

REFERAT HovedMED 2025-2026 d. 03-04-2025

Mødedato Torsdag d. 03. april 2025 kl. 09:30

Mødested Sønderø Rådhus

Mødedeltagere Morten V. Pedersen, Charlotte Jakobsen, Pernille Smidt (Fravær), Louise Rasmussen, Jens Frederik Lykke Horsens, Karsten Poulsen, Dorthe Buris Hoeg, Thomas Juncker Eriksen, Carsten B. Hansen, Lone Glud Borberg (Fravær), Jan Møller Iversen, Ina Andersen, Janna Nicolaisen, Line Simonsen, Mogens Bak Hansen (Fravær), Lise Lotte Nielsen, Thomas Kim Clausen, Else Hougaard Eriksen

Indholdsfortegnelse

Tidsplan.....	3
Godkendelse af referat fra HovedMED.....	5
Referat fra OmrådeMED.....	6
Arbejds miljødag og Sundhedsuge 2025.....	7
Evaluering af Sundhedsordningen.....	9
Årlig arbejds miljødøftelse 2025.....	11
Status på proces for APV og Trivselsundersøgelse 2025, herunder implementering af SafetyNet og	13
Status på procesplan for forhandling af forhåndsftaler.....	15
Evaluering af implementering af Intra'Sant.....	17
Lukket: Den videre proces for opdatering og implementering af Nordfyns Kommunes personalepol	18
Opdatering af den lokale MED-aftale.....	19
Fraværstatistik pr. 28. februar 2025 - HovedMED.....	21
Årsberetning 2024 - kommunens årsregnskab for 2024.....	24
Status på det tværgående arbejde med fleksibel arbejdstilrettelæggelse og fuldtid/op-i-tid.....	28
Status på reformarbejdet i Nordfyns Kommune.....	29
Oversigt over arbejdsulykker 2024.....	31
Orientering.....	32
Årskalender 2025 - punkter til kommende møder.....	33

Punkt 1: Tidsplan

S2022-39879

Sagens kerne

Tidsplan for møde i HovedMED:

	DRØFTELSE	DELTAGERE
09.30-09.35	Godkendelse af referat fra HovedMED	
09.35-09.40	Referat fra OmrådeMED	
09.40-09.50	Arbejds miljødag og Sundhedsuge 2025	HR- og Arbejds miljøkonsulent Bente Villberg
09.50-10.05	Evaluering af Sundhedsordning - status	HR- og Arbejds miljøkonsulent Bente Villberg og Leder af HR Sharaje Thomasen
10.05-10.25	Årlig arbejds miljødøftelse 2025	HR- og Arbejds miljøkonsulent Bente Villberg
10.25-10.40	Status på proces for APV og Trivselsundersøgelse 2025, herunder kommunikation og implementering af SafetyNet	HR- og Arbejds miljøkonsulent Bente Villberg
10.40-11.00	Status på procesplan for forhandling af forhånds aftaler	Personale konsulent Jens Lundgaard eller Vibeke Vindahl Hermann
11.00-11.30	Den videre proces for opdatering og implementering af Nordfyns Kommunes personalepolitiske univers - personalepolitik, håndbog og kernefortælling	Leder af HR Sharaje Thomasen
11.30-11.45	Evaluering af implementering af Intra'Sant	Projektleder Line Simonsen
11.45-12.15	Opdatering af den lokale MED-aftale	HR-konsulent Camilla Ærenlund
12.15-12.25	Fraværstatistik pr. 28. februar 2025 - HovedMED	
12.25-13.00	ORIENTERING	
	Årsberetning 2024 - kommunens årsregnskab for 2024	
	Status på det tværgående arbejde med fleksibel arbejdstilrettelæggelse og fuldtid/op-i-tid	

	Status på reformarbejdet i Nordfyns Kommune	
	Oversigt over arbejdsulykker 2024	
	Orientering	
	Årskalender 2025 - punkter til kommende møder	

Aktuel beslutning på HovedMED 2025-2026 03-04-2025

Godkendt.

Punkt 2: Godkendelse af referat fra HovedMED

S2024-12126

Sagens kerne

Der foreligger referater fra HovedMED:

- 21. januar 2025.

Aktuel beslutning på HovedMED 2025-2026 03-04-2025

Godkendt.

Bilag

Samlet referat - HovedMED 2025-2026 den 21-01-2025

Punkt 3: Referat fra OmrådeMED

S2024-10191

Sagens kerne

Referater fra OmrådeMED forelægges til orientering:

- OmrådeMED Rådhusene den 18. februar 2025.
- OmrådeMED Voksen Velfærd den 18. februar 2025.
- OmrådeMED Teknik, Erhverv og Kultur den 27. februar 2025.
- OmrådeMED Børn og Unge den 24. februar 2025.

Aktuel beslutning på HovedMED 2025-2026 03-04-2025

Taget til efterretning.

Bilag

Referat - OmrådeMED Rådhusene 2025-2026 den 18-02-2025

Referat - OmrådeMED Voksen Velfærd 2025-2026 den 18-02-2025

Referat - OmrådeMED Teknik, Erhverv og Kultur 2025-2026 den 27-02-2025

Referat - OmrådeMED Børn og Unge 2025-2026 den 24-02-2025

Punkt 4: Arbejdsmiljødag og Sundhedsuge 2025

S2025-289

Sagens kerne

I Nordfyns Kommune holder vi hvert år en Arbejdsmiljødag, der styrker vores arbejdsmiljørepræsentanter i deres vigtige arbejde. Der afholdes også Sundhedsuge, som bidrager til at styrke medarbejdernes trivsel, fællesskab og gøre vores arbejdsplads endnu mere attraktiv.

