

REFERAT HovedMED 2025-2026 d. 09-06-2026

Mødedato Tirsdag d. 09. juni 2026 kl. 09:30

Mødested Søndersø Rådhus, storsalen

Mødedeltagere Morten V. Pedersen, Lise Lotte Nielsen, Pernille Smidt (Fravær), Lone Glud Borberg, Jens Frederik Lykke Horsens, Line Simonsen, Per Hermansen, Mogens Bak Hansen, Karsten Poulsen, Dorthe Buris Hoeg, Janna Nicolaisen, Jan Møller Iversen, Louise Rasmussen, Thomas Juncker Eriksen, Else Hougaard Eriksen, Kenneth Appelgren Birch (Fravær), Jesper Erik Rasmussen, suppleant (Fravær)

Indholdsfortegnelse

Tidsplan.....	3
Godkendelse af referat fra HovedMED.....	5
Referat fra OmrådeMED.....	6
Hilse på og præsentation af den nye trivsels- og organisationskonsulent.....	7
Valg af repræsentanter til Feriefonden.....	8
Status/orientering budget 2026 - Budgetopfølgning pr. 31. marts 2026.....	10
Opfølgning på MED-strategidag 2026.....	13
Arbejdsskadestatistik for 2025.....	15
Fraværstatistik pr. 30. april 2026 - HovedMED.....	16
Årskalender 2026 - input til kommende møder og relevante temaer.....	19
Tilbage melding vedr. FagMED og MED-struktur hos Børn og Unge.....	20
Orientering om status på beredskabsindsatsen i Nordfyns Kommune.....	21
Orientering om Politik for kønsbalance i den øverste ledelse og fastsættelse af måltal.....	23
Status/orientering om Personaleunivers og employer branding-indsatsen.....	26
Status fra arbejdsgruppe i KL-netværk om vold, trusler og chikane.....	27
Status på reformarbejdet i Nordfyns Kommune.....	28
Orientering.....	30

Punkt 1: Tidsplan

S2024-10191

Sagens kerne

	DRØFTELSE	DELTAGERE
09.30-09.35	Godkendelse af referat fra HovedMED	
09.35-09.40	Referat fra OmrådeMED	
09.40-10.00	Mød den nye trivsels- og organisationskonsulent i HR	Gita Teglgaard
10.00-10.20	Valg af repræsentanter til Feriefonden	
10.20-10.50	Ledelsesinformation (præsentation af personaledata samt drøftelse af præsentation af data-emner fremadrettet)	
10.50-11.20	Budgetopfølgning pr. 31. marts 2026 - Sammenfatning	
11.20-11.40	MED-strategidag 2026	
11.40-11.55	Arbejdsskadestatistik 2025	
11.55-12.10	Fraværstatistik pr. 30. april 2026 - HovedMED	
12.10-12.20	Årskalender 2026	
12.20-13.00	ORIENTERING	
	Orientering vedr. beslutning om FagMED og MED-struktur	
	Orientering om status på beredskabsindsatsen i Nordfyns Kommune	
	Orientering om politik for kønsbalance i den øverste ledelse og fastsættelse af måltal	
	Status/orientering om personaleunivers og employer branding	
	Status fra arbejdsgruppe i KL-netværk om vold, trusler og chikane	
	Status på reformarbejdet i Nordfyns Kommune	
	Orientering	

Aktuel beslutning på HovedMED 2025-2026 09-06-2026

Drøftet.

Punkt 2: Godkendelse af referat fra HovedMED

S2024-10191

Sagens kerne

Der foreligger referat fra HovedMED.

Aktuel beslutning på HovedMED 2025-2026 09-06-2026

Godkendt.

Bilag

Samlet referat - HovedMED 2025-2026 den 21-04-2026, kl. 09:30-13:00

Åbent referat - HovedMED 2025-2026 den 19-05-2026, kl. 08:00-15:00

Punkt 3: Referat fra OmrådeMED

S2024-10191

Sagens kerne

Der foreligger referater fra OmrådeMED.

Aktuel beslutning på HovedMED 2025-2026 09-06-2026

Taget til efterretning.

Bilag

Åbent referat - OmrådeMED Børn og Unge 2025-2026 den 05-05-2026, kl. 12:30-15:00

Åbent referat - OmrådeMED Rådhusene 2025-2026 den 05-05-2026, kl. 08:30-11:00

Åbent referat - OmrådeMED Teknik, Erhverv og Kultur 2025-2026 den 05-05-2026, kl. 09:30-11:30

Punkt 4: Hilse på og præsentation af den nye trivsels- og organisationskonsulent

S2026-5177

Sagens kerne

Den nye trivsels- og organisationskonsulent, Gita Teglgaard, deltager på mødet og præsenterer sig selv og arbejdets fokusområder.

Indstilling

Forelægges til orientering.

Sagens baggrund

Gita Teglgaard er tiltrådt som trivsels- og organisationskonsulent i Nordfyns Kommune den 1. maj 2026.

På mødet vil hun kort præsentere sig selv, sin baggrund og sine foreløbige fokusområder i forhold til arbejdet med trivsel og organisationsudvikling i Nordfyns Kommune, ligesom der vil være lejlighed til dialog.

Økonomiske oplysninger

Ingen.

Lovgrundlag

Intet.

Aktuel beslutning på HovedMED 2025-2026 09-06-2026

Drøftet og taget til efterretning.

Punkt 5: Valg af repræsentanter til Feriefonden

S2026-4642

Sagens kerne

Det fremgår af vedtægterne for Feriefonden for medarbejdere i Nordfyns Kommune, at bestyrelsen for fonden består af fem medlemmer.

Heraf udpeges to bestyrelsesmedlemmer af Lederforum og tre bestyrelsesmedlemmer af HovedMED.

Valg af bestyrelse skal ske hvert 3. år i maj måned. Seneste valg var i 2023.

Med sagen skal HovedMED udpege tre bestyrelsesmedlemmer.

Indstilling

Feriefonden indstiller, at HovedMED udpeger tre medarbejderrepræsentanter til Feriefonden for Nordfyns Kommune.

Sagens baggrund

Det fremgår af vedtægterne for Feriefonden for medarbejdere ved Nordfyns Kommune, at bestyrelsen for fonden består af fem medlemmer.

Heraf udpeges to bestyrelsesmedlemmer af Lederforum og tre bestyrelsesmedlemmer af HovedMED.

