

REFERAT HovedMED 2025-2026 d. 29-08-2025

Mødedato Fredag d. 29. august 2025 kl. 09:30

Mødested Sønderø Rådhus

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

Indholdsfortegnelse

Tidsplan.....	3
Godkendelse af referat fra HovedMED.....	5
Referat fra OmrådeMED.....	6
Fastlæggelse af tidspunkt og formål for HovedMED's strategidag.....	7
Retningslinjer for frivillige brandmænd, hjerteløbere og akuthjælpere.....	9
Arbejds miljødagen 2025.....	11
MED-strategiplanen 2024–2026 – arbejdet med forudsætningen 'Kvalificerede medarbejdere'	12
Praksis for afvikling af 6. ferieuge.....	14
Orientering og drøftelse af tids- og procesplan for implementeringen af personaleuniverset.....	17
Forberedelse af fællesmøde med Økonomiudvalget.....	19
Kommunalvalg 2025 og principper for politiske betjening m.v. i Nordfyns Kommune.....	20
Ansøgning om midler fra Arbejds miljøpuljen 2025.....	22
Fraværstatistik pr. 31. juli 2025 - HovedMED.....	24
Status på procesplan for forhandling af forhåndsftaler.....	27
Status på det tværgående arbejde med fleksibel arbejdstilrettelæggelse og fuldtid/op-i-tid.....	29
Status på reformarbejdet i Nordfyns Kommune.....	30
Orientering om beredskabsplanlægning i Nordfyns Kommune.....	32
Influenzavaccination til de ansatte i 2025.....	34
Status på besøg fra Arbejdstilsynet første halvår 2025.....	35
Oversigt over arbejdsulykker for første halvår 2025.....	36
Årskalender 2025 - punkter til kommende møder.....	37
Orientering.....	38

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	
09.40-10.00	Fastlæggelse af tidspunkt og formål for HovedMED's strategidag	HR-konsulent Camilla Ærenlund
10.00-10.20	Retningslinjer for frivillige brandmænd, hjerteløbere og akuthjælpere	HR-konsulent Camilla Ærenlund
10.20-10.40	Arbejds miljødagen 2025	HR-konsulent Camilla Ærenlund
10.40-11.00	MED-strategiplanen 2024-2026 - arbejdet med forudsætningen 'Kvalificerede medarbejdere'	HR-konsulent Camilla Ærenlund
11.00-11.20	Praksis for afvikling af 6. ferieuge	Leder af Budget og Regnskab Ole Vett
11.20-11.40	Orientering og drøftelse af tids- og procesplan for implementeringen af personaleuniverset	Ledelseskonsulent Thomas Feldsted
11.40-12.00	Forberedelse af fællesmøde med Økonomiudvalget	
12.00-12.10	Kommunalvalg 2025 og principper for politiske betjening m.v. i Nordfyns Kommune	
12.10-12.20	Ansøgning om midler fra Arbejds miljøpuljen 2025	
12.20-12.30	Fraværstatistik pr. 31. juli 2025 - HovedMED	
12.30-13.00	ORIENTERING	
	Status på procesplan for forhandling af forhånds aftaler	Personalekonsulent Vibeke Vindahl Hermann eller Jens Lundgaard
	Status på det tværgående arbejde med fleksibel arbejdstilrettelæggelse og	

	fuldtid/op-i-tid	
	Status på reformarbejdet i Nordfyns Kommune	
	Orientering om beredskabsplanlægning i Nordfyns Kommune	
	Influenzavaccination til de ansatte i 2025	
	Status på besøg fra Arbejdstilsynet første halvår 2025	
	Oversigt over arbejdsulykker for første halvår 2025	
	Årskalender 2025 - punkter til kommende møder	
	Orientering	

Aktuel beslutning på HovedMED 2025-2026 29-08-2025

Godkendt.

Punkt 2: Godkendelse af referat fra HovedMED

S2024-12126

Sagens kerne

Der foreligger referat fra HovedMED:

- den 10. juni 2025.

Aktuel beslutning på HovedMED 2025-2026 29-08-2025

Godkendt.

Bilag

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

Punkt 3: Referat fra OmrådeMED

S2024-10191

Sagens kerne

Referater fra OmrådeMED forelægges til orientering:

- OmrådeMED Børn og Unge den 25. august.
- OmrådeMED Rådhusene den 25. august.
- OmrådeMED Teknik, Erhverv og Kultur den 25. august.
- OmrådeMED Voksen Velfærd den 26. august.

Aktuel beslutning på HovedMED 2025-2026 29-08-2025

Orientering foretaget.

Opmærksomhed på at skal, der laves APV på heldagslegestuer.

Bilag

Referat - OmrådeMED Teknik, Erhverv og Kultur 2025-2026 den 25-08-2025

Referat - OmrådeMED Voksen Velfærd 2025-2026 den 26-08-2025

Referat - OmrådeMED Børn og Unge 2025-2026 den 25-08-2025

Referat - OmrådeMED Rådhusene 2025-2026 den 25-08-2025

Punkt 4: Fastlæggelse af tidspunkt og formål for HovedMED's strategidag

S2025-7479

Sagens kerne

HovedMED skal med denne sag drøfte og beslutte tidspunkt og formål for strategidagen 2026, som fremover sigter efter at understøtte kommunens Strategi- og Udviklingsplan fremfor alene den selvstændige MED-strategiplan.

Det foreslås, at strategidagen placeres efter OmrådeMED's arbejde med de fire forudsætninger for at sikre et solidt grundlag og øge værdien af outputtet samt skabe sammenhæng til den strategiske styring. Formålet foreslås at være evaluering, at skabe fælles læring og give input til den videre implementering af Strategi- og Udviklingsplanen samt styrke den strategiske sammenhæng på tværs.

HR-konsulent Camilla Ærenlund deltager under punktets behandling.

Indstilling

Det indstilles, at:

1. Strategidagen 2026 placeres efter 1. kvartal 2026, når OmrådeMED har afsluttet arbejdet med de fire forudsætninger i MED-strategien.
2. Formålet med strategidagen fastsættes som evaluering, fælles læring og input til den videre implementering af Strategi- og Udviklingsplanen.

Sagens baggrund

HovedMED har tradition for at afholde en årlig strategidag, som kombinerer strategiske drøftelser med faciliterede elementer for at understøtte dialog, læring og ejerskab. Tidligere har strategidagen været en del af en treårig cyklus koblet til HovedMED's egen strategiplan:

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

Det foreslås nu, at strategidagen placeres efter OmrådeMED's arbejde med de fire forudsætninger for at sikre et solidt grundlag og øge værdien af outputtet samt skabe sammenhæng til den strategiske styring. Formålet foreslås at være evaluering, at skabe fælles læring og give input til den videre implementering af Strategi- og Udviklingsplanen samt styrke den strategiske sammenhæng på tværs.

Denne ændring betyder, at HovedMED's årlige strategidag fremover ikke skal bruges til at udvikle en selvstændig strategiplan, men i stedet til at kvalificere og understøtte implementeringen af kommunens Strategi- og Udviklingsplan. HovedMED's rolle bliver dermed at skabe et fælles rum for dialog på tværs af organisationen, hvor erfaringer og perspektiver bringes i spil.

Gennem systematisk opfølgning kan HovedMED bidrage til at sikre, at strategiens mål omsættes til handling i praksis, og at der skabes læring på tværs af områder og niveauer. Strategidagen kan samtidig bruges som platform til at samle op på input og tendenser fra område- og lokalMED, så medarbejdernes erfaringer, udfordringer og idéer aktivt understøtter den videre implementering.