Temaet for Arbejdsmiljødagen og Sundhedsugen kan med fordel tænkes ind i HovedMEDs arbejdsmiljødrøftelse.

HR- og Arbejdsmiljøkonsulent Bente Villberg deltager under punktet.

Indstilling

Det indstilles, at orienteringen tages til efterretning, og at sagen drøftes i sammenhæng med behandling af punkt om den årlige arbejdsmiljødrøftelse.

Sagens baggrund

På mødet den 21. januar 2025 udpegede HovedMED medlemmer, som, sammen med HR, skal være med til at planlægge henholdsvis vores årlige Arbejdsmiljødag og Sundhedsuge for at få HovedMEDs input til årets tema.

Medlemmerne er: Line Simonsen, Ina Andersen og Pernille Smidt.

Vi kobler Arbejdsmiljødagen og Sundhedsugen sammen for at skabe en rød tråd i vores temaer og indsatser på tværs af organisationen.

Gruppen har været samlet, og temaet er drøftet og besluttet på baggrund af de årlige arbejdsmiljødrøftelser i OmrådeMED (se bilag), som blandt andet har omhandlet psykologisk tryghed og arbejdsmiljø i forbindelse med reformer.

Temaet er: 'Trivsel i Forandringer'

Hvorfor dette tema?

Flere store reformer vil påvirke os i 2025 og medføre forandringer. Hvordan vil disse forandringer påvirke vores arbejdsmiljø, og hvordan kan vi skabe tryghed i dem?

Vores strategi- og udviklingsplan understøtter temaet, da vi ønsker at tiltrække kvalificerede medarbejdere og skabe en kultur baseret på tillid og tryghed - også i forandringer.

Sundhedsugen:

Også her vil vi tænke temaet om trivsel i forandringer ind.

Eksempler kunne være:

- Mental sundhed - håndtering af usikkerhed og bevaring af roen
- Oplæg: Hvorfor frygter vi ofte forandringer, og hvordan tackler vi dem positivt?
- Fælles aktiviteter, der styrker sammenholdet

HR arbejder videre med planlægningen af Arbejdsmiljødagen og Sundhedsugen og involverer referencegruppen efter behov.

HR aktiverer sundhedsambassadørerne for at sikre fanebærere til Sundhedsugen.

Økonomiske oplysninger

-

Lovgrundlag

Arbejdsmiljøloven i forhold til Arbejdsmiljødagen.

Aktuel beslutning på HovedMED 2025-2026 03-04-2025

Taget til efterretning.

Drøftede årets tema til arbejdsmiljødagen: Trivsel i forandringer. Der skal både være læring for organisationen og for individet.

Sundhedsambassadør-ordningen skal re-tænkes og opdateres, så formål, struktur, roller og ansvar bliver bragt i spil i hele organisationen på bedste vis.

Bente Villberg deltog under punktets behandling.

Bilag

Abejdsmiljødrøftelser 2025 - prioriterede indsatser

Punkt 5: Evaluering af Sundhedsordningen

S2024-11086

Sagens kerne

Nordfyns Kommunes skal være en attraktiv arbejdsplads, der kan tiltrække og tilknytte kvalificerede medarbejdere både nu og på lang sigt samt skabe de bedste rammer for medarbejdernes trivsel og sundhed, jf. organisationens strategi- og udviklingsplan.

Et element i at opnå dette er at have en attraktiv og effektiv sundhedsordning, der giver adgang til en række kvalificerede tilbud, som kan hjælpe med både forebyggelse og behandling.

For at sikre, at vores sundhedsordning fortsat lever op til medarbejdernes og organisationens behov, står vi nu over for at skulle indgå nye aftaler med vores leverandører. I den forbindelse gennemfører HR en evaluering blandt alle medarbejdere i december 2024. Formålet var at få indsigt i, hvordan ordningen bliver brugt, hvad der fungerer godt, og hvor der er potentiale for forbedringer.

Hovedmedpræsenteres med sagen for hovedpointerne fra evalueringen.

Indstilling

Administrationen indstiller, at HovedMED drifter/giver input til:

- Evalueringens hovedpointer
- Hvorvidt vi kan tænke sundhedsordningen ind i relation til forebyggelse
- Værdien af at undersøge, om et tilbud om fx mindfulness kan indgå i sundhedsordningen, som en del af det forebyggende arbejde.

HR- og Arbejdsmiljøkonsulent Bente Villberg og Leder af HR Sharaje Thomasen deltager under behandlingen af dette punkt.

Sagens baggrund

I henhold til Nordfyns Kommunes Strategi- og Udviklingsplan ønsker vi at være og skabe en attraktiv arbejdsplads, hvor sundhed og trivsel spiller en central rolle. Vores sundhedsordning er med til at tiltrække og tilknytte dygtige medarbejdere, samtidig med at den gør det nemt at passe på sig selv i en travl hverdag.

Formålet med sundhedsordningen er at have en række sundhedstiltag, som er forebyggende ift. sygdom og mistrivsel, ligesom den også skal kunne anvendes i behandlingsøjemed.

Hvad tilbyder vi?

Vores sundhedsordning omfatter en række tilbud, der fremmer trivsel og forebygger skader:

- Fysioterapi & kiropraktik
- Massage
- Zoneterapi
- Træning
- Fodterapi
- Psykologisk rådgivning - primært ved trivselskonsulent
 - Akut psykologisk krisehjælp
 - Individuel rådgivning
 - Gruppebaseret rådgivning
 - Gruppesamtaler (supervision)

Læs mere i medarbejderhåndbogen på Intra'Sant, under arbejdsmiljø.

Evaluering af sundhedsordningen

En nylig undersøgelse med 428 deltagere viser, at 65% af medarbejderne bruger ordningen (65% af de 428 medarbejdere, som besvarede evalueringen)

- 74% er 'meget tilfredse', mens 18% er 'tilfredse' med kvaliteten af ydelserne.