Valg af bestyrelse skal ske hvert 3. år i maj måned. Seneste valg var i 2023 og nuværende medlemmer er:

Fra ledelsessiden:

- Flemming Gitz
- Thomas Fløjborg-Lading

Fra medarbejdersiden:

- Anette Rye Lund
- Christina Jedorf Sørensen
- Tina Møller Nielsen

Alle medlemmer i bestyrelsen er på valg.

Christina Jedorf Sørensen og Tina Møller Nielsen er villige til genvalg.

Anette Rye Lund ønsker at udtræde.

Der er følgende forslag til nye bestyrelsesmedlemmer:

Fra medarbejdersiden:

- Birgit Mia Larsson, Strategi og Politik
- Conny Magnussen, Økonomi og Løn

Bestyrelsens nye medlemmer tiltræder pr. 1. juli 2026.

Økonomiske oplysninger

Ingen.

Lovgrundlag

Vedtægterne for Feriefonden for medarbejdere ved Nordfyns Kommune.

Aktuel beslutning på HovedMED 2025-2026 09-06-2026

HovedMED udpegede følgende tre medarbejderrepræsentanter:

- Christina Jedorf Sørensen
- Tina Møller Nielsen

Det sidste medlem udpeges, når der har været gennemført en bred proces på tværs af organisationen, herunder skal medlemmerne motivere deres kandidatur.

Punkt 6: Status/orientering budget 2026 - Budgetopfølgning pr. 31. marts 2026

S2026-3250

Sagens kerne

Fagudvalgene og Økonomiudvalget har behandlet 1. budgetopfølgningen pr. 31. marts 2026. Kommunalbestyrelsen er efterfølgende blevet præsenteret for sammenfatning til godkendelse.

Med dette punkt gives HovedMED en status på Budget 2026 med udgangspunkt i 1. budgetopfølgning.

Indstilling

Der indstilles til, at HovedMED drøfter og tager 1. budgetopfølgning til efterretning.

Sagens baggrund

Nedenstående oversigt viser det samlede forventede resultat af Nordfyns Kommunes indtægter samt drifts- og anlægsudgifter pr. 31. marts 2026.

i hele 1.000 kr.	Forbrug pr. 31.03.2026	Forventet regnskab	Korrigeret Budget 2022	Oprindeligt budget 2022
Indtægter i alt	-633.158	-2.526.085	-2.526.085	-2.526.085
Driftsudgifter i alt	595.835	2.479.256	2.479.957	2.434.897
Renter i alt	-86	-745	-745	-745
Resultat af ordinær drift	-37.409	-47.574	-46.873	-91.933
Anlægsudgifter i alt	9.349	99.349	198.699	85.712
Resultat af skattefinansieret område	-28.060	51.776	151.826	-6.221
Forsyningsvirksomheder i alt	-1.508	0	0	0
Resultat i alt	-29.568	51.776	151.826	-6.221
Økonomiudvalgets budgetreserve	0	0	5.000	5.000
Forventende budgetoverførsler fra 2025 til 2026	0	0	0	8.000
Resultat i alt incl. budgetreserverne	-29.568	51.776	156.826	6.779

Forventning til regnskab 2026

Det korrigerede budget viser et underskud på 151.826.000 kr. før opsparede midler i budgetreserverne, medens forventningerne til regnskabsresultat for 2026 er et underskud på 51.776.000 kr. - altså 100.050.000 kr. bedre end det korrigerede budget.

Årsagen til, at der forventes et bedre resultat end det korrigerede budget for 2026, kan henføres til, at der forventes følgende:

- Der overføres driftsmidler på i alt 25.815.000 kr. til 2027
- Der overføres uforbrugte anlægsbevillinger på i alt 99.349.000 kr. til 2027
- Der forventes nettomerudgifter på det skattefinansierede område på 25.114.000 kr. jf. budgetopfølgningen pr. 31. marts inden for følgende udvalgsområder:
 - Børne-, Unge- og Familieudvalget 11.904.000 kr.
 - Social- og Sundhedsudvalget 6.927.000 kr.
 - Teknik- og Miljøudvalget 6.283.000 kr.

Herudover henstår der i Økonomiudvalgets budgetreserve 4.590.000 kr.

Endvidere knyttes nedenstående kommentarer til det forventede regnskab.

Driftsområderne

I det oprindelige budget var der budgetteret med samlede driftsudgifter på 2.434.897.000 kr. Hertil kommer budgetoverførte driftsmidler fra 2025, således det korrigerede budget nu udgør 2.479.957.000 kr.

Anlæg

I det oprindelige budget var der budgetteret med nettoanlægsudgifter på 85.712.000 kr. Hertil kommer budgetoverførte uforbrugte anlægsmidler fra 2025 samt tillægsbevilling til Erhvervsudstyknig i Søndersø, Fremrykning af anlæg samt inventar til Bostedet Otterup. Det korrigeret nettoanlægsbudget udgør herefter 198.699.000 kr.

I 2026 forventes regnskabet at vise nettoanlægsudgifter for 99.349.000 kr., og samlet forventes der overført uforbrugte anlægsbevillinger svarende til en generel afslutningsgrad på 50% svarende til 99.349.000 kr. til 2027, der fordeler sig således på de enkelte udvalgsområder:

Oversigt over forventede anlægsoverførsler (i hele 1.000 kr.)	Overførsel til 2027
Erhvervs-, Kultur- og Fritidsudvalget	24.516.000 kr.
Børne- og Ungeudvalget	8.253.000 kr.
Social- og Sundhedsudvalget	12.403.000 kr.
Teknik og Miljøudvalget	39.740.000 kr.
Økonomiudvalget	7.160.000 kr.
Økonomiudvalget - Jordforsyning	7.278.000 kr.
Anlægsoverførsler i alt	99.349.000 kr.

Direktionen vurderer løbende de enkelte anlægsprojekter og følger op med henblik på at sikre en høj afslutningsgrad på projekterne.

Indtægter

Indtægtsbudgettet svarer til 3 måneders indtægter fra skatter samt tilskud og udligning.