Strategidagen foreslås placeret efter områdeMED's arbejde med de fire forudsætninger, da det:

- Sikrer et praksisnært og dokumenteret grundlag for drøftelserne
- Styrker meningsfuldhed og legitimitet blandt MED-repræsentanter
- Øger værdien af strategidagens output som grundlag for ledelsesmæssige beslutninger
- Understøtter sammenhængen til den strategiske styring i organisationen

En senere placering vil således styrke både kvalitet og relevans i strategidagens indhold.

Økonomiske oplysninger

-

Lovgrundlag

-

Aktuel beslutning på HovedMED 2025-2026 29-08-2025

Godkendt.

HovedMED skal fortsat afholde en strategidag for at sætte sit præg på arbejdet.

Punkt 5: Retningslinjer for frivillige brandmænd, hjerteløbere og akuthjælpere

S2019-7065

Sagens kerne

Den 21. januar 2021 blev det i HovedMED besluttet, at Nordfyns Kommune bakker op om, at medarbejdere forlader deres arbejde i arbejdstiden for at hjælpe med at redde menneskeliv, hvis det er foreneligt med medarbejderens arbejdsopgaver og under forudsætning af, at der ikke er andre, der lider overlast. Hvis man er optaget af uopsætteligt eller livsvigtigt arbejde i Nordfyns Kommune, når alarmen lyder, skal man undlade at melde sig.

Den 10. juni 2025 blev det besluttet, at retningslinjerne skal opdateres og formaliseres. Det indstilles, at HovedMED drøfter og godkender aftaleskema og retningslinjer for frivillige brandmænd, hjerteløbere og akuthjælpere, som er vedlagt sagen.

HR-konsulent Camilla Ærenlund deltager under punktets behandling.

Indstilling

Det indstilles, at HovedMED drøfter og godkender aftaleskema og retningslinjer for frivillige brandmænd, hjerteløbere og akuthjælpere.

Sagens baggrund

Indtil nu har der ikke været formaliserede retningslinjer og arbejdsgange i relation til medarbejderes frivillige deltagelse som hjerteløbere, brandmænd eller akuthjælpere. Vedlagt er udkast til retningslinjer samt aftaleskema.

Formålet ved at formalisere retningslinjer og aftaleskema:

- Registrering: Nordfyns Kommune registrerer og opbevarer ikke data centralt, omkring hvem der er frivillige brandmænd, hjerteløbere og akuthjælpere. Ved at formalisere retningslinjerne og kræve konkret udarbejdet aftale med nærmeste leder, som gemmes i personalesagen, kan vi danne os et overblik over, hvor mange medarbejdere der deltager i disse frivillige ordninger (under forudsætning af at aftalerne journaliseres som anført i aftaleskemaet).
- Tydelige rammer: Rammer og vilkår bliver tydelige for både medarbejder og leder, herunder hvad der er vurderes uopsætteligt ifm. kerneopgaven. Retningslinjerne vil indarbejdes i Håndbogen i personaleuniverset på Intra'Sant, og aftaledokumentet kan hentes som skabelon i personalemappen.

Hvad indebærer/er rammerne de frivillige ordninger helt generelt?

Hjerteløbere:

- Det er en landsdækkende ordning, hvor frivillige aktiveres via en app ved hjertestop.
- Nogle hjerteløbere sendes direkte til adressen for at starte hjerte-lunge-redning (HLR), mens andre sendes efter nærmeste hjertestarter.
- Træder til og assisterer ambulancemandskabet ved ankomst.

Akuthjælpere:

- Findes i flere regioner, herunder Region Syddanmark.
- Har ofte en mere formaliseret uddannelse og organisation bag sig end hjerteløbere.
- Udstyres ofte med ekstra udstyr og medicin af regionen.
- Dækker områder med lange responstider, fx småøer.
- Aktiveres af AMK-vagtcentralen og kan hjælpe ved forskellige akutte situationer, ikke kun hjertestop.
- Kan være førstehjælper på stedet inden ambulancen når frem.

Frivillige brandmænd:

- Skal opfylde krav, både ift. fysik og ift. oplæring/kurser.
- Kan være godkendt til at køre med grønt blink i trafikken, hvis de er tilknyttet en godkendt ordning, der er godkendt af Færdselsstyrelsen. Skal dog overholde færdselsloven ligesom alle andre trafikanter.

Fælles for alle frivillige:

- De supplerer det professionelle beredskab og er en vigtig ressource i akutte situationer.
- De er trænet i førstehjælp og kan gøre en forskel, inden den professionelle hjælp når frem.
- De har tavshedspligt.
- De er frivillige og ulønnede.

Økonomiske oplysninger

-

Lovgrundlag

-

Aktuel beslutning på HovedMED 2025-2026 29-08-2025

Godkendt.

Det er vigtigt, at frivilligt arbejde er foreneligt med løsning af kerneopgaven.

Bilag

Nordfyns Kommunes retningslinjer for frivillige brandmænd, hjerteløbere og akuthjælpere

Aftaleskema for frivillige brandmænd, hjerteløbere og akuthjælpere

Punkt 6: Arbejdsmiljødagen 2025

S2025-6799

Sagens kerne

Arbejdsmiljødagen er en årlig begivenhed i Nordfyns Kommune, hvor Arbejdsmiljøgrupperne rustes og inspireres til at varetage arbejdsmiljøopgaverne med fokus på forebyggelse og trivsel.

Årets tema er: Trivsel i forandringer - valgt på baggrund af arbejdsmiljødrøftelser i både OmrådeMED og HovedMED og med afsæt i de store reformer og forandringer, organisationen står overfor. Dagen skal bidrage til at give deltagerne konkrete redskaber og fælles sprog til at arbejde med trivsel midt i forandring - både som ledere og arbejdsmiljørepræsentanter. Der ønskes input fra HovedMED om der er særlige temaer, der ønskes berørt og belyst på dagen.

HR-konsulent Camilla Ærenlund deltager under punktets behandling.

Indstilling

Det indstilles, at HovedMED drøfter, om der er særlige fokusområder, dilemmaer eller spørgsmål med overskriften Trivsel i forandringer, som ønskes belyst i Christian Ørsteds oplæg.

Sagens baggrund

Arbejdsmiljødagen er en årlig begivenhed i Nordfyns Kommune, hvor arbejdsmiljøgrupperne styrkes i deres vigtige rolle med at arbejde forebyggende og fremme trivsel på arbejdspladserne.

Dagen samler arbejdsmiljørepræsentanter, ledere og øvrige nøglepersoner omkring aktuelle arbejdsmiljøtemaer og giver plads til ny viden, fælles refleksion og inspiration til det videre arbejde.

Med relevante oplæg og faglige drøftelser sætter vi rammen for refleksion og handling, så arbejdsmiljøarbejdet i Nordfyns Kommune fortsat er forankret i dialog, inddragelse og fælles retning.

I år bygger vi videre på de erfaringer og indsigter, som vi fik på sidste års arbejdsmiljødag - hvor vi med stor succes havde besøg af Christian Ørsted som oplægsholder. Christian Ørsted er blandt andet kendt for bogen 'Fatale forandringer', hvor han sætter skarpt fokus på, hvordan gode intentioner i forandringsprocesser kan føre til dårligere trivsel - og hvad vi kan gøre i stedet.

Derfor er vi glade for at kunne byde ham velkommen igen i år, hvor han hjælper os med at tage næste skridt i retning af et endnu stærkere arbejdsmiljø. Læs eventuelt mere om Christian Ørsted her [Christian Ørsted - Psykologisk tryghed foredrag og rådgivning](#)

Årets tema er: Trivsel i forandringer - valgt på baggrund af arbejdsmiljødrøftelser i både OmrådeMED og HovedMED og med afsæt i de store reformer og forandringer, organisationen står overfor. Dagen skal bidrage til at give deltagerne konkrete redskaber og fælles sprog til at arbejde med trivsel midt i forandring - både som ledere og arbejdsmiljørepræsentanter.

