nuanceret billede af de overvejelser og perspektiver, som temaugen har affødt.

Der lægges nu op til, at OmrådeMED foretager en samlet evaluering af temaugen med henblik på at fastholde viden og erfaringer, som kan bringes i spil i det videre strategiske arbejde.

Økonomiske oplysninger

Sagen har ikke været forelagt Økonomi og Løn.

Lovgrundlag

-

Aktuel beslutning på OmrådeMED Voksen Velfærd 2025-2026 26-08-2025

Gik som planlagt.

Der planlægges sidste temaugne på næste OmrådeMED.

Bilag

Plenumopsamling - medarbejderseminar

Drøftelser om lønkriterier - medarbejderseminar

Opsamling på Mogens' oplæg - medarbejderseminar

Punkt 13: Orientering om plan for implementering af helhedspleje

S2025-6056

Sagens kerne

OmrådeMED orienteres om status på implementeringen af Helhedspleje i Voksen- og Ældreområdet samt det videre samarbejde med konsulenthuset Profekto. Implementeringsforløbet går nu i gang, og der afholdes en række workshops med deltagelse af ledere og nøglemedarbejdere fra driften.

Formålet er at sikre en fælles retning og praktisk forankring af helhedsplejen i organisationen.

Indstilling

Det indstilles, at OmrådeMED tager orienteringen til efterretning.

Sagens baggrund

Helhedspleje er en fælles organisatorisk tilgang, der skal danne grundlag for fremtidens ældrepleje i Nordfyns Kommune. Med fokus på samarbejde, tværfaglighed og klare rammer for opgaveløsningen skal modellen bidrage til bedre borgerforløb og en bæredygtig opgaveløsning.

Som led i dette samarbejde Voksen Velfærd med konsulenthuset Profekto, som faciliterer et forløb med workshops og sparring i efteråret 2025. Forløbet indledes umiddelbart efter sommerferien og har til formål at kvalificere den videre implementering og sikre involvering af de medarbejdere og ledere, som er centrale for forankringen.

Relevante medarbejdere er inviteret til de enkelte workshops ud fra tema og formål. Efter hver workshop vurderes det, om den aktuelle sammensætning af deltagere er meningsfuld og hensigtsmæssig, så vi sikrer et højt udbytte og aktiv medskabelse.

Den første workshop i forløbet blev afholdt den 13. august. Forud for denne blev indhold og forberedelse drøftet med Christian Braad fra Profekto. Resultatet heraf blev præsenteret på Leder-for mødet den 8. august.

Oversigt over planlagte aktiviteter:

Aktivitet	Dato	Tid	Sted
Styregruppemøde og interviews	13. august 2025	Kl. 9-15	Søndersø Rådhus - Tingsted 2
Fælles intro	29. august 2025	Kl. 9-12	Søndersø Rådhus - Storsalen
Workshop 1	8. september 2025	Kl. 8-15	Søndersø Rådhus - Storsalen
Workshop 2	30. september 2025	Kl. 8-15	Søndersø Rådhus - Tingsted 1
Workshop 3	8. oktober 2025	Kl. 9-15	Otterup Rådhus - Herregårdssalen
Workshop 4	3. november 2025	Kl. 8-15	Søndersø Rådhus - Tingsted 1

Økonomiske oplysninger

-

Lovgrundlag

Ældreloven.

Aktuel beslutning på OmrådeMED Voksen Velfærd 2025-2026 26-08-2025

Der er nu fokus på implementering af styringsmodellen og ansvarsfordelingen i organisationen.

Punkt 14: Oversigt over arbejdsulykker for første halvår af 2025

S2025-1676

Sagens kerne

Strategi og Politik har udarbejdet en oversigt over anmeldte arbejdsulykker for første halvår af 2025.

Indstilling

Forelægges til orientering.

Sagens baggrund

Strategi og Politik udarbejder halvårlige oversigter over anmeldte arbejdsulykker til MED.

Oversigterne indeholder statistik om arbejdsulykker, herunder fordeling på arbejdsområder, hovedårsager og sammenligning med tidligere år.

Oversigten indeholder også anbefalinger om emner og risici, som MED og arbejdsmiljøgrupperne bør have opmærksomhed på.

Arbejdsulykker er opgjort for de enkelte OmrådeMED og samlet for hele HovedMEDs område.

Økonomiske oplysninger

Sagen har ikke været forelagt Økonomi og Løn.

Lovgrundlag

Ingen

Aktuel beslutning på OmrådeMED Voksen Velfærd 2025-2026 26-08-2025

Orientering foretaget.

Bilag

Oversigt over arbejdsulykker 1. halvår 2025

Punkt 15: 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 26-08-2025

Drøftet.

Punkt 16: Eventuelt

S2024-12126

Sagens kerne

-

Aktuel beslutning på OmrådeMED Voksen Velfærd 2025-2026 26-08-2025

Der er en usikkerhed i forhold til opslag af borgersager. Kan der komme en generel GDPR-udmelding?