Budgetreserven (forventede mer-/mindreudgifter)

Med budgetopfølgningen pr. 31. marts, vil der ved den politisk godkendelse af opfølgningen, henstå følgende beløb i budgetreserverne:

i hele 1.000 kr.	Oprindeligt Budget	Merudgift til Rengøringskontrakten	Budgetreserver i alt
Økonomiudvalget	5.000	-410	4.590

Som det fremgår af ovenstående, er der pt. anvendt 410.000 kr. af budgetreserven.

Forventningerne til overholdelse af service- og anlægsrammen

De samlede service- og anlægsudgifter i 2026 vil skulle holdes inden for de udmeldte rammer for 2026, for at undgå sanktionsbestemmelserne, jf. 'Aftalen om kommunernes økonomi for 2026'.

I forhold til det vedtagne budget for 2026 forventes serviceudgifterne pt. at ligge 5.520.000 kr. over den aftalte ramme på 1.708.082.000 kr. før korrektion af resultatet af budgetopfølgningen pr. 31. marts.

Den aftalte anlægsramme for 2026 udgør 90.712.000 kr. og ved denne budgetopfølgning forventes anlægsudgifterne at udgøre 104.349.000 kr. i 2026, altså 13.637.000 kr. mere end rammen. Der er pt. ikke sanktioner ift. overskridelse af anlægsrammen i forhold til det endelige regnskabsresultat.

Styringen af overholdelse af service- og anlægsrammen sker i tæt dialog med KL, idet en udmøntning af sanktionsbestemmelserne vil være afhængig af overholdelse af rammerne på landsplan.

Budgetopfølgningen blev behandlet af Økonomiudvalget d. 20 maj, og besluttede følgende:

Økonomiudvalget anbefaler over for Kommunalbestyrelsen, at der i forbindelse med indeværende års første budgetopfølgning sker en videre drøftelse i de stående udvalg af, hvilke tiltag der kan iværksættes med henblik på at sikre overholdelse af udvalgenes budgetrammer.

Herunder skal der særligt arbejdes med konkrete handlingsplaner, der kan imødegå de forventede udgiftsstigninger, navnlig på det specialiserede socialområde.

De forslag, som allerede er drøftet i udvalgene, indgår i budgetopfølgningen som finansieringsforslag, dels med henblik på at finansiere de forventede budgetoverskridelser og dels for at sikre overholdelse af servicerammen.

Den resterende del af overskridelsen på vinterberedskabet finansieres ved træk på likviditeten.

Økonomiudvalget bemærker, at der er tale om årets første budgetopfølgning. Der vil blive fulgt op igen i forbindelse med budgetopfølgningen pr. 30. juni, hvor udvalgenes tiltag og handlingsplaner ligeledes vil indgå.

Økonomiske oplysninger

Med udgangspunkt i budgetopfølgningen pr. 31. marts 2026, viser budgetopfølgningen følgende resultat:

- Børne-, Unge- og Familieudvalget 11.904.000 kr.
- Social- og Sundhedsudvalget 6.927.000 kr.
- Teknik- og Miljøudvalget 6.283.000 kr.
- Finansiering 5.914.800 kr.

Lovgrundlag

Intet.

Aktuel beslutning på HovedMED 2025-2026 09-06-2026

Drøftet og taget til efterretning.

Punkt 7: Opfølgning på MED-strategidag 2026

S2025-7479

Sagens kerne

HovedMED afholdt den 19. maj 2026 strategidag med fokus på HovedMEDs rolle, arbejdsform, samarbejde og kommunikation i MED-organisationen.

Punktet har til formål at samle op på dagens fælles drøftelser og refleksioner, som kan samles i følgende hovedoverskrifter:

1. Tydeliggørelse af og en opmærksomhed på MED-samarbejdets relevans og værdi anno 2026
2. Styrkelse af kommunikationen på tværs af MED-niveauer
3. Den aktive repræsentantrolle på møder samt koblingen til baglandet
4. Udvikling af HovedMEDs arbejdsform, herunder mødeindhold og -kultur

Der lægges op til en fælles dialog om mulige indsatser/justeringer baseret på de ovenstående temaer.

Camilla Ærenlund deltager under punktet.

Indstilling

Det indstilles, at:

1. HovedMED drøfter mulige indsatser og justeringer baseret på temaerne 1-4 (se Sagens kerne).
2. HovedMED drøfter og beslutter, hvilke emner årsplanen for 2026/2027 skal suppleres med i relation til tema 4.

Sagens baggrund

HovedMEDs strategidag 2026 blev gennemført som en ramme for fælles refleksion over HovedMEDs praksis, rolle og samarbejde i MED-organisationen.

Dagens dialog og drøftelser samlede sig i følgende hovedoverskrifter:

1. Tydeliggørelse af og en opmærksomhed på MED-samarbejdets relevans og værdi anno 2026
2. Styrkelse af kommunikationen på tværs af MED-niveauer
3. Den aktive repræsentantrolle på møder samt koblingen til baglandet
4. Udvikling af HovedMEDs arbejdsform, herunder mødeindhold og -kultur

Hertil kommer, at Kommunalbestyrelsens arbejde med visionen og det politiske arbejdsgrundlag også naturligt vil få en afsmittende effekt på MED-arbejdet, når vi kender indholdet af de revitaliserede produkter fra Kommunalbestyrelsen i løbet af sensommer/efterår 2026.

Drøftelserne tog afsæt i HovedMEDs rolle som øverste MED-udvalg med ansvar for at sikre overordnet retning, sammenhæng og kvalitet i MED-arbejdet. I den forbindelse blev der sat fokus på, hvordan HovedMED i praksis udfylder rollen som strategisk og koordinerende niveau i MED-organisationen. En gennemgående drøftelse handlede om oplevelsen af MED's relevans for den enkelte (medarbejder/leder/afdeling). Der blev peget på, at MED-samarbejdet ikke altid fremstår tilstrækkeligt nærværende eller meningsfuldt for medarbejdere og ledere.

Kommunikation og sammenhæng på tværs af MED-niveauerne var ligeledes et centralt tema. Der blev peget på udfordringer i forhold til:

- Hvordan budskaber og beslutninger formidles fra HovedMED til de øvrige niveauer
- Hvordan input fra OmrådeMED og LokalMED indhentes og bringes i spil
- Hvordan det sikres, at opgaver og temaer ikke opleves som løsrevne eller som en ekstra opgave
- Hvordan bliver der en bedre sammenhæng mellem dagsordener til OmrådeMED og HovedMED

På den baggrund blev HovedMEDs rolle som bindeled i MED-strukturen fremhævet, herunder behovet for tydeligere forventningsafstemning og ansvar for kommunikation.