Økonomiske oplysninger

-

Lovgrundlag

Arbejdsmiljøloven

Aktuel beslutning på HovedMED 2025-2026 29-08-2025

Godkendt.

Punkt 7: MED-strategiplanen 2024–2026 – arbejdet med forudsætningen 'Kvalificerede medarbejdere'

S2025-7582

Sagens kerne

HovedMED orienteres med denne sag om status på implementeringen af MED-strategiplanen 2024-2026. I 2. halvår 2025 er der særligt fokus på forudsætningen 'Kvalificerede medarbejdere'.

Forud for mødet har de enkelte OmrådeMED drøftet, hvordan de lokalt kan arbejde med forudsætningen. På mødet præsenterer formand og næstformand for hvert OmrådeMED de indledende refleksioner og idéer til det videre arbejde med forudsætningen.

Formålet er at give HovedMED indblik i de lokale drøftelser og samtidig understøtte fælles inspiration og erfaringsudveksling, der kan bidrage til det videre strategiske arbejde i MED-organisationen.

HR-konsulent Camilla Ærenlund deltager under punktets behandling.

Indstilling

Det indstilles, at:

1. HovedMED orienteringen om status på implementeringen af MED-strategiplanen 2024-2026 med fokus på forudsætningen Kvalificerede medarbejdere tages til efterretning.
2. HovedMED drøfter, hvordan de lokale overvejelser kan inspirere og understøtte det videre arbejde med strategiplanen på tværs af organisationen.

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

De lokale drøftelser i OmrådeMED er primært idéudviklende og har til formål at sætte arbejdet i gang og inspirere det videre arbejde. Hvert område giver et 5 minutter til oplæg og efterfølgende er der fælles drøftelse i HovedMED.

Økonomiske oplysninger

-

Lovgrundlag

-

Aktuel beslutning på HovedMED 2025-2026 29-08-2025

Drøftet.

Der blev givet en fremlæggelse og opsamling på drøftelserne i de enkelte OmrådeMED den 25. og 26. august.

Bilag

MEDs strategiplan 2024 2026

Punkt 8: Praksis for afvikling af 6. ferieuge

S2025-6711

Sagens kerne

Løn og Kontraktstyring har udarbejdet status over Nordfyns Kommunes overførte 6. ferieuger. Se mere i Sagens baggrund og Økonomiske oplysninger.

Det kan konstateres, at der pr. 1. juli 2025 er overførte 6. ferieuger svarende til 56.500,39 timer, og en anslået værdi på 11.958.186,04 kr.

Sagen har været drøftet i direktionen den 13. august 2025, og på baggrund af drøftelsen i direktionen bringes sagen videre til HovedMED.

Leder af Budget og Regnskab, Ole Vett deltager under punktets behandling.

Indstilling

Det indstilles, at HovedMED drøfter og godkender forslag til ny praksis, jf. Sagens baggrund

Sagens baggrund

Løn og Kontraktstyring har udarbejdet en oversigt over Nordfyns Kommunes overførte 6. ferieuger pr. 1. juli 2025.

Gældende praksis, og baggrunden herfor:

Nordfyns Kommunes administrative praksis i forhold til 6. ferieuge er:

1. De timer vedrørende 6. ferieuge, der ikke er afviklet, overføres automatisk ved udløbet af afviklingsperioden til kommende afviklingsperiode, som ikke afviklede 6. ferieuger
2. De timer vedrørende 6. ferieuge, der ikke er afviklet, kan udbetales efter anmodning, og ellers overføres timerne automatisk til kommende afviklingsperiode, som ikke afviklede 6. ferieuger
3. Ved fratrædelse får en medarbejder automatisk udbetalt al optjent 6. ferieuge, herunder overførte 6. ferieuger.

Ovenstående praksis er i tråd med beslutning truffet på HovedMED den 22. oktober 2015, hvor den økonomiske udfordring blev drøftet omkring den tidligere praksis, hvor uafviklede 6. ferieuger automatisk kom til udbetaling. Udfordringen med tidligere praksis omkring automatisk udbetaling var, at der årligt blev udbetalt 6-8.000.000 kr. for uafviklede 6. ferieuger.

Udfordringen med gældende praksis:

Formålet med ferie og sikring af at ferie afvikles

Formålet med ferie, herunder 6. ferieuge er, at medarbejderne har tid og rum til at regenerere og få nødvendig hvile. I Nordfyns Kommune henstilles der til at ferie afholdes af arbejdsmiljø- og trivselsmæssige grunde. Det er den enkelte leders ansvar at sikre mulighederne for, at det kan lade sig gøre. En god planlægning af ferien, er med til at skabe mulighederne.

Tidligere praksis viste, at der årligt var uafviklede 6. ferieuger svarende til 6-8.000.000 kr. Vi kan af overblikket for 2025 se, at dette billede ikke har ændret sig væsentligt. Værdien af uafviklede 6. ferieuger for sidste afviklingsperiode, er pr. 1. juli 2025 5.306.000 kr.

Ændring af administrativ praksis har således ikke haft en effekt ift. at sikre at ferien blev afviklet.

Driftsmæssig udfordring ift. sikring af at overførte 6. ferieuger afvikles

Der kan af oversigten over overførte 6. ferieuger ses, at der er mange overførte 6. ferieuger. Driftsmæssigt bliver det en udfordring at sikre afvikling jo mere der af medarbejderen "spares op", da der derudover også er 5 ugers almindelig ferie og eventuelle omsorgs- eller seniordage.

Indstilling til ændret administrativ praksis

Efter dialog og indstilling fra direktionen, foreslås en ændret praksis:

1. De timer vedrørende 6. ferieuge, der ikke er afviklet, overføres automatisk ved udløbet af afviklingsperioden til kommende afviklingsperiode, som ikke afviklede 6. ferieuger, med mindre der mellem leder og medarbejder er

aftalt udbetaling (gør sig gældende for 1 overført uge). I forbindelse med overførslen af 6. ferieuge skal der mellem leder og medarbejder laves en plan for afvikling af ferien.

2. Allerede overførte 6. ferieuger, kommer automatisk til udbetaling såfremt de ikke er afviklet i den afviklingsperiode de er blevet overført til. Således kan der maksimalt være 1. overført ferieuge.
3. Ved fratrædelse får en medarbejder automatisk udbetalt al optjent 6. ferieuge, herunder overførte ferietimer.

I forbindelse med overførslen af 6. ferieuge (ad 1.) skal der mellem leder og medarbejder laves en plan for afvikling af ferien, således at udbetaling (ad 2) begrænses. Dette er i overensstemmelse med Nordfyns Kommune henstilling om, at ferie afholdes af arbejdsmiljø- og trivselsmæssige grunde. Såfremt der ikke laves en afviklingsplan, varsles de overførte 6. ferieuger til afholdelse af leder (1. md. varsel).

Nordfyns Kommune er en værdibaseret organisation, hvorfor der dog skal være mulighed for at lave andre aftaler end ovenstående retningslinje. Anden aftale laves med egen leder, såfremt der er tale om en helt særlig situation (fx "spare" ferie op til den store rejse / ekstraordinær situation ift. arbejdsopgaver som ikke gør afvikling mulig i fuldt omfang).