- 14% bruger ikke ordningen, da de oplever, at informationen er svært at finde.

Å

De mest populære ydelser:

- Fysioterapi & kiropraktik - 63%
- Træning - 22%
- Zoneterapi - 20%

(Psykologisk rådgivning var ikke en del af undersøgelsen.)

Å

Fremtidige tiltag

Da det vurderes, at udbuddet af ydelser stemmer godt overens med formålet bag sundhedsordningen, og da evalueringen viser, at der er stor medarbejdertilfredshed, anbefaler HR, at der:

- Indhentes tilbud på de samme ydelser
- Muligheden for mindfulness undersøges (fx med drop-in tilmelding)

Å

Mere fokus på kommunikation

HR vil arbejde målrettet på at øge kendskabet til sundhedsordningen, så flere får glæde af den - både i forhold til behandling og forebyggelse, men også for at skabe de bedste muligheder for, at organisationen oplever de strategiske fordele ved at have sundhedsordningen. At sprede budskabet om ordningen kræver dog også en lokal indsats.

Å

Hvordan?

- HR vil klæde sundhedsambassadører og AMR'er på med viden om ordningen, da de spiller en vigtig rolle i at sprede budskabet. HR vil styrke kommunikationen omkring sundhedsordningen i onboarding af nye medarbejdere og ledere.
- Det anbefales, at der lokalt sikres information om sundhedsordningen, som en del af de lokale onboarding-processer.

Å

Påvirker sundhedsordningen sygefravær?

I Strategi og Politik bestemmer vi os på at være datadrevne og helhedsorienterede i alle vores indsatser. Vi er derfor nysgerrige på, hvordan brugen af sundhedsordningen påvirker sygefravær, og vil derfor årligt, i forbindelse med arbejdsmiljøredegørelsen, sammenholde data om brugen af sundhedsordningen med fraværdata. På den måde kan vi bedre vurdere effekten af vores sundhedstiltag og sammenholde det med vores strategiske indsatsområder. Det er dog vigtigt at understrege, at sundhedsordningen ikke alene kan forventes at reducere sygefravær, men at den indgår som en af flere indsatser, der tilsammen skal have en positiv effekt.

Økonomiske oplysninger

-

Lovgrundlag

-

Aktuel beslutning på HovedMED 2025-2026 03-04-2025

Orientering om evalueringen driftet og taget til efterretning.

Å

Det bagvedliggende til Sundhedsordningen skal revitaliseres med fokus på kommunikation, data og forebyggelse, og der skal ses på tilbud relateret til mental sundhed.

Å

Bente Villberg deltog under punktets behandling.

Punkt 6: Årlig arbejdsmiljødrøftelse 2025

S2025-953

Sagens kerne

Arbejdsmiljødrøftelsen gennemføres hvert år i MED i henhold til MED-aftalen. OmrådeMEDs drøftelser indsamles, og viden samt erfaringer herfra bruges til at kvalificere HovedMEDs drøftelse.

Arbejdsmiljødrøftelsen skal blandt andet bidrage til at synliggøre, om der er arbejdsmiljøudfordringer på arbejdspladserne, hvad der konkret skal arbejdes med i det kommende år, samt hvem der har ansvaret for at sikre, at målene opnås.

HR- og Arbejdsmiljøkonsulent Bente Villberg deltager under punktet.

Indstilling

Administrationen indstiller, at HovedMED i forbindelse med den årlige arbejdsmiljødrøftelse:

1. Gør status på indsatsen omkring 'Psykologisk Tryghed' fra arbejdsmiljødrøftelsen i november 2024 - hvad er der sket siden?
2. Drøfter om 'Psykologisk Tryghed' fortsat skal være det primære fokusområde, eller om der er nye arbejdsmiljøudfordringer, der kræver prioritering.
3. Drøfter og vurderer, hvordan vi sikrer fremdrift i de prioriterede indsatser, herunder hvordan indsatsen forankres på tværs af organisationen.

Sagens baggrund

Alle virksomheder skal holde en årlig arbejdsmiljødrøftelse, hvor arbejdsgiveren i samarbejde med de ansatte tilrettelægger det kommende års samarbejde om arbejdsmiljø. Drøftelsen skal også bruges til at vurdere, om det foregående års mål er nået og til at sætte mål for det kommende års arbejde. På baggrund af dette skal der lægges en plan for, hvordan man i det kommende år vil samarbejde for at sikre et godt arbejdsmiljø i virksomheden.

I virksomheder med arbejdsmiljøorganisation (AMO) er det her, at drøftelsen skal foregå. AMO skal have mulighed for at drøfte og komme med input til virksomhedens kompetenceudviklingsplan vedrørende den supplerende uddannelse for medlemmerne af arbejdsmiljøorganisationen.

Når Arbejdstilsynet kommer på tilsyn, skal arbejdsgiveren skriftligt kunne dokumentere, at den årlige arbejdsmiljødrøftelse har fundet sted.

Arbejdsmiljødrøftelsen skal således bidrage til at gøre arbejdet med arbejdsmiljøet i Nordfyns Kommune mere konkret, og samtidig vil relevante mål for hele organisationen blive indsat i det kommende arbejdsmiljøårshjul for resten af 2025.

Den seneste årlige arbejdsmiljødrøftelse lå i november 2024. Det blev i den sammenhæng besluttet at flytte tidspunktet for den årlige arbejdsmiljødrøftelse til starten af året.

På arbejdsmiljødrøftelsen i november 2024 blev der besluttet nedenstående fokusområde:
Psykologisk tryghed

De samlede indsatser fra november 2024 kan ses i bilag: 'Arbejdsmiljødrøftelse 2024 - Oversigt over samlede indsatser'.