Der var i forlængelse heraf en særlig opmærksomhed på medarbejderrepræsentanternes rolle. Det blev understreget, at det er en forudsætning for et velfungerende MED-system, at repræsentanter aktivt:

- Indhenter relevante perspektiver fra deres bagland forud for drøftelser
- Bringer disse perspektiver ind i HovedMED og deltager aktivt på møderne med perspektiver
- Formidler viden og beslutninger tilbage til baglandet

Endvidere gav drøftelserne anledning til refleksion over HovedMEDs egen arbejdsform. Her blev der peget på et potentiale for at styrke mødekulturen gennem større grad af involvering, dialog og variation i mødeformerne. Erfaringer fra tidligere møder viser, at især dialogbaserede elementer og eksterne input bidrager til engagement og kvalitet i drøftelserne. Dagsordenerne bliver også kun mere nærværende, hvis også HovedMED selv bidrager til relevante temaer til årsplanen.

Pointerne fra dagen danner et fælles afsæt for HovedMEDs videre drøftelser og kan indgå som inspiration i det fortsatte arbejde med udvikling af MED-arbejdet.

Økonomiske oplysninger

Ingen.

Lovgrundlag

Intet.

Aktuel beslutning på HovedMED 2025-2026 09-06-2026

HovedMED drøftede indsatser og justeringer baseret på temaerne 1-4 og kom med input til kommende emner til årsplanen for 2026/2027. Det løbende udviklingsarbejde fortsættes både i og mellem møderne.

Camilla Ærenlund deltog under punktets behandling.

Punkt 8: Arbejdsskadestatistik for 2025

S2026-5430

Sagens kerne

Strategi og Politik har udarbejdet en oversigt over anmeldte arbejdsulykker for 2025 med sammenligning til tidligere år.

Indstilling

Forelægges til drøftelse.

Sagens baggrund

Arbejdsskadestatistikken viser antal af arbejdsulykker, årsag til arbejdsulykken samt forventet fravær.

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

Væsentlige fokuspunkter er fremhævet. Fx skelen til nyansattes arbejdsskadestatistik.

Oversigten er denne gang i en mere simplificeret udgave, da ny risikorådgiver først er tiltrådt den 1. maj 2026.

Konsekvenser for arbejdsmiljøet

Arbejdsskadestatistikken er et redskab til at vurdere risici og forebyggelsestiltag og kan bruges til at understøtte det gode arbejdsmiljø og den sikre arbejdsplads.

Økonomiske oplysninger

Ingen.

Lovgrundlag

Intet.

Aktuel beslutning på HovedMED 2025-2026 09-06-2026

Drøftet.

Bilag

Oversigt over arbejdsulykker 2025 - HovedMed- 280526

Punkt 9: Fraværstatistik pr. 30. april 2026 - HovedMED

S2026-4883

Sagens kerne

Fraværstatistikken pr. 30. april 2026 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. april 2026 på 6,1%, hvilket er 0,1 procentpoint højere i forhold til pr. 31. marts 2026 og 0,2 procentpoint højere i forhold til pr. 30. april 2025.

Specifikt for april måned 2026 ligger sygefraværet på 5,7%, hvilket er 1,1 procentpoint lavere i forhold til sygefraværet for marts måned 2026 og 1,0 procentpoint højere i forhold til april måned 2025.

Det registrerede fravær svarer til ca. 107,6 fraværsværk 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.

Fraværssrapport pr. 30. april 2026	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.
HovedMED	Måltal		Måltal	Måltal	I hele kr.
	4,3 %		11,2 dage	33,0 %	
HovedMED	6,1 %	5,9 %	15,8 dage	23,5 %	61.585.762

Seneste 12 måneder: 1. maj 2025 - 30. april 2026.

Forrige 12 måneder: 1. maj 2024 - 30. april 2025.

For de øvrige OmrådeMED gælder følgende pr. 30. april 2026 i forhold til 2025:

- Børn og Unge: Fraværet ligger 0,3 procentpoint højere.
- Rådhusene: Fraværet ligger 0,8 procentpoint lavere.
- Voksen Velfærd: Fraværet ligger 0,5 procentpoint højere.

- Teknik, Erhverv og Kultur: Fraværet ligger 0,1 procentpoint højere.

OmrådeMED Rådhusene ligger 0,3 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. 30. april 2026	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	5,7 %	5,4 %	14,9 dage	24,7 %	24.750.891
Rådhusene	4,2 %	5,0 %	11,1 dage	30,3 %	7.255.836
Voksen Velfærd	7,8 %	7,3 %	20,1 dage	19,4 %	27.086.148
Teknik, Erhverv og Kultur	3,6 %	3,5 %	9,2 dage	25,9 %	1.836.895

Økonomiske oplysninger

De estimerede lønudgifter udbetalt i forbindelse med sygefravær de seneste 12 måneder udgør ca. 61,6 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

-

Aktuel beslutning på HovedMED 2025-2026 09-06-2026

Drøftet.

Bilag

Fraværsrapport - Hoved-MED pr. 30. april 2026

Fraværsrapport - Område-MED Børn og Unge pr. 30. april 2026

Fraværsrapport - Område-MED Rådhusene pr. 30. april 2026

Fraværsrapport - Område-MED Teknik, Erhverv og Kultur pr. 30. april 2026

Fraværsrapport - Område-MED Voksen Velfærd pr. 30. april 2026

Datagrundlag i fraværsrapporterne

Punkt 10: Årskalender 2026 - input til kommende møder og relevante temaer

S2024-11437

Sagens kerne

Forberedelse af de næste møder og input til kommende dagsordener.

Indstilling

-

Sagens baggrund

-

Økonomiske oplysninger

-

Lovgrundlag

-

Aktuel beslutning på HovedMED 2025-2026 09-06-2026

Drøftet. Der kommer en ny mødedato for mødet i august 2026.

Bilag

HovedMED Årskalender 2025-2026 - Juni 2026

Punkt 11: Tilbage melding vedr. FagMED og MED-struktur hos Børn og Unge

S2024-13449

Sagens kerne

Orientering til HovedMED om den videre håndtering af beslutningen fra den 21. april 2026 vedrørende etablering af FagMED og ændring af den eksisterende MED-struktur.