Indstilling til overgangsordning

Da der er mange medarbejdere med overførte 6. ferieuger, indstilles der i samråd med direktionen til at:

1. Medarbejdere med 1 overført 6. ferieuge, skal lave en afviklingsplan med sin leder, inden udløbet af nuværende afviklingsperiode (30. april 2026). Alternativt varsler leder timerne til afholdelse (1. md. varsel).
2. Medarbejdere med 2 overførte 6. ferieuger, skal lave en afviklings- og evt. udbetalingsplan med sin leder, inden udløbet af nuværende afviklingsperiode (30. april 2026). Alternativt varsler leder timerne til afholdelse (1. md. varsel).
3. Medarbejdere med 3 overførte 6. ferieuger, får udbetalt den 3. overførte uge automatisk, ved udløbet af nuværende afviklingsperiode (30. april 2026), såfremt den ikke er afviklet.
4. Medarbejdere med 4 overførte 6. ferieuger, får udbetalt den 4. overførte uge automatisk, ved udløbet af nuværende afviklingsperiode (30. april 2026), såfremt den ikke er afviklet.
5. Medarbejdere med 5 overførte 6. ferieuger, får udbetalt den 5. overførte uge automatisk, ved udløbet af nuværende afviklingsperiode (30. april 2026), såfremt den ikke er afviklet.

Økonomiske oplysninger

Nedenstående oversigt giver et overblik over 6. ferieuge, som endnu ikke er afviklet.

	Antal medarbejdere	Antal Timer	Beregnet værdi af 6. ferieuge ¹⁾
Aktuelle år (6. ferieuge optjent i 2024 til afvikling 1.5.25-30.4.26), som endnu ikke er afviklet	801	20.885	4.420.412
Aktuelle år + 1 overført 6. ferieuge	644	29.720	6.290.246
Aktuelle år + 2 overført 6. ferieuge	218	17.344	3.670.925
Aktuelle år + 3 overført 6. ferieuge	66	7.010	1.483.671
Aktuelle år + 4 overfør 6. ferieuge (2 personer har aktuelle + 5)	19	2.426	513.467
I alt	1.748	77.386	16.378.598
Note 1: Ved beregning af værdien af 6. ferieuge, er der anvendt en timeløn på 211,65 kr.			

Lovgrundlag

Aftale om 6. ferieuge, særlig feriegodtgørelse (forhøjet ferietillæg) og forhøjet feriegodtgørelse m.v. for personale ansat i kommuner (5.11).

Særlig OBS:

§ 14 - medarbejderen kan kræve udbetaling af 6. ferieuge (aktuelle periode, og ikke overførte uger), hvis ikke medarbejder ønsker at afholde 6. ferieuge.

§17, stk. 2 - leder har ret til at pålægge og varsle overført 6. ferieugetimer til afholdelse, med 1 md. varsel.

Aktuel beslutning på HovedMED 2025-2026 29-08-2025

Godkendt.

Udgangspunktet er, at 6. ferieuge skal afvikles og det skal sikres overensstemmelse med gældende overenskomster.

Punkt 9: Orientering og drøftelse af tids- og procesplan for implementeringen af personaleuniverset

S2024-486

Sagens kerne

HovedMED modtager med denne sag den samlede tids- og procesplan for implementering af Nordfyns Kommunes opdaterede personaleunivers til orientering og drøftelse. Planen er udarbejdet på baggrund af input fra HovedMED. HovedMED skal i forlængelse heraf give eventuelle input og bemærkninger til den videre tilrettelæggelse af implementeringen, som omfatter udrulning i efteråret 2025 og evaluering samt forberedelse af arbejdet i 2026.

Orienteringen og drøftelsen i HovedMED sker i forlængelse af tilsvarende behandling i OmrådeMED på møder den 25. og 26. august 2025. Eventuelle bemærkninger herfra indgår også i det videre arbejde.

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.

Ledelseskonsulent Thomas Feldsted deltager under punktets behandling.

Indstilling

Det indstilles, at HovedMED orienterer sig i og drøfter tids- og procesplanen samt giver input til den videre tilrettelæggelse.

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.

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 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 inddragelse 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
- 25. november: HovedMED drøfter status og plan for 2026
- December: Evaluering, læringsopsamling og plan for det videre arbejde i 2026

Centrale elementer i implementeringsfasen

Opstart og ledelsesforankring

Implementeringen indledes med kickoff i Lederforum den 9. september 2025, hvor personalepolitikken introduceres. Ledelsesniveauerne spiller en central rolle i at omsætte politikken - herunder medarbejder- og ledelsesgrundlag - til daglig praksis.

Kommunikation og synlighed

- Planen rummer en række konkrete tiltag, herunder bl.a.:
- Ny og opdateret Intra'Sant-side med materiale, baggrund og værktøjer
- Præsentationsvideo og intronyheder målrettet hele organisationen
- Ny employer branding-side på Nordfyns Kommunes hjemmeside
- Ny skabelon til stillingsopslag (til hele koncernen, som kan suppleres med lokale behov)
- Fælles hashtag til brug i stillingsopslag og sociale medier (kerneudtrykket)
- Diverse visuelle materialer

Referencegruppen for håndbogen aktiveres for at sikre lokal tilpasning, udvikling og brugervenlighed af denne. Opdateret velkomstarrangement inkl. film for nye medarbejdere (er igangsat).

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

-

Aktuel beslutning på HovedMED 2025-2026 29-08-2025

Drøftet.

Det præciseres i tidsplanen, at evalueringen i december 2026 ikke er en endelig evaluering af arbejdet, men en statusevaluering. Der udarbejdes præsentationsmateriale til drøftelse.

Punkt 10: Forberedelse af fællesmøde med Økonomiudvalget

S2025-7764

Sagens kerne

I henhold til rammeaftalen om medindflydelse og medbestemmelse, skal der afholdes et formaliseret møde mellem den politiske ledelse og HovedMED, hvor konsekvenserne af budgetoplægget for arbejds- og personaleforhold drøftes. Mødet er ligeledes forankret i budgetstrategien for Budget 2026.

Formålet med mødet er, at sikre en åben og konstruktiv dialog om, hvordan budgetforslaget vil påvirke medarbejdere og arbejdsvilkår i Nordfyns Kommune. HovedMED skal forud for fællesmødet den 3. september 2025 drøfte, hvilke emner de ønsker at drøfte med Økonomiudvalget.

Sidste års dagsorden for fællesmødet havde følgende ramme:

1. Velkomst v/ Borgmester Mette Landtved-Holm
2. Optakt til dialog
En kort gennemgang af de politiske drøftelser af økonomien i Budget 2025 på udvalgsområderne vil blive præsenteret af repræsentanter for Økonomiudvalget. Dette vil give en ramme for den efterfølgende dialog.
3. Hvad er HovedMED optaget af?
Kommunaldirektør Morten V. Pedersen (formand) og næstformand i HovedMED, Jens Frederik Lykke Horsens, vil kort præsentere HovedMED's strategiplan.
HovedMED's repræsentanter vil præsentere deres perspektiver på budgetmæssige udfordringer og muligheder, herunder hvad der fungerer godt i organisationen, og hvor de største udfordringer ligger.
4. Dialog bordet rundt
Deltagerne får mulighed for at bidrage med deres synspunkter i en fri dialog.
5. Opsamling på mødet og tak for input til budgetprocessen
Borgmester Mette Landtved-Holm samler op på drøftelserne.

Indstilling

Det indstilles, at HovedMED drøfter og beslutter, hvilken rammen der ønskes for fællesmødet og/eller hvilke emner HovedMED ønsker at drøfte med Økonomiudvalget.

Sagens baggrund

Se Sagens kerne.

Økonomiske oplysninger

-

Lovgrundlag

-

Aktuel beslutning på HovedMED 2025-2026 29-08-2025

Drøftet.

Punkt 11: Kommunalvalg 2025 og principper for politiske betjening m.v. i Nordfyns Kommune

S2025-621

Sagens kerne

HovedMED orienteres med denne sag om, at forvaltningen - bl.a. henset til det forestående kommunalvalg i november 2025 - har opdateret de to følgende dokumenter til 2025-udgaver:

- Nordfyns Kommunes rammer og regler for spørgetid og skriftlige spørgsmål.
- Principper for besøg på kommunale institutioner i Nordfyns Kommune.