Alle OmrådeMED har afholdt deres arbejdsmiljødrøftelser, og de valgte fokusområder for 2025 kan ses i bilag 'Arbejdsmiljødrøftelser 2025 - prioriterede indsatser'

Temaet for Arbejdsmiljødagen og Sundhedsugen i 2025 bliver: 'Tryghed i forandringer', som med fordel kan tænkes ind i HovedMEDs arbejdsmiljødrøftelse.

Til arbejdsmiljødrøftelsen 2025 er der indhentet data på blandt andet sygefravær, arbejdsskader samt arbejdstilsynets afgørelser - se bilag 'Arbejdsmiljøreddegørelse 2025'.

Økonomiske oplysninger

-

Lovgrundlag

Arbejdsmiljøloven.

Aktuel beslutning på HovedMED 2025-2026 03-04-2025

Drøftet.

Trivsel i forandringer bliver det overordnede tema, som også rummer psykologisk tryghed, der hele tiden skal arbejdes med på forskellig vis. Vigtigt med et fælles sprog og gode værktøjer.

Vigtigt at det kommer ud at leve i organisationen, hvilket er et fælles ansvar. Der skal skabes en god kobling mellem MED og organisationens øvrige fora.

Bente Villberg deltog under punktets behandling.

Bilag

Arbejdsmiljødrøftelser 2025 - prioriterede indsatser

Arbejdsmiljøeredegørelse 2025

Arbejdsmiljøedroeftelse 2024 - Oversigt over samlede indsatser

Punkt 7: Status på proces for APV og Trivselsundersøgelse 2025, herunder implementering af SafetyNet og kommunikation

S2024-7123

Sagens kerne

I Nordfyns Kommune gennemfører vi i 2025 en APV- og trivselsundersøgelse, som forventes gennemført fra den 30. april 2025.

Undersøgelsen udsendes i SafetyNet, hvor vi har afventet integration af stamdata, der nu er blevet overført.

Til sagen er vedlagt overordnet procesplan for undersøgelsen, kommunikationsplan samt udkast til kommunikation til AMR, medarbejdere og ledere, som HovedMED skal kvalificere.

HR- og arbejdsmiljøkonsulent Bente Villberg deltager under punktet.

Indstilling

Det indstilles, at HovedMED drøfter og giver input til:

- Den overordnede procesplan
- Kommunikationsplan, herunder udkast til tekster og vejledning til AMR, medarbejdere og ledere

Sagens baggrund

I Nordfyns Kommune gennemfører vi i 2025 en APV- og trivselsundersøgelse.

HovedMED skal med denne sag kvalificere procesplan og kommunikationsplan, herunder udkast til tekster og vejledning.

Der vedlægges overordnet procesplan. Der er indlagt testtid af systemet for 3 områder og skulle disse tests ikke forløbe som forventet, kan det blive aktuelt at skubbe gennemførelsen af undersøgelsen nogle uger.

Undersøgelsen udsendes via SafetyNet - et nyt system, der har været under implementering i et stykke tid. Nordfyns Kommune har ventet på stamdata, som nu er overført.

HR vil understøtte ledere og AMR med vejledninger og webinarer om arbejdet med APV og trivselsundersøgelsen i SafetyNet.

Der forventes udsendelse af APV- og trivselsundersøgelse den 30. April 2025, medmindre tids- og procesplanen af HovedMED vurderes for stram. Målet er, at undersøgelsen skal gennemføres inden sommerferien med tid til efterbehandling.

En arbejdspladsvurdering (APV) er en lovpligtig proces, der skal sikre, at vi som arbejdsplads løser og forebygger eventuelle arbejdsmiljøproblemer, og den skal gennemføres mindst hvert 3. år. Sidste gang Nordfyns Kommune gennemførte en APV og trivselsundersøgelse var i 2022.

Økonomiske oplysninger

-

Lovgrundlag

Arbejdsmiljøloven.

Aktuel beslutning på HovedMED 2025-2026 03-04-2025

Drøftet.

Opmærksomhed på om OmrådeMED og LokalMED møder ligger hensigtsmæssigt ift. processen.

Bente Villberg deltog under punktets behandling.

Bilag

Procesplan for APV og Trivselsundersøgelse

Information medarbejder, amr og leder - APV og Trivselsundersøgelse 2025 til Intra'Sant

Den gode analyse råd og vejledning til analyse og bearbejdning af APV og Trivsels resultater til brug i arbejdsmiljøgrupperne

Kommunikationsplan_trivselsundersoegelse 2025, LRH

Punkt 8: Status på procesplan for forhandling af forhåndsftaler

S2024-1598

Sagens kerne

Som led i vedtagelsen af principper for kompetenceudvikling og l n O.24, samt implementeringen af overenskomsterne for 2024 (obs: ikke alle er frigivet endnu), blev der udarbejdet en procesplan for forhandling af Nordfyns Kommunes eksisterende forhåndsftaler. Status på processen gives her.  

 
Personalekonsulent Jens Lundgaard eller Vibeke Vindahl Hermann deltager under behandlingen af dette punkt.

Indstilling

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

Sagens baggrund

Som led i vedtagelsen af principper for kompetenceudvikling og l n O.24, samt implementeringen af overenskomsterne for 2024 (obs: ikke alle er frigivet endnu), 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 l n og Kontraktstyring, og procesplanen   er vedlagt som bilag.