Indstilling

Det indstilles, at HovedMED tager orienteringen til efterretning.

Sagens baggrund

HovedMED behandlede den 21. april 2026 en henvendelse om etablering af et FagMED samt ændring af den eksisterende MED-struktur, herunder nedlæggelse af LokalMED Forebyggelse.

HovedMED godkendte etablering af et FagMED som en forsøgsordning, men imødekom ikke ønsket om nedlæggelse af LokalMED Forebyggelse.

Efterfølgende har LokalMED Forebyggelse foretaget en samlet vurdering af beslutningens betydning for den samlede MED-struktur. Det vurderes, at beslutningen ikke i tilstrækkelig grad understøtter formålet om at styrke MED-indflydelsen tæt på den daglige drift og praksis i de enkelte afdelinger, idet der fortsat ikke etableres LokalMED på afdelingsniveau. Samtidig vurderes det, at den godkendte model vil medføre to tværgående MEDudvalg uden tilsvarende styrkelse af den lokale forankring.

På den baggrund er det besluttet ikke at iværksætte den ansøgte forsøgsordning og i stedet fastholde den nuværende MED-struktur. Området afventer en eventuel kommende revision af MED-aftalen med henblik på bedre sammenhæng mellem ledelsesstruktur og MED-struktur.

Økonomiske oplysninger

Ingen.

Lovgrundlag

Intet.

Aktuel beslutning på HovedMED 2025-2026 09-06-2026

Taget til efterretning.

Punkt 12: Orientering om status på beredskabsindsatsen i Nordfyns Kommune

S2025-4396

Sagens kerne

Med denne sag modtager HovedMED en orientering om status på arbejdet med beredskabsindsatsen i Nordfyns Kommune.

Arbejdet omfatter både etableringen af Nordfyns Lokale Beredskabsforum og den interne styrkelse af Nordfyns Kommunes beredskabsplanlægning. Det første møde i Nordfyns Lokale Beredskabsforum blev afholdt den 26. maj 2026.

Beredskabsforummet er etableret som et lokalt dialog-, videndelings- og samarbejdsforum, der skal styrke sammenhængen mellem det kommunale beredskabsarbejde, den operative indsats og lokale aktører, netværk og ressourcer.

Parallelt hermed arbejder ni tværgående arbejdsgrupper med at gennemgå, opdatere og udvikle kommunale beredskabsplaner, actioncards og lokale procedurer. Arbejdet omfatter blandt andet cyberangreb, energiforsyning, vand- og fødevareforsyning, ekstremregn, oversvømmelser, storme, kemiske hændelser, hedebløge og tre døgn uden ekstern forsyning for sårbare borgere.

Indstilling

Det indstilles, at HovedMED tager orienteringen til efterretning.

Sagens baggrund

Nordfyns Lokale Beredskabsforum

Kommunalbestyrelsen besluttede den 26. juni 2025 at etablere et lokalt beredskabsforum i Nordfyns Kommune. Kommissoriet for forummet blev efterfølgende godkendt af Kommunalbestyrelsen den 30. oktober 2025. Beredskabsforummet er forankret under Økonomiudvalget, og der forventes afholdt 3-4 dialogmøder årligt.

Etableringen af Nordfyns Lokale Beredskabsforum skal ses i lyset af et mere alvorligt og sammensat risikobillede, hvor geopolitiske spændinger, klimaforandringer, cybertrusler, energimangel og risiko for længerevarende forsyningsnedbrud stiller større krav til den lokale beredskabsplanlægning og samfundsrobusthed.

Den operative beredskabsindsats varetages fortsat i regi af Beredskab Fyn. Nordfyns Kommune har samtidig ansvar for den lokale beredskabsplanlægning, herunder opretholdelse af kritiske funktioner, lokale delplaner, indsatsplaner, actioncards, krisekommunikation og indsatsen for sårbare borgere.

Nordfyns Lokale Beredskabsforum skal understøtte dette arbejde ved at supplere Beredskab Fyns operative indsats med et lokalt og dialogbaseret fokus. Forummet skal skabe rammer for dialog, rådgivning og videndeling mellem kommunen, beredskabet, civilsamfundet og lokale aktører, så lokale erfaringer, ressourcer og netværk kan bringes i spil i den samlede beredskabsindsats.

Møde den 26. maj 2026

Det første møde i Nordfyns Lokale Beredskabsforum blev afholdt den 26. maj 2026. Der er inviteret et bredt spektrum af lokale aktører, herunder kirker og menighedsråd, lokalråd, frivillige sociale aktører, beredskab samt aktører inden for infrastruktur og forsyning, herunder vandværker og energiforsyning. Det næstkommende møde er den 1. september 2026.

Den interne beredskabsindsats i Nordfyns Kommune

Sideløbende med etableringen af beredskabsforummet foregår et administrativt arbejde med at styrke Nordfyns Kommunes samlede beredskabsplanlægning. Arbejdet blev igangsat i foråret 2025 og er organiseret i ni tværgående arbejdsgrupper, som hver især arbejder med centrale risici og beredskabstemaer.

De ni arbejdsgrupper arbejder med følgende temaer:

- Cyberangreb og informationssikkerhed
- Energiforsyning
- Vand- og fødevarerforsyning
- Ekstremregn
- Oversvømmelser
- Storme
- Kemiske hændelser
- Hedebløge
- Tre døgn uden ekstern forsyning

Hertil arbejdes der også med indsatsen på dagtilbuds-, skole- og fritidsområdet, herunder planlægning for opretholdelse af drift og kommunikation ved længerevarende hændelser.

Arbejdet i arbejdsgrupperne har været tilrettelagt som en flertrinsproces. Første trin har omfattet kortlægning af eksisterende beredskab, planer, actioncards og øvrigt materiale på tværs af organisationen. Andet trin har omfattet gennemgang af risici og sårbarheder samt vurdering af behov for opdatering eller nyudvikling af planer og actioncards. Tredje trin omfatter evaluering, prioritering og forankring af det videre arbejde.

Arbejdsgrupperne arbejder ud fra en fælles metodisk tilgang og et fælles beslutningsgrundlag. Det omfatter blandt andet gennemgang af eksisterende beredskab, vurdering af risici og sårbarheder, konkrete anbefalinger til indsatser, risikomatrix, delopgaver med status, ansvar og næste skridt samt overblik over eksisterende dokumenter og behov for opdatering, revidering eller nyudvikling.