Tillige er der udarbejdet skriftlige principper for den uskrevne praksis, der er for politisk betjening i Nordfyns Kommune med følgende dokument:

- Principper for forvaltningens betjening af Kommunalbestyrelsen i Nordfyns Kommune.

Opdatering og udarbejdelse er sket med udgangspunkt i Nordfyns Kommunes værdier *ordentlighed, troværdighed, åbenhed og synlighed*. Dokumenterne fremlægges til HovedMEDs orientering tillige med at der kan orienteres og drøftes andre relevante emner relateret til det forestående kommunalvalg.

Dokumenterne vedlægges som bilag.

Indstilling

Det indstilles, at HovedMED tager orienteringen til efterretning og drøfter evt. relevante emner i denne sammenhæng.

Sagens baggrund

Kommunalbestyrelsen besluttede med vedtagelsen af Kodeks for det politiske samarbejde i Kommunalbestyrelsen og de politiske udvalg den 30. juni 2022, at Kommunalbestyrelsen samarbejder med forvaltningen i Nordfyns Kommune ud fra følgende principper:

- Vi tilstræber, at vores samarbejde med medarbejderne er præget af gensidig tillid, åbenhed, tydelighed, loyalitet og rettidig information.
- Vi tror på, at de bedste beslutninger træffes på et oplyst grundlag og med afsæt i et udviklende samarbejde mellem os som politikere og medarbejderne.
- Vi afstemmer løbende vores forventninger i dialog mellem det politiske og administrative niveau.

På den baggrund og bl.a. henset til det forestående kommunalvalg i november 2025 har forvaltningen, bl.a. med udgangspunkt i Nordfyns Kommunes værdier *ordentlighed, troværdighed, åbenhed og synlighed*, opdateret de to følgende dokumenter til 2025-udgaver:

- Nordfyns Kommunes rammer og regler for spørgetid og skriftlige spørgsmål.
- Principper for besøg på kommunale institutioner i Nordfyns Kommune.

Tillige er der udarbejdet skriftlige principper for den uskrevne praksis, der er for politisk betjening i Nordfyns Kommune med følgende dokument:

- Principper for forvaltningens betjening af Kommunalbestyrelsen i Nordfyns Kommune.

Formålet med dokumenterne er bl.a. at skabe den fornødne klarhed og et fælles sprog i samarbejdet. Der sikres en ensartethed og en gennemsigtig praksis, der understøtter det politiske arbejde, fremmer borgerinddragelse og bidrager til en god dialog og et godt samarbejde mellem Kommunalbestyrelsen, forvaltningen og borgerne.

Dokumenterne er godkendt af kommunalbestyrelsen.

Nedenfor ridses de primære justeringer i de to opdaterede dokumenter op for overblikkets skyld:

Rammer og regler for spørgetid og skriftlige spørgsmål

- Det er blevet indarbejdet, at visse typer af spørgsmål vil blive afvist for at spørgetid og spørgsmål animerer til en relevant og tværgående dialog og besvarelse:
 - Spørgsmål hvis besvarelse indeholder eller forudsætter, at der røbes fortrolige eller tavshedsbelagte forhold.
 - Spørgsmål der indeholder personangreb og beskyldninger (i forhold til borgere, politikere eller medarbejdere i Nordfyns Kommune).
 - Spørgsmål der rettelig bør henvises til besvarelse af den kommunale forvaltning.
 - Spørgsmål der genfremsættes i samme eller lignende form tidligere end 6 måneder efter den seneste besvarelse.
 - Spørgsmål til sager, der, i henhold til Styrelseslovens § 10, skal behandles for lukkede døre, f.eks. personsager, køb og salg af fast ejendom, overslag og tilbud på bygningsleverancer m.v.
- Det er indarbejdet, at spørgetid og mulighed for skriftlige spørgsmål til Kommunalbestyrelsens møder, suspenderes 4 måneder forud for afholdelse af valg. Det vil sige, at sidste spørgetid op til fx et kommunalvalg finder sted på Kommunalbestyrelsens ordinære møde i juni måned.

Principper for besøg på kommunale institutioner i Nordfyns Kommune

Der er indarbejdet følgende justeringer og tydeliggørelse af de hensigtsmæssige rammer for besøg på vores arbejdspladser og institutioner

- Der må ikke finde valgagitation sted under besøget, og der må ikke uddeles valgmateriale. Besøg kan afslås, hvis formålet er rent partipolitisk.
- Optagelse af lyd, billeder og video kræver samtykke og skal overholde databeskyttelsesreglerne. Der må således ikke ske foto-, video- eller lydoptagelse under besøget uden forudgående aftale. Foto-, video- eller lydoptagelser må ikke anvendes på sociale medier eller som materiale i en valgkamp. Det aftales nærmere i forbindelse med besøget, hvis konkrete fællesbilleder eller videoklip ønskes delt af deltagerne efter besøget.
- Kommunalbestyrelsens medlemmer opfordres til at undgå at aflægge besøg på kommunale institutioner/arbejdspladser i en periode på 2 måneder op til et valg, medmindre det er nødvendigt i forhold til at varetage hvervet som medlem af Kommunalbestyrelsen.

Økonomiske oplysninger

-

Lovgrundlag

-

Aktuel beslutning på HovedMED 2025-2026 29-08-2025

Orientering foretaget.

Bilag

Principper for forvaltningens betjening af kommunalbestyrelsen i Nordfyns Kommune

Principper for besøg på kommunale institutioner i Nordfyns Kommune

Nordfyns Kommunes rammer og regler for spørgetid og skriftlige spørgsmål

Punkt 12: Ansøgning om midler fra Arbejdsmiljøpuljen 2025

S2025-5248

Sagens kerne

Med denne sag skal HovedMED drøfte og komme med input til kravspecifikationen for Nordfyns Kommunes ansøgning til arbejdsmiljøpuljen 2025.

Direktionen og Strategisk Chefforum har henholdsvis den 18. juni og 25. juni 2025 drøftet og besluttet, at der skal arbejdes videre med en ansøgning med fokus på følgende indsatsområder:

- Lederes psykiske arbejdsmiljø
- Introforløb for nyuddannede og nyansatte

I løbet af august 2025 er der gennemført møder med chefgrupperne med henblik på behovsafdækning og idéudvikling. Input herfra er samlet i et udkast til en kravspecifikation som skal danne grundlag for ansøgningens indhold. Kravspecifikationen er vedlagt som bilag.

Indstilling

Det indstilles, at HovedMED drøfter og giver input til udkastet til kravspecifikation.

Sagens baggrund

Arbejdstilsynets arbejdsmiljøpulje er en del af trepartsaftalen om løn og arbejdsvilkår fra december 2023. Puljen har til formål at understøtte et bedre arbejdsmiljø og attraktive arbejdspladser i kommuner og regioner. I 2025 er der afsat 82 mio. kr., og der kan opnås op til 100 % tilskud.

Puljen stiller bl.a. følgende hovedkrav:

- Projekter skal have tilskudsberettigede udgifter på mindst 4 mio. kr.
- Ansøgningen skal være behandlet i HovedMED og underskrevet af både formand og næstformand
- Der skal redegøres for projektets effekt, forankring og evalueringsplan
- Ansøgningen skal angive målgrupper, dækningsgrad og deltagerantal

Proces og tilrettelæggelse

På mødet i Strategisk Chefforum den 25. juni 2025 blev det besluttet at inddrage chefgrupperne i de enkelte direktørområder med henblik på at kvalificere en kravspecifikation, som skal danne grundlag for den endelige ansøgning.