 
Status på forhandlingerne:

  Som det fremgår af procesplanen, skal der ske forhandling af følgende aftaler i 1. og 2. kv. 2025:

- HK - Færdigbehandlet - ny forhåndsftale gældende pr. 01.04.2025 bliver lagt på Intra'sant.
- HK tandklinikassistenter - afventer fastsættelse af dato forhandling (ultimo marts/primio april)
- Dansk Socialrådgiverforening - indledende møde med ledelsen planlagt den 24.03.2025.
- FOA Dagplejeroverenskomst   - Ny forhåndsftale med virkning pr. 01.04.2025 tiltrådt af parterne og afventer endelig underskrift.
- FOA PMF -   Overenskomst frigivet og   delegation aftalt. Indledende drøftelse den 31.03.2025.
- 3F -   Eksisterende forhåndsftaler fra 2024 er relevant og godkendt.
- FOA Pædagogisk område -   delegation aftales den 21.03.2025.
- Socialpædagogerne   - Dagbehandlende område, forslag til forhandlingsdatoer fremsendt.
- Socialpædagogerne - D gnomr det - Indledende møde med delegation aftalt.
- AC -   Psykologer, - afventer frigivelse af endelig overenskomst.
- BUPL - Forhandlinger pågår.
- Procedureaftale AC - forhandling pågår. Næste møde den 7. april.
- Dansk Sygeplejeråd -   delegation aftales den 21.03.2025. Delegation vedr. sundhedsplejersker er aftalt.
- Nordfyns L rekreds - igangsættes i 2. kvartal.

 
Det forventes at procesplanen forløber som ventet, såfremt de endnu ikke frigivne overenskomster frigives i løbet af 2. kvartal.

Økonomiske oplysninger

-

Lovgrundlag

Intet.

Aktuel beslutning på HovedMED 2025-2026 03-04-2025

Orienteringen blev taget til efterretning. Der bør ses på navngivningen af forhåndsftaler på Intra'Sant, så de er mere målgruppe-venlige.

 
Jens Lundgaard deltog under punktets behandling.

Bilag

Punkt 9: Evaluering af implementering af Intra'Sant

S2024-12303

Sagens kerne

Intra'Sant har været live som vores primære og fælles informations- og kommunikationskanal siden ultimo august 2024. Implementering og indledende opstartsperiode har være styret i projektform. Der gennemføres en evaluering som afslutning på projektet.

Projektleder Line Simonsen deltager under behandlingen af dette punkt.

Indstilling

Det indstilles, at HovedMED tager orienteringen om evalueringens resultater til efterretning og giver input til det videre udviklingsarbejde.

Sagens baggrund

Intra'Sant har været "live" siden den 27. august 2024, og det er tid til at evaluere hvordan brugen af intranettet opleves.

Evalueringen er gennemført med et kvalitativt spørgeskema. Alle ansatte med mail har modtaget adgang til spørgeskemaet. Målingen var åben fra den 10. marts til den 23. marts 2025.

Der er i evalueringen fokus på:

- Brugeradoption (engagement, brug og træning)
- Brugervenlighed (tilgængelighed, navigation og søgning)
- Kommunikation (delingsfunktioner, interaktivitet)

Evalueringen markerer afslutningen på projektet med at implementere Intra'Sant (Colibo) og overgå til fremtidig daglig drift.

Konklusioner fra evalueringen vil blive præsenteret for HovedMED på mødet.

Økonomiske oplysninger

-

Lovgrundlag

Intet.

Aktuel beslutning på HovedMED 2025-2026 03-04-2025

Orientering om evalueringens hovedpointer og fremtidige udviklingspunkter taget til efterretning.

Line Simonsen deltog som projektleder under punktets behandling.

Punkt 10: Lukket: Den videre proces for opdatering og implementering af Nordfyns Kommunes personalepolitiske univers – personalepolitik, håndbog og kernefortælling

S2024-486

Punkt 11: Opdatering af den lokale MED-aftale

S2024-13449

Sagens kerne

Med denne sag modtager HovedMED en opdateret version af den lokale MED-aftale.

Den lokale MED-aftale har ikke været revideret siden 2015. Derfor afspejler den nuværende MED-aftale ikke længere den organisatoriske virkelighed og de gældende arbejdsmiljømæssige og samarbejds-mæssige forhold. For at sikre en opdateret og tidssvarende ramme for samarbejde og medindflydelse i Nordfyns Kommune forelægges en revideret udgave til HovedMED. Formålet er, at HovedMED gennemgår og godkender aftalen. Den vil så træde i kraft den 1. april 2025.

I løbet af processen er der henledt opmærksomhed på, at der i LokalMED flere steder er flere AMR end TR, hvilket ikke er i overensstemmelse med bestemmelserne i MEDaftalen. Der er derfor behov for, at HovedMED drøfter dette aspekt. Hvis pladserne i LokalMED ikke kan besættes af en tillidsrepræsentant (TR) giver Lokalaftalen mulighed for at vælge en medarbejderrepræsentant for at sikre den rette sammensætning (ses nederst på side 8 i Lokalaftalen). Derudover kan LokalMED selv beslutte, at en arbejdsmiljørepræsentant (AMR) udtræder af MED-udvalget.

HR-konsulent Camilla Ærenlund deltager under punktets behandling.

Indstilling

Det indstilles, at HovedMED:

1. Gennemgår og godkender den vedhæftede opdaterede MED-aftale, hvor der alene er tale om konsekvensrettelser
2. Drøfter behovet for en særlig opmærksomhed på, at der i flere udvalg er flere AMR end TR, og at LokalMED bør gøre opmærksomme på dette, så eventuelle justeringer kan foretages.

Sagens baggrund

Som led i en større omstrukturering af organisationen samt gennemførelsen af valg til arbejdsmiljørepræsentanter (AMR) er hele MED-aftalen blevet gennemgået og opdateret. Dette er gjort for at sikre, at alle informationer er ajourførte og stemmer overens med de gældende forhold. Der er således alene tale om konsekvensrettelser.