Et centralt element i arbejdet er, at beredskabsplaner og actioncards skal være anvendelige i praksis og tilgængelige i en krisesituation.

Indsatsen for sårbare borgere

Arbejdet med tre døgn uden ekstern forsyning har særlig betydning for den kommunale planlægning af indsatsen for sårbare borgere. Det handler om, hvordan Nordfyns Kommune kan opretholde kritiske funktioner i en situation, hvor normal forsyning, kommunikation eller adgang til centrale ressourcer er påvirket i en længere periode.

Som led i arbejdet ses der på behovet for en fælles lokal afgrænsning af sårbare borgere i en beredskabskontekst samt et realistisk serviceniveau for, hvilke basale funktioner kommunen skal kunne opretholde i op til tre døgn. Det omfatter blandt andet vand, mad, varme, hygiejne, kommunikation, transport og adgang til nødvendige hjælpemidler.

Arbejdet har særligt fokus på plejehjem, botilbud, døgninstitution og borgere i eget hjem, hvor kommunen har et kritisk ansvar for hjælp og støtte. Der arbejdes samtidig med, hvordan forsyning, udstyr og prioritering kan tilrettelægges, så de mest kritiske funktioner og målgrupper kan understøttes ved længerevarende hændelser.

Økonomiske oplysninger

Der er ikke afsat særskilte midler til den samlede beredskabsplanlægning og beredskabsindsats.

Hvis det videre arbejde afdækker behov for særskilte investeringer eller væsentlige merudgifter, vil dette blive forelagt særskilt.

Lovgrundlag

Intet.

Aktuel beslutning på HovedMED 2025-2026 09-06-2026

Taget til efterretning.

Bilag

Kommissorium for lokalt beredskabsforum i Nordfyns Kommune - Godkendt

Punkt 13: Orientering om Politik for kønsbalance i den øverste ledelse og fastsættelse af måltal

S2024-11873

Sagens kerne

HovedMED orienteres med denne sag om vedtagelse af Nordfyns Kommunes Politik for kønsbalance i den øverste ledelse samt tilhørende måltal.

Nordfyns Kommune er i medfør af Ligestillingslovens § 11 forpligtet til at arbejde for en mere ligelig kønssammensætning i den øverste ledelse (direktionen), herunder at fastsætte måltal og udarbejde en politik, når der ikke er en ligelig kønsbalance. En ligelig kønsbalance er mindst 40 % af det underrepræsenterede køn.

Økonomiudvalget har godkendt, at Politikken for kønsbalance i den øverste ledelse indgår som en integreret del af Nordfyns Kommunes personaleunivers og personalepolitik Et stærkt fællesskab. En tydelig forskel.

Der er samtidig fastsat et måltal om 50 % repræsentation af det underrepræsenterede køn i direktionen med en målsætning om opfyldelse senest i 2030.

Indstilling

Det indstilles, at HovedMED tager orienteringen til efterretning.

Sagens baggrund

Der fremgår følgende af Ligestillingslovens § 11.

"Kønssammensætning i bestyrelser og på øverste ledelsesniveauer i den offentlige forvaltning m.v.

§ 11. Der skal tilstræbes en ligelig sammensætning af kvinder og mænd i bestyrelser og andre kollektive ledelsesorganer og på de øverste ledelsesniveauer i de følgende institutioner og virksomheder m.v. med 50 eller flere medarbejdere:

1) Institutioner og virksomheder inden for den statslige forvaltning, der ledes af en bestyrelse eller et andet kollektivt ledelsesorgan.

2) Institutioner og virksomheder, der ledes af en bestyrelse eller et andet kollektivt ledelsesorgan, og som ikke er omfattet af nr. 1, hvis udgifterne til institutionen eller virksomheden overvejende dækkes af statslige midler eller staten ejer den overvejende del af institutionen eller virksomheden.

3) Kommunale fællesskaber, jf. § 60 i lov om kommunernes styrelse, der ikke efter § 60 a i den nævnte lov er undtaget fra kravet om Ankestyrelsens godkendelse.

Stk. 2. Der skal tilstræbes en ligelig sammensætning af kvinder og mænd på de øverste ledelsesniveauer i de følgende institutioner og virksomheder m.v. med 50 eller flere medarbejdere:

1) Ministerier, statslige institutioner og statslige virksomheder, der ikke er omfattet af stk. 1.

2) Kommuner.

3) Regioner.

4) Regionale sygehuse.

Stk. 3. Det øverste ledelsesorgan skal opstille måltal for andelen, herunder antallet, af det underrepræsenterede køn i de i stk. 1 nævnte bestyrelser og andre kollektive ledelsesorganer.

Stk. 4. Det centrale ledelsesorgan skal i de i stk. 1 og 2 nævnte institutioner og virksomheder m.v. opstille måltal for andelen, herunder antallet, af det underrepræsenterede køn på de øverste ledelsesniveauer og udarbejde en politik for at øge antallet af det underrepræsenterede køn på de øverste ledelsesniveauer.

Stk. 5. Fastlæggelse af, hvem der anses som medarbejder efter stk. 1 og 2, og beregning af det gennemsnitlige antal medarbejdere, skal ske i overensstemmelse med regler udstedt i medfør af § 143 i selskabsloven.

Stk. 6. De institutioner og virksomheder m.v., som er nævnt i stk. 1 og 2, skal hvert andet år til ressortministeren, kommunalbestyrelsen, regionsrådet eller det kollektive ledelsesorgan i et kommunalt fællesskab, jf. § 60 i lov om kommunernes styrelse, indberette kønssammensætningen i bestyrelsen m.v. og på de øverste ledelsesniveauer, de eventuelt opstillede måltal og status for opfyldelsen, jf. stk. 3 og 4, og den eventuelt udarbejdede politik, jf. stk. 4.

Stk. 7. Ministeren for ligestilling kan fastsætte nærmere regler om afgrænsningen af de øverste ledelsesniveauer, jf. stk. 1, 2 og 4."

Nordfyns Kommune har i forbindelse med bestemmelsens ikrafttræden været i dialog med Kommunernes Landsforening (KL) om de forpligtelser, der pålægges kommunerne i denne sammenhæng og implementeringen heraf. Dialogen har blandt andet omhandlet:

- Definitionen af øverste ledelseslag
- Udarbejdelse af en politik

- Fastsættelse af et måltal samt tidshorizont.