I perioden 4.-20. august blev der gennemført møder med chefgrupperne i alle direktørområder. Dialogen tog afsæt i en fælles spørgeramme med udgangspunkt i, hvad chefgrupperne vurderede som relevant at styrke eller udvikle inden for deres respektive områder, samt områdernes forslag til forankring og tværgående perspektiver i de foreslåede indsatsområder.

Formålet med processen var at afdække behov, udviklingsmuligheder og konkrete forslag til indsatser inden for de to temaer. Input fra chefgrupperne er nu samlet i den vedhæftede kravspecifikation, som danner grundlag for udarbejdelsen af ansøgningen.

Overordnede tids- og procesplan

Periode	Aktivitet
4. - 20. august	Besøg i chefgrupper. Input anvendes til udarbejdelse af nærværende kravspecifikation.
13. august	1. behandling i direktionen af proces- og tidsplan
27. august	1. behandling i Strategisk Chefforum: Drøftelse og kvalificering af

	Udkast til kravsspecifikation.
29. august	Behandling i HovedMED: Præsentation af udkast til kravsspecifikation
1. - 18. september	Revidering af kravspecifikation og udarbejdelse af ansøgning til puljen i henhold til puljens kriterier (afsnit 3) og input fra interessenter.
9. september	Orientering i Lederforum (tværgående ledelsesfora for niveau 1-3 ledere i Nordfyns Kommune)
Frem til 9. oktober	Justering og tilpasning af ansøgningen.
22. oktober	2. og endelig behandling i Strategisk Chefforum
Efter 22. oktober	Sidste rettelser til ansøgningen.
30. oktober	Indsendelsesfrist

Kravspecifikation

På baggrund af dialog med de respektive chefgrupper er der udarbejdet et udkast til en samlet kravspecifikation, som skal danne grundlag for ansøgningen til Arbejdsmiljøpuljen.

Kravspecifikationen fastlægger de overordnede rammer og indeholder formål og baggrund, overordnede krav til en ansøgning samt chefgruppernes input som vil danne grundlag for ansøgningens indhold, herunder:

- Behovet for at styrke lederes psykiske arbejdsmiljø gennem netværk, sparring og målrettede indsatser
- Et mere systematisk og sammenhængende introforløb for nyuddannede og nyansatte, bl.a. med mentorordninger, fælles principper og tematiserede moduler
- Tværgående forslag om at bygge videre på eksisterende initiativer, sikre lokal relevans og skabe tydelig kobling til resultater fra trivselsundersøgelser

Økonomiske oplysninger

-

Lovgrundlag

Tekstanmærkning nr. 115 ad 17.21.10 til § 17 på finansloven for 2025 og beskrevet i BEK nr. 973 af 27/06/2025.

Aktuel beslutning på HovedMED 2025-2026 29-08-2025

Orientering foretaget.

Det indarbejdes i kravspecifikationen, at under introforløb for nyuddannede og nyansatte er der også introduktion til forebyggelse af arbejdsulykker.

Bilag

Kravspecifikation Nordfyns Kommunes ansøgning til Arbejdsmiljøpuljen 2025

Punkt 13: Fraværsstatistik pr. 31. juli 2025 - HovedMED

S2025-7761

Sagens kerne

Fraværsstatistikken pr. 31. juli 2025 for HovedMED er udarbejdet og fremlægges til drøftelse.

Indstilling

Fraværsstatistikken forelægges til drøftelse, herunder drøftes konsekvenser for arbejdsmiljø.

Sagens baggrund

Fraværsrapporterne 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. 31. juli 2025 på 6,0 %, hvilket er det samme som pr. 30. juni 2025 og 0,1 procentpoint lavere end sygefraværet pr. 31. juli 2024.

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

Det registrerede fravær svarer til ca. 104,8 fraværsårsværk for HovedMED's område.

Andelen af medarbejdere uden sygefravær ligger på 24,1% 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 8,9 procentpoint.

Fraværs-rapport pr. 31. juli 2025	Sygefraværs-procent		Antal syge-fraværsdage pr. årsværk	Andel uden sygefravær i procent	Estimeret lønudgift ved sygefravær
	Seneste 12 mdr.	Forrige 12 mdr.	Seneste 12 mdr.	Seneste 12 mdr.	Seneste 12 mdr.
HovedMED	Måltal		Måltal	Måltal	I hele kr.
	4,3 %		11,2 dage	33,0 %	
HovedMED	6,0 %	6,1 %	15,6 dage	24,1 %	58.834.816

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

Forrige 12 måneder: 1. august 2023 - 31. juli 2024.

For de øvrige OmrådeMED gælder følgende pr. 31. juli 2025 i forhold til 2024:

Børn og Unge: Fraværet ligger 0,2 procentpoint højere.

Rådhusene: Fraværet ligger 0,1 procentpoint lavere.

Voksen Velfærd: Fraværet ligger på samme niveau.

Teknik, Erhverv og Kultur: Fraværet ligger 1,9 procentpoint lavere.

OmrådeMED Rådhusene ligger 2,5 procentpoint over måltallet vedrørende "Andel uden sygefravær". Teknik, Erhverv og Kultur ligger 3,1 procentpoint over måltallet vedrørende "Andel uden sygefravær" og nøjagtig på måltallet vedrørende "Sygefravær i % seneste 12 mdr." og "Antal sygedage pr. årsværk".

Nedenstående tabel viser måltal for OmrådeMED-udvalgene:

	Sygefravær- Procent	Antal syge- fraværsgage 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				
Fravær- rapport pr. 31. juli 2025	Sygefravær- Procent		Antal syge- fraværsgage pr. årsværk	Andel uden sygefravær i procent	Estimeret lønudgift ved sygefravær
MED-udvalg	Seneste 12 mdr.	Forrige 12 mdr.	Seneste 12 mdr.	Seneste 12 mdr.	I hele kr.
Børn og Unge	5,5 %	5,3 %	14,5 dage	24,2 %	23.442.647
Rådhusene	5,2 %	5,3 %	13,7 dage	32,5 %	8.846.331
Voksen Velfærd	7,2 %	7,2 %	18,6 dage	19,6 %	24.668.195
Teknik, Erhverv og Kultur	3,3 %	5,2 %	8,5 dage	33,1 %	1.678.404

Økonomiske oplysninger

De estimerede lønudgifter udbetalt i forbindelse med sygefravær de seneste 12 måneder udgør ca. 58,8 mio. kr. for HovedMED's medarbejdere.

Beløbet er beregnet med udgangspunkt i den gennemsnitlige timeløn for den organisatoriske enhed gange de faktuelle fraværstimer.

Der er ikke medtaget udgifter til aflønning af vikarer.

Lovgrundlag

Intet.

Aktuel beslutning på HovedMED 2025-2026 29-08-2025

Orientering foretaget.