De væsentligste ændringer omfatter:

- Konsekvensrettelser i selve aftaleteksten, hvor ændringerne er markeret med rød.
- Tilpasning og justering af bilag, så de afspejler den nuværende struktur og praksis.
- Tilføjelse af MED-strategiplanen som et nyt bilag (bilag 4), hvilket understøtter arbejdet med samarbejde og medindflydelse i organisationen.

Da der netop er gennemført valg af nye arbejdsmiljørepræsentanter (AMR) har det været en naturlig anledning til at gennemgå og opdatere MED-aftalen, så den understøtter en velfungerende AMR-struktur og arbejdsmiljøindsats.

For at give et fuldt overblik er både den nuværende og den opdaterede version af MED-aftalen vedhæftet.

- Bilag 1: Ny ændret version af MED-aftalen
- Bilag 2: Nuværende version af MED-aftalen
- Bilag 3: Opdateret bilag 1 i MED-aftalen

Økonomiske oplysninger

-

Lovgrundlag

Intet.

Aktuel beslutning på HovedMED 2025-2026 03-04-2025

Drøftet. HR arbejder videre med den lokale MED-aftale og undersøger, om der er behov for en mere præcis beskrivelse af, hvordan sammensætningen af LokalMED skal foregå.

Sagen forelægges for HovedMED igen den 3. juni 2025.

Camilla Ærenlund deltog under punktets behandling.

Bilag

Revideret 19.03.2025 - Bilag 1-MED-aftale - oversigt over omraader afdelinger og AMR

MED-aftale revideret 170325

MED aftale uden bilag 1 - nuværende

Punkt 12: Fraværstatistik pr. 28. februar 2025 - HovedMED

S2025-2605

Sagens kerne

Fraværstatistikken pr. 28. februar 2025 for HovedMED er udarbejdet og fremlægges til drøftelse.

Der tages forbehold for, at der på OmrådeMED Voksen Velfærd kan være manglende tilpasninger i forhold til omorganiseringen 1. januar 2025.

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. 28. februar 2025 på 6,0 %, hvilket er 0,1 procentpoint højere end sygefraværet pr. 31. januar 2025 og det samme som pr. 29. februar 2024.

Specifikt for februar måned 2025 ligger sygefraværet på 7,1%, hvilket er 0,6 procentpoint højere i forhold til sygefraværet for januar måned 2025 og 0,8 procentpoint højere i forhold til februar måned 2024.

Det registrerede fravær svarer til ca. 104,9 fraværårsværk for HovedMED's område.

Andelen af medarbejdere uden sygefravær ligger på 24,3% 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 8,7 procentpoint.

Fraværss- rapport pr. 28. februar 2025	Sygefraværss- procent		Antal syge- fraværssdage 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	6,0 %	6,0 %	15,6 dage	24,3 %	57.126.328

Seneste 12 måneder: 1. marts 2024 - 28. februar 2025.

Forrige 12 måneder: 1. marts 2023 - 28. februar 2024.

For de øvrige OmrådeMED gælder følgende pr. 28. februar 2025 i forhold til 2024:

Børn og Unge: Fraværet ligger 0,4 procentpoint lavere.

Rådhusene: Fraværet ligger 2,0 procentpoint højere.
 Voksen Velfærd: Fraværet ligger 0,1 procentpoint højere.
 Teknik, Erhverv og Kultur: Fraværet ligger 2,1 procentpoint lavere.

OmrådeMED Rådhusene ligger 2,9 procentpoint over måltallet vedrørende "Andel uden sygefravær".
 Teknik, Erhverv og Kultur ligger 9,5 procentpoint over måltallet vedrørende "Andel uden sygefravær".

Nedenstående tabel viser måltal for OmrådeMED-udvalgene:

	Sygefraværs-Procent	Antal sygefraværsdage pr. årsværk	Andel uden sygefravær i procent
MED-udvalg	Måltallene er gældende for 12 måneder		
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				
Fraværs-rapport pr. 28. februar 2025	Sygefraværs-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	5,2 %	5,6 %	13,6 dage	22,6 %	21.332.860
Rådhusene	6,0 %	4,0 %	15,6 dage	32,9 %	9.698.664
Voksen Velfærd	7,3 %	7,2 %	19,0 dage	20,7 %	24.077.590
Teknik, Erhverv og Kultur	3,6 %	5,7 %	9,2 dage	39,5 %	1.781.040

Økonomiske oplysninger

De estimerede lønudgifter udbetalt i forbindelse med sygefravær de seneste 12 måneder udgør ca. 57,1 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 03-04-2025

Taget til efterretning.

Bilag

Fraværsrapport - Hoved-MED - pr. 28. februar 2025

Fraværsrapport - Område-MED Børn og Unge - pr. 28. februar 2025

Fraværsrapport - Område-MED Rådhusene - pr. 28. februar 2025

Fraværsrapport - Område-MED Teknik, Erhverv og Kultur - pr. 28. februar 2025

Fraværsrapport - Område-MED Voksen Velfærd - pr. 28. februar 2025

Datagrundlag i fraværsrapporterne

Punkt 13: Årsberetning 2024 - kommunens årsregnskab for 2024

S2024-13008

Sagens kerne

Årsberetning og regnskab for 2024 for Nordfyns Kommune er udarbejdet.

Regnskabet består af en årsberetning samt et bilagshæfte med særlige specifikationer til regnskabet. I de særlige specifikationer indgår overførsel af drifts- og anlægsbevillinger.

Indstilling

Det indstilles, at årsberetning og regnskab 2024 tages til efterretning.