Hovedformålet er at arbejde henimod, eller tilstræbe, en mere ligelig sammensætning af kvinder og mænd i det øverste ledelseslag. Konkret for Nordfyns Kommune betyder det et måltal for direktionen, da der aktuelt ikke er en ligelig fordeling, samt en politik, som beskriver Nordfyns Kommunes intentioner og måde at arbejde for at øge antallet af det underrepræsenterede køn.

Afgrænsningen af det øverste ledelseslag følger af Vejledningen om kønssammensætning i udvalg, bestyrelser og øverste ledelsesniveauer. Afgrænsningen i en kommune vil typisk svare til en kommunaldirektør, som det øverste ledelsesniveau, og forvaltningschefer/-direktører, som det næste ledelsesniveau. Øverste ledelseslag i Nordfyns Kommune er derfor direktionen og omfatter ikke fagcheferne. Dette er minimum, og man kan som kommune eller arbejdsplads altid gøre mere og inddrage flere ledelseslag, hvis dette ønskes, men der er ikke krav om det.

Selve måltallet skal bestå af to elementer:

1. Fastsættelse af en andel, herunder antallet, af det underrepræsenterede køn
2. Angivelse af en tidshorizont inden for hvilken man tilstræber at opnå den pågældende andel/antal. Perioden til opfyldelse af måltallet bør ifølge forarbejderne som udgangspunkt fastsættes til højst 4 år.

Da der i dag ikke er ligelig kønsbalance i den øverste ledelse i Nordfyns Kommune, er der på den baggrund udarbejdet:

1. En politik for kønsbalance i den øverste ledelse
2. Et måltal for det underrepræsenterede køn.

1. Politikken: Kønsbalance i den øverste ledelse

Formålet med politikken er at understøtte en mere ligelig kønssammensætning i den øverste ledelse gennem en langsigtet og systematisk indsats, hvor arbejdet samtidig forankres i videreudviklingen af personalepolitikken og personaleuniverset Et stærkt fællesskab. En tydelig forskel.

Politikken Kønsbalance i den øverste ledelse indgår dermed som en integreret del af det samlede personalepolitiske grundlag og skal ses i sammenhæng med det overordnede arbejde med en attraktiv arbejdsplads og ledelsesudvikling.

Politikken fastlægger en overordnet retning og en række indsatsområder, der skal understøtte målopfyldelsen frem mod 2030. Den tager afsæt i en organisatorisk tilgang, hvor arbejdet med kønsbalance integreres i eksisterende praksis frem for at stå som et selvstændigt initiativ. Politikken er formuleret som hensigtserklæringer og indsatsområder og fungerer som et ledelsespolitisk pejlemærke.

2. Måltal

Den aktuelle kønssammensætning i den øverste ledelse, direktionen, er i dag 75/25. Det indebærer, at der ikke er en ligelig kønsbalance. Da direktionen består af fire personer, kan den realistiske målsætning i Nordfyns Kommune være enten 25/75 eller 50/50.

På den baggrund er der fastsat et måltal på 50 % repræsentation af det underrepræsenterede køn i direktionen med en målsætning om opfyldelse senest i 2030.

Perioden til opfyldelse af måltallet bør ifølge forarbejderne som udgangspunkt fastsættes til højst fire år. Man skal kun fastsætte et måltal, hvis man har et underrepræsenteret køn i det øverste ledelseslag.

Måltallet afspejler en ambition om en mere ligelig kønssammensætning og skal ses i sammenhæng med en langsigtet og organisatorisk forankret indsats, hvor udviklingen sker i takt med naturlige udskiftninger i ledelsen. Arbejdet med målopfyldelsen vil ske gennem de indsatsområder, der er beskrevet i politikken, herunder tiltrækning, lederudvikling og øget opmærksomhed på bias.

Inddragelse af MED-organisationen og videre proces

Udkast til politik og måltal har tidligere været forelagt HovedMED. De indkomne bemærkninger gik på følgende temaer og er indarbejdet:

- Vi har fokus på lederudvikling og kompetenceopbygning, så flere kvalificerede kandidater kan bevæge sig mod det øverste ledelseslag.
- Vi har fokus på bias-bevidsthed i funktionsbeskrivelser til ledere og i ansættelsesprocesser.

Politik og måltal blive indarbejdet i personaleuniverset og formidlet til organisationen, som en del af personalepolitikken.

Økonomiske oplysninger

Sagen medfører ikke direkte økonomiske konsekvenser.

Lovgrundlag

Ligestillingslovens § 11.

Aktuel beslutning på HovedMED 2025-2026 09-06-2026

Taget til efterretning.

Bilag

Kønsbalance i øverste ledelse - udkast til politik (underside i Personaleuniverset)

Punkt 14: Status/orientering om Personaleunivers og employer branding-indsatsen

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, herunder konkret arbejdet med Personalehåndbogen, som er målrettet både medarbejdere og ledere. Hertil kommer en status på arbejdet med employer-branding.

Indstilling

Det indstilles, at HovedMED tager orienteringen til efterretning.

Sagens baggrund

Status på Employer branding

På nuværende tidspunkt arbejder vi blandt andet med tiltag som:

- 'Job hos os' universet på hjemmesiden
- Videoer til rekruttering af nye medarbejdere
- Optimering af hele rekrutteringssiden og -vejledninger/-skabeloner på Intra'Sant, herunder nytænkning af understøttelse fra HR ifm. rekruttering
- Fast indhold i bunden af kommunens stillingsopslag
- Medarbejderprofilen som deles på Intra'Sant, LinkedIn og Facebook
- Onboarding af ledere og medarbejdere
- Livsfase- og seniorpolitik

Vi afventer den kommende 'Strategi for brug af Nordfyns Kommunes eksterne kommunikationskanaler' (*kanalstrategien*). Når den er færdig og godkendt, kan der fastlægges en mere helstøbt employer branding-indsats, som tager højde for brugen af hver enkelt kommunikationskanal i denne sammenhæng.