Bilag

Fraværsrapport - Hoved-MED pr. 31. juli 2025

Fraværsrapport - Område-MED Børn og Unge pr. 31. juli 2025

Fraværsrapport - Område-MED Rådhusene pr. 31. juli 2025

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

Fraværsrapport - Område-MED Teknik, Erhverv og Kultur pr. 31. juli 2025

Datagrundlag i fraværsrapporterne

Punkt 14: Status på procesplan for forhandling af forhåndsftaler

S2024-1598

Sagens kerne

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

Procesplanen:

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

Status på forhandlingerne:

Følgende forhåndsftaler er færdigbehandlet og findes på Intra'sant:

- HK - Administration og IT
- HK - Tandklinikassistenter
- FOA - Overenskomst for dagplejere
- 3F
- BUPL - Pædagogisk uddannet personale
- Akademikere procedureaftale
- Socialpædagogerne - Dagbehandlede område

Forhandling afsluttet - afventer endelig underskrift:

- FOA PMF

Forhandlinger pågår for følgende forhåndsftaler:

- Dansk Socialrådgiverforening - indledende forhandling 23. juni 2025. Næste møde den 3. september 2025
- AC - Psykologer - indledende forhandling afholdt 16. juni 2025 - fortsættes foreløbig via mail

Afventer forhandling:

- FOA SOSU - forhandling 25. august 2025
- Nordfyns Lærereks - forhandling 28. august 2025
- Dansk Sygeplejeråd - sygeplejersker - forhandling 8. september 2025
- Dansk Sygeplejeråd - sundhedsplejersker - delegation aftalt.
- Socialpædagogerne - Døgnområdet - forhandling 11. september 2025
- FOA + 3F Pædagogisk område - forhandling den 29. september 2025
- FOA Teknisk service - sikre at ny aftale gældende pr. 1. april 2025 forsat er relevant

Der har været enkelte forsinkelser i forhold til procesplanen, men det forventes at forhandlingerne er afsluttet inden udgangen af 3. kvartal.

Økonomiske oplysninger

-

Lovgrundlag

Intet.

Aktuel beslutning på HovedMED 2025-2026 29-08-2025

Orientering foretaget.

Bilag

PROCESPLAN pr. 1.11.2024

Punkt 15: Status på det tværgående arbejde med fleksibel arbejdstilrettelæggelse og fuldtid/op-i-tid

S2024-10191

Sagens kerne

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

Kommissoriet for styregruppen blev godkendt af HovedMED den 21. januar 2025 og udgør rammen for et tværgående, strategisk og praksisnært arbejde. Arbejdet tager udgangspunkt i kerneopgaven og skal bidrage til, at Nordfyns Kommune fremstår som en attraktiv arbejdsplads med øget fleksibilitet og stærkere muligheder for fuldtid og op i tid. Arbejdet skal samtidig understøtte implementeringen af trepartsaftalen fra december 2023.

Styregruppen arbejder ud fra syv centrale opgaver:

1. At skabe en attraktiv arbejdsplads
2. At integrere trepartsaftalens hensigter
3. At styrke vidensdeling og samarbejde
4. At identificere og nedbryde barrierer
5. At understøtte en kultur for nye løsninger
6. At evaluere igangsatte indsatser
7. At levere input til strategisk beslutningstagning

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

Styregruppemøde den 10. juni 2025

På det seneste styregruppemøde den 10. juni 2025 fulgte styregruppen op på det første møde og havde fokus på at undersøge nye måder at tilrettelægge opgaveløsningen på med henblik på at styrke fleksibiliteten og øge andelen af medarbejdere på fuld tid. Muligheder som frisættelse, 4-dages arbejdsuge og justering af eksisterende redskaber indgik i drøftelserne.

Status fra områderne viste forskellige erfaringer, eksempelvis:

- Dagtilbud: Alle nye stillinger opslås som fuldtidsstillinger, og der arbejdes med kulturændringer og livsfaseperspektiver.
- Pleje og omsorg: Afprøvning af nye vagtplaner, hvor fleksibilitet afstemmes med borgernes behov.
- Teknik, Erhverv og Kultur: Drøftelse af forslag om 4-dages arbejdsuge med afsæt i erfaringer fra Herlev Kommune.

Næste møde i styregruppen afholdes den 3. september 2025.

Herudover drøftede Strategisk Chefforum den 27. august 2025 fleksibel arbejdstilrettelæggelse. Opmærksomhedspunkter fra denne drøftelse medtages til orientering på dagens møde i HovedMED.

Aktuel beslutning på HovedMED 2025-2026 29-08-2025

Orientering foretaget.

Der skal være kommunikation om de muligheder der foreligger for fleksibel arbejdstilrettelæggelse.

Punkt 16: Status på reformarbejdet i Nordfyns Kommune

S2025-582

Sagens kerne

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

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

Siden HovedMEDs seneste behandling den 10. juni 2025 er første opfølgning på implementeringsstrategien påbegyndt. Strategien blev vedtaget af Kommunalbestyrelsen den 27. maj 2025 og danner den overordnede ramme for arbejdet med reformerne. Strategien er vedlagt sagen som bilag.

I sagsfremstillingen gives en samlet status over, hvad der træder i kraft i andet halvår 2026.

Indstilling

Det indstilles, at HovedMED tager orienteringen til efterretning.

Sagens baggrund

Initiativer der træder i kraft i 2. halvår 2025:

Folkeskolens kvalitetsprogram

Der gennemføres en række initiativer. Der indføres juniormesterlære og lokale valgfag i 7.-8. eller 8.-9. klasse samt ny timetalsfordeling. Alle elever får ret til erhvervspraktik, og der sker forbedringer i brugen af Aula samt præcisering af reglerne for, hvornår støtte kan gives til hele klassen. Der tilbydes kompetenceudvikling i specialpædagogik, klasseledelse m.v., og der udarbejdes pædagogiske indsatsplaner.

Skolerne får frihed til kortere skoledage og kan afskaffe understøttende undervisning samt træffe lokale beslutninger om bevægelse i skolen. Der åbnes også mulighed for repræsentation af det lokale erhvervsliv i skolebestyrelsen.

Ældreformen

Ældreloven trådte i kraft den 1. juli 2025, sammen med en række bekendtgørelser om blandt andet plejeoversigt, frit valg af leverandør og fastsættelse af afregningspriser. Kommunerne skal have tilrettelagt helhedsplejeforløb og sikre borgernes frie leverandørvalg via udbud, godkendelsesmodel eller fritvalgsbevis. Det tværkommunale ældretilsyn idriftsættes, og både bekendtgørelse om ældretilsynsloven og samtilsyn træder i kraft.

Det socialområde

Flere lovændringer trådte i kraft pr. 1. juli 2025. Det omfatter indførelse af beløbsgrænse for alternative tilbud, nye regler for ægtefæller i botilbud samt et mere enkelt system for kompensationsydelse

Beskæftigelsesreformen

Første lovforslag forventes fremsat i november 2025 og vedtaget i januar 2026, og andet lovforslag forventes fremsat i marts 2026.

Sundhedsreformen

Første lovforslag forventes fremsat i november 2025 og vedtaget i januar 2026, mens andet lovforslag forventes fremsat i marts 2026.

Den grønne trepart

Den 1. juli 2025 var fristen for, at første skitseprojekter skal være indtegnet i IT-systemet MARS. Senest den 31. december 2025 skal kommunerne udarbejde en omlægningsplan for udtagning i forhold til det nationale indsatsbehov for kvælstofreduktion. Der forventes desuden opstart af indsatser under Danmarks Grønne Arealfond fra 2025.

Økonomiske oplysninger

-

Lovgrundlag

Intet.

Aktuel beslutning på HovedMED 2025-2026 29-08-2025

Orientering foretaget.

Implementeringen af folkeskolens kvalitetsprogram forløber planmæssigt, herunder indsatsen med juniormesterlære. Ældreformen er trådt i kraft med fokus på den organisatoriske og styringsmæssige forankring i den resterende del af året. Reformerne på social- og sundhedsområdet implementeres gradvist med vægt på overlevering og lokal tilpasning. Beskæftigelsesreformen medfører færre proceskrav, men samtidig betydelige økonomiske reduktioner. På klimaområdet er der udarbejdet potentialekort som grundlag for det videre implementeringsarbejde.

Bilag

En fælles vej - Nordfyns Kommune strategi for reformarbejdet

Punkt 17: Orientering om beredskabsplanlægning i Nordfyns Kommune

S2025-4396

Sagens kerne

HovedMED orienteres med denne sag om det aktuelle arbejde med samt status på beredskabsplanlægningen i Nordfyns Kommune.