Sagens baggrund

Nordfyns Kommunes regnskab for 2024 er færdigt og det samlede regnskab udviser et overskud på 56,6 mio. kr. mod et oprindeligt budgetteret overskud på 4,4 mio. kr. Overskuddet betyder, at der i overensstemmelse med budgettet er skabt finansiering til kommunens afdrag på gæld på 16,6 mio. kr.

Det endelige resultatet af ordinær drift er bedre end det forventede regnskab, opgjort ved budgetopfølgningen pr. 30. september 2024 og det skyldes:

- Færre driftsudgifter på alle fagudvalgs områder
- Budgetoverførslerne er højere end ved skønnet
- Flere kursgevinster og øgede renteindtægter af kommunens likvider

De endelige regnskabstal ser således ud:

i hele 1.000 kr.	<i>Forventet Regnskab pr. 30.09.2024</i>	Regnskab 2024	Korrigeret Budget 2024	Oprindeligt Budget 2024
Indtægter				
Skatter	-1.596.561	-1.597.155	-1.596.616	-1.577.168
Tilskud og udligning	-735.771	-735.088	-735.716	-727.583
Indtægter i alt	-2.332.332	-2.332.242	-2.332.332	-2.304.751
Driftsudgifter (excl. renovation)				
Driftsudgifter i alt	2.242.713	2.221.160	2.258.517	2.206.677
Renter i alt	-5.707	-7.005	-5.707	-295
Resultat af ordinær drift	-95.326	-118.087	-79.522	-98.369
Anlægsudgifter (excl. renovation)				
Anlægsudgifter i alt	72.898	70.904	167.406	77.877
Resultat af skattefinansieret område	-22.428	-47.183	87.884	-20.492

Forsyningsvirksomheder (renovation)				
Forsyningsvirksomheder i alt	-9.362	-9.426	-9.351	-3.862
Resultat i alt	-31.790	-56.609	78.534	-24.353
Udvalgenes budgetreserver	0	0	-370	10.000
Forventende budgetoverførsler fra 2023 til 2024	0	0	0	10.000
Resultat i alt inkl. budgetreserverne	-31.790	-56.609	78.164	-4.353
Kilde: KMD-Opus Økonomi pr. 19.02.2025				

Minus foran beløb angiver indtægter/overskud.

Generelt set overholder Nordfyns Kommune budgettet for 2024, selvom der i årets løb er konstateret øgede udgifter til det specialiserede område på såvel børn og unge, som på voksenområdet. Samme tendens ses ligeledes på landsplan.

Ved den løbende økonomiske styring på driftsområderne har fagudvalgene en økonomisk ramme, som det er vigtigt overholdes, for at der er balance mellem årets udgifter og indtægter. De samlede driftsudgifter overholder budgettet og giver et mindre overskud jfr. nedenstående.

Opgørelse af driftsrammerne (i mio.kr.)	
Korrigeret budget	2.258,5
Budgetreserver	-0,4
Samlet driftsbudget	2.258,1
Regnskabsresultat	2.221,2
Mindreforbrug på driften som budgetoverføres til 2025	27,0
Samlet forbrug	2.248,2
Samlet overskud på driftsbudgettet	9,9

Resultatet af ordinær drift opfylder måltallet i den økonomiske politik for 2022-2025.

Nedenfor er vist måltallene sammenholdt med oprindeligt budget og regnskab:

(i mio. kroner)	Måltal	Opr. budget 2024	Regnskab 2024
Resultat af ordinær drift	-95,0	-98,4	-118,1

Anlægsudgifter	75,0	77,9	70,9
Gennemsnitlig likviditet	150,0	151,4	199,9
Netto gældsafvikling	20,0	9,4	8,6

Økonomisk politik 2022-2025. Minus foran beløb angiver indtægter/overskud.

Overholdelse af service- og anlægsrammer for 2024

Kommunernes service- og anlægsudgifter i 2024 skal samlet set holdes inden for de udmeldte rammer for at undgå sanktionsbestemmelserne, jf. 'Aftalen om kommunernes økonomi for 2024'.

Nordfyns Kommunes overholdelse af rammerne ser således ud:

(i mio. kroner)	Oprindeligt budget	Reguleret ramme	Regnskab 2024	Afvigelse i forhold til reguleret ramme
Serviceudgifter	1.547,8	1.562,3	1.569,3	7,0
Bruttoanlægsudgifter	82,9	82,9	73,2	-9,7
Service- og anlægsudgifter i alt	1.630,7	1.645,2	1.642,5	-2,7

De samlede serviceudgifter er i regnskabet 21,5 mio. kr. højere end det oprindelige budget og bruttoanlægsudgifterne er 9,7 mio. kr. lavere end oprindeligt budget. Samlet set er service- og bruttoanlægsudgifterne 11,8 mio. kr. højere end det oprindelige budget.

KL har udmeldt nogle forventede justeringer af servicerammerne, der for Nordfyns Kommune medfører en opjustering af servicerammen på baggrund af bl.a. midtvejsreguleringen af statstilskud.

Når man tager højde for denne opjustering, overskrides servicerammen med 7 mio. kr. og samlet set er rammerne for serviceudgifter og anlægsudgifter overholdt.

I økonomaftalen mellem regeringen og KL er der aftalt sanktioner i forbindelse med regnskabet for serviceudgifterne. Parterne er dog enige om, at kommunerne også skal overholde rammerne for anlægsudgifterne.

Eventuelle regnskabssanktioner vil blive udmeldt af Indenrigs- og Sundhedsministeriet, når regnskabstallene for alle kommuner er endeligt opgjort.

Budgetoverførsler drift og anlæg

De samlede budgetoverførslerne fra 2024 til 2025 er større end sidste år.