Status på Personaleunivers og Personalehåndbogen

Personalehåndbogen er under opbygning, så den bliver mere brugervenlig:

- Siden 'Personalehåndbogen' bygges i det kommende 'Personaleunivers' på Intra'Sant
- Stabene har været igennem deres nuværende indhold på Intra'Sant og er nu i gang med at dele information og vejledninger op i målgrupperne 'Til medarbejdere' og 'Til ledere' til den nye Personalehåndbog.
- Stabenes indholdssider vil blive oprettet de kommende måneder
- Chatbot implementeres på Intra'Sant. Den bliver i første omgang kun aktiveret i 'Personalehåndbogen', så den skal hjælpe med mere brugbare søgninger

HovedMEDs referencegruppe vil blive præsenteret for Personalehåndbogen, så snart der foreligger et mere færdigt resultat.

Økonomiske oplysninger

Ingen.

Lovgrundlag

Intet.

Aktuel beslutning på HovedMED 2025-2026 09-06-2026

Taget til efterretning.

Punkt 15: Status fra arbejdsgruppe i KL-netværk om vold, trusler og chikane

S2025-11473

Sagens kerne

Punktet blev udsat på HovedMEDs møde i april.

Nordfyns Kommune er med i et netværk, som KL og Forhandlingsfællesskabet har etableret, som et led i et nationalt netværk om forebyggelse af vold, trusler og chikane, faciliteret af Human House. Indsatsen løber over ét år og har til formål at understøtte kommunernes arbejde med forebyggelse på området.

Thomas J. Eriksen og Frederik Lykke Horsens fra arbejdsgruppen vil præsentere punktet.

Indstilling

HovedMED orienteres om status fra arbejdsgruppen.

Sagens baggrund

Der har indtil videre været afholdt to netværksmøder. På baggrund heraf har arbejdsgruppen igangsat arbejdet med konkrete prøvehandlinger.

Arbejdet er aktuelt fokuseret på Nordfynsskolen, hvor indsatser afprøves i praksis med henblik på at opnå erfaringer, der senere kan udbredes til øvrige områder i kommunen.

Netværksarbejdet indebærer, at der mellem møderne arbejdes med handleplaner og konkrete aktiviteter.

Videre proces

Arbejdsgruppen fortsætter arbejdet med afprøvning og tilpasning af indsatser frem mod de kommende netværksmøder. Erfaringer fra Nordfynsskolen vil danne grundlag for den videre udvikling og udbredelse.

HovedMED vil blive orienteret løbende om arbejdet og de opnåede erfaringer.

Arbejdsgruppen består af:

- Catja Kristiansen - Leder af Nordfynsskolen
- Thomas Juncker Eriksen - TR Nordfynsskolen
- Frederik Lykke Horsens - Næstformand HovedMED
- Martin Hjære Lindby - AMR Jobcenteret
- Bente Villberg - HR- og arbejdsmiljøkonsulent

I vedlagte bilag ses agenda for netværksmøderne.

Økonomiske oplysninger

Ingen.

Lovgrundlag

Intet.

Aktuel beslutning på HovedMED 2025-2026 09-06-2026

Taget til efterretning.

Oplæg fra mødet vedhæftes referatet.

Bilag

Præsentation

netværk vold, trusler og chikane - agenda

Punkt 16: Status på reformarbejdet i Nordfyns Kommune

S2025-582

Sagens kerne

HovedMED orienteres med denne sag om status på reformarbejdet i Nordfyns Kommune.

Orienteringen omfatter væsentlige nationale initiativer og udviklinger i perioden fra sidste møde i HovedMED i april 2026.

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

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

Det bemærkes, at HovedMED på mødet den 25. november 2025 blev orienteret om initiativer, der træder i kraft i løbet af 2026, og som fortsat indgår i det videre arbejde.

Som led i den samlede orientering giver de enkelte fagdirektører mundtlig status inden for deres respektive reformspor.

Indstilling

Det indstilles, at HovedMED tager orienteringen til efterretning.

Sagens baggrund

Reformarbejdet i Nordfyns Kommune tager afsæt i nationale politiske aftaler, lovgivning og udmeldinger, som løbende omsættes og implementeres lokalt i overensstemmelse med den vedtagne implementeringsstrategi.

Nedenfor redegøres kort for status inden for de enkelte reformspor.

Grøn trepart

Arbejdet fortsætter med implementering af den grønne trepart og de lokale treparters arbejde med arealoplægning, natur, vandmiljø og klima.

Ældreformen

Arbejdet fortsætter med implementering af ældreformen, herunder den nye ældrelov, helhedspleje og de bærende værdier om selvbestemmelse, tillid og tæt samspil med pårørende, lokale fællesskaber og civilsamfund.

Beskæftigelsesreformen

De første dele af reformen trådte i kraft pr. 1. februar 2026, herunder blandt andet afskaffelse af krav om jobcenter og friere organisering af beskæftigelsesindsatsen.

Yderligere dele af reformen forventes at træde i kraft pr. 1. juli 2026, og der arbejdes i perioden fortsat med forberedelse af disse ændringer.

Folkeskolens kvalitetsprogram

Arbejdet fortsætter med implementering af initiativerne i folkeskolens kvalitetsprogram som led i allerede vedtagne aftaler.

Sundhedsreformen

I 2026 er der etableret forberedende sundhedsråd, som skal forberede sundhedsrådenes opgaver og virke forud for, at de træder i kraft den 1. januar 2027.

Samtidig pågår der i perioden behandling af flere lovforslag som led i reformens udmøntning, herunder lovpakker fremsat i foråret 2026 med forventet vedtagelse i løbet af året. Arbejdet omfatter blandt andet forberedelse af opgaver, hvor myndigheds- og finansieringsansvaret flyttes fra kommunerne til regionerne.

Socialområdet

På landsplan arbejdes der fortsat med opfølgning på aftalen om en værdighedsreform for de mest udsatte voksne, som blev indgået den 29. januar 2026.

Reformen omfatter blandt andet Gadens Huse, mobile udsatte-enheder, forsøgsordningen "Borger i Danmark", fast-track i Ankestyrelsen og ændrede regler om besiddelse af stoffer til eget forbrug for de mest udsatte borgere.

Økonomiske oplysninger

.

Lovgrundlag

.

Aktuel beslutning på HovedMED 2025-2026 09-06-2026

Udsat til næste møde.

Sagen aktualiseres med seneste nyt til mødet i august.

Bilag

En fælles vej - Nordfyns Kommune strategi for reformarbejdet

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 09-06-2026

Orientering foretaget.