Orienteringen omfatter en status på det igangværende arbejde med gennemgang og opdatering af beredskabsmateriale i Nordfyns Kommune samt udarbejdelse af beredskabsplan for kommunalvalget den 18. november 2025.

Beredskabsindsatsen koordineres på tværs af direktørområder og sker i tæt samspil med Beredskab Fyn og Kommunaldirektørforum Fyn (KMDF). Arbejdet tager bl.a. afsæt i KL's anbefalinger fra maj 2025, det Nationale Risikobillede 2025 og den aktuelle sikkerhedspolitiske situation.

Kommunalbestyrelsen besluttede på møde den 26. juni 2025 at etablere et lokalt beredskabsforum for Nordfyns Kommune. Kommissoriet for forummet er under udarbejdelse via Økonomiudvalget. Denne sag skal derfor ses i sammenhæng med arbejdet med beredskabsforummet.

Indstilling

Det indstilles, at HovedMED tager orienteringen til efterretning.

Sagens baggrund

Styrelsen for Samfundssikkerhed og Beredskab og KL har i maj 2025 opfordret kommunerne til at gennemgå og ajourføre deres generelle og sektorspecifikke beredskabsplaner. Der er derfor igangsat en tværgående styrkelse af den samlede beredskabsplanlægning inden for Nordfyns Kommune. Formålet er at sikre et opdateret og sammenhængende beredskab, der gør Nordfyns Kommune i stand til at håndtere forskellige former for hændelser.

Der er på landsplan identificeret 16 typer hændelser med potentiale til at udvikle sig til større kriser. I Nordfyns Kommune er der et særligt fokus på:

- Energi- og forsyningsikkerhed
- Kritiske funktioner og livsvigtige ydelser
- Beskyttelse af sårbare borgere - både i og uden for institution
- Evnen til at sikre basal hjælp i op til tre døgn uden ekstern forsyning - også i tilfælde af længerevarende energi- og forsyningsvigt
- Cyber- og informationssikkerhed
- Håndtering af klimarelaterede hændelser

Arbejdet med at gennemgå og ajourføre generelle og sektorspecifikke planer er struktureret i en flertrinsproces:

1. Overblik (gennemført) - Kortlægning af eksisterende planer og instrukser.
2. Opdatering og udvikling (igangværende) - Risiko- og sårbarhedsanalyser, opdatering/nyudvikling af planer, fælles opbevaringsstruktur.
3. Evaluering og forankring - Systematisk læring, tydelig fordeling af roller og ansvar, opdaterede kontaktveje og beslutningsgange.

Som en del af Beredskab Fyn er Nordfyns Kommune også dækket af Beredskab Fyns krisestyringsplan, der sætter rammen for samarbejdet mellem de ni kommuner i dækningsområdet. Planen bygger på sektoransvarsprincippet og koordineres via kommunens krisestyringsstab. Beredskab Fyn kan derfor bistå med bl.a. indkvartering, nøddrikkevandsberedskab, varmeblæsere/generatorer og beredskabsfaglig støtte.

I tilfælde af at det bliver nødvendigt, vil sikrings- og beskyttelsesrum blive klargjort af Beredskab Fyn efter en national beslutning om klargøring.

Udarbejdelse af beredskabsplan for kommunalvalget den 18. november 2025

Der pågår aktuelt et arbejde med at udforme en beredskabsplan for kommunalvalget den 18. november 2025.

Beredskabsplanen skal sikre, at valghandlingen kan gennemføres trygt, sikkert og med mindst mulig afbrydelse. Planen beskriver organisering og roller på valgdagen, procedurer for håndtering af hændelser som brand, strømsvigt,

bombetrusler, netværksnedbrud, misinformation og vold/trusler, beredskab for flytning af valgsted samt kommunikationsveje. Som en integreret del af beredskabsplanen indgår actioncards, der fungerer som konkrete, trin-for-trin instruktioner til valgsekretariat, valgsteder og støttefunktioner.

Økonomiske oplysninger

-

Lovgrundlag

-

Aktuel beslutning på HovedMED 2025-2026 29-08-2025

Orientering foretaget.

Punkt 18: Influenzavaccination til de ansatte i 2025

S2025-5880

Sagens kerne

Nordfyns Kommune tilbyder hvert år influenzavaccination til alle ansatte. Dette gøres igen i 2025.

Indstilling

HovedMED orienteres om at Nordfyns Kommune igen i år, tilbyder influenzavaccination for alle ansatte.

Sagens baggrund

I efteråret 2025 får alle ansatte i Nordfyns Kommune mulighed for at blive influenzavaccineret.

Der indgås en aftale med Danske lægers vaccinations service, som tilbyder at vaccinere personalet på udvalgte lokationer i Kommunen. Det er en 4-valent vaccine, som altså dækker 4 typer af influenzastammer og er den vaccine SSI har indkøbt.

Der tilbydes ikke Covid-19 vaccine i kommunerne længere.

Det forventes at der vil blive tilbudt vaccination på de 3 rådhus, i uge 43, på udvalgte datoer.

Derudover vil der være mulighed for at benytte sig af Danske lægers vaccinations service klinikker, som ligger flere forskellige steder i landet.

Vi vil modtage link og kode, som medarbejderne kan anvende, såfremt de vil benytte sig af nogle af de andre klinikker.

Når først datoerne er aftalt med udbyder, vil det blive kommunikeret ud via intranettet, Arbejdsmiljøorganisationen og sundhedsambassadørerne.

Økonomiske oplysninger

-

Lovgrundlag

Intet

Aktuel beslutning på HovedMED 2025-2026 29-08-2025

Orientering foretaget.

Punkt 19: Status på besøg fra Arbejdstilsynet første halvår 2025

S2025-7555

Sagens kerne

Arbejdstilsynet besøger arbejdspladser for at kontrollere, at arbejdspladserne lever op til arbejdsmiljøloven og arbejdet udføres sundheds- og sikkerhedsmæssigt forsvarligt.

Indstilling

HovedMED orienteres om antal og typer af besøg fra Arbejdstilsynet på de forskellige arbejdspladser i Nordfyns Kommune, som har fået anmærkninger fra Arbejdstilsynet.

Sagens baggrund

Arbejdstilsynet kommer hvert år på besøg på udvalgte arbejdspladser for at sikre, at vi lever op til Arbejdsmiljøloven.

I vedhæftede bilag ses antal og fordelingen af anmærkninger fra Arbejdstilsynet for 1 halvår 2025.

Bemærkningerne fra Arbejdstilsynet kan være en indikator for, hvilke emner der er relevante at sætte et særligt fokus på i organisationen. Dette kan være med til at forebygge hændelser på sigt, og dermed påbud og aftaleforløb.

Økonomiske oplysninger

-

Lovgrundlag

Arbejdsmiljøloven

Aktuel beslutning på HovedMED 2025-2026 29-08-2025

Orientering foretaget.

Bilag

Oversigt over arbejdstilsynets afgørelser 1. halvår 2025

Punkt 20: Oversigt over arbejdsulykker for første halvår 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 HovedMED 2025-2026 29-08-2025

Orientering foretaget.

Bilag

Oversigt over arbejdsulykker 1. halvår 2025

Punkt 21: 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 29-08-2025

Drøftet.

Bilag

HovedMED Årskalender 2025 - august 2025

Punkt 22: Orientering

S2024-10191

Sagens kerne

Orientering til HovedMED:

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

Aktuel beslutning på HovedMED 2025-2026 29-08-2025

Orientering foretaget.

Særlige punkter, der skal kommunikeres:

- 6. ferieuge
- Flexibilitet
- Influenzavaccination