(i mio. kroner)	2023 - 2024	2024 - 2025	Ændring
Overførte driftsbeløb	26,1	27,0	0,9
Overførte anlægsbeløb	67,2	99,6	32,4
Budgetoverførsler i alt	93,3	126,6	33,3

I forbindelse med budgetaftalen for Budget 2025 blev der aftalt fremrykning af anlægsprojekter til 2024. Projekterne er sat i værk men endnu ikke gennemført og det medfører en forøgelse af overførslerne.

Likviditet

Kommunens likvider er i 2024 blevet forøget med 38,5 mio. kr. i forhold til ultimo 2023. Ultimo 2024 er den likvide beholdning på 91,2 mio. kr.

Den gennemsnitlige likvide beholdning beregnet efter kassekreditreglen har i 2024 udgjort 199,9 mio. kr. mod 122,2 mio. kr. i 2023.

Forventninger til 2025

Et vigtigt element ved en regnskabsaflæggelse er, at se på indeværende års budget og om regnskabet giver anledning til særlige opmærksomhedspunkter.

I 2025 vil der på baggrund af regnskabsresultatet, fortsat være behov for en særlig opmærksomhed på det specialiserede socialområde, både på Børn- og Ungeområdet og på Voksenområdet. Derudover skal der ses på budgettet til vintertjeneste, arbejdsskadeforsikringer samt barsels kompensationspuljen.

Økonomiske oplysninger

-

Lovgrundlag

Indenrigs- og Sundhedsministeriets budget- og regnskabssystem for kommuner.
Nordfyns Kommunes Principper for Økonomistyring.

Aktuel beslutning på HovedMED 2025-2026 03-04-2025

Taget til efterretning.

Præsentationsmateriale vedrørende Regnskab 2024 er vedhæftet referatet.

Bilag

Regnskab 2024 og budget 2025 - 19.03.2025

Årsberetning 2024 - foreløbig

Årsberetning 2024 - bilagshæfte

Punkt 14: Status på det tværgående arbejde med fleksibel arbejdstilrettelæggelse og fuldtid/op-i-tid

S2024-10191

Sagens kerne

Kommunaldirektøren giver en status på det tværgående arbejde med fleksibel arbejdstilrettelæggelse og fuldtid/op-i-tid.

Aktuel beslutning på HovedMED 2025-2026 03-04-2025

Taget til efterretning.

Punkt 15: Status på reformarbejdet i Nordfyns Kommune

S2025-582

Sagens kerne

HovedMED modtager en orientering om status på reformimplementeringen i Nordfyns Kommune. Reformarbejdet dækker de nationale reformer inden for skoleområdet, ældreplejen, sundhedsområdet, den grønne omstilling, socialområdet og beskæftigelsesindsatsen.

Siden HovedMEDs seneste behandling den 21. januar 2025 har der været flere centrale drøftelser:

- Lederforum den 26. marts med fokus på faglig ledelse, frisættelse, fagligt handlerum og ledelse tæt på medarbejderne.
- Strategisk Chefforumseminar den 4. marts 2025 med drøftelser af ledelsens ansvar for gode rammebetingelser, herunder struktur, ledelsesspænd, opgaveporteføljer og samspil mellem faglig ledelse og støttefunktioner.
- Kommunalbestyrelsens budgettemadag den 27. marts 2025, hvor principper og implementeringsstrategi for det videre reformarbejde forventes besluttet.

Kommunaldirektøren giver på mødet en status.

Indstilling

Det indstilles, at HovedMED tager orienteringen til efterretning.

Sagens baggrund

Reformarbejdet består af følgende 6 reformer:

Folkeskolens kvalitetsprogram (aftale 19. marts 2024)

- Lovgivning vedtaget i december 2024, implementering fra skoleåret 2025/2026.

Ældrereform (Aftale 18. april 2024)

- Lovgivning vedtaget i december 2024, træder i kraft løbende i 2025.

Sundhedsreform (Aftale 15. november 2024)

- De første dele af lovgivningen forventes vedtaget i 2025, implementering starter i 2026.

Grøn Trepert (Aftale 18. november 2024)

- Aftale indgået i november 2024, lovgivning vil blive vedtaget løbende fra 2025 og frem.

Socialområdet (Delaftale 6. maj 2024)

- Lovgivning vedtaget i januar og februar 2025, implementering i 2026/2027.

Beskæftigelsesreform (Udspil 2025)

- Aftale forventes vedtaget i 2025, men reformens elementer indføres gradvis.

Økonomiske oplysninger

-

Lovgrundlag

Intet.

Aktuel beslutning på HovedMED 2025-2026 03-04-2025

Taget til efterretning.

Tidslinje for reformarbejdet er vedhæftet referatet.

Bilag

Tidslinje for reformarbejdet

Punkt 16: Oversigt over arbejdsulykker 2024

S2024-1118

Sagens kerne

Strategi og Politik har udarbejdet en oversigt over anmeldte arbejdsulykker for første halvår af 2024.

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 HovedMED 2025-2026 03-04-2025

Taget til efterretning.

Bilag

Oversigt over arbejdsulykker 2024

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 03-04-2025

Orientering foretaget.

Orientering om prøvehandling - LokalMED-struktur i Børn og Familie samt afventende skriftlig redegørelse fra direktør Karsten Poulsen.

Bemærkning efterfølgende fra formanden: Prøvehandlingen er sat i bero indtil der har fundet en behandling sted i HovedMED.

Punkt 18: Årskalender 2025 - punkter til kommende møder

S2024-11437

Sagens kerne

Forberedelse af næste møde og input til kommende dagsorden.

Indstilling

-

Sagens baggrund

-

Økonomiske oplysninger

-

Lovgrundlag

-

Aktuel beslutning på HovedMED 2025-2026 03-04-2025

Drøftet.

Bilag

HovedMED Årskalender 2025 - april 2025 - ny