

# REFERAT HovedMED 2025-2026 d. 10-06-2025

**Mødedato**           Tirsdag d. 10. juni 2025 kl. 09:30

**Mødested**           Søndersø Rådhus

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

# Indholdsfortegnelse

Tidsplan.....	3
Godkendelse af referat fra HovedMED.....	5
Referat fra OmrådeMED.....	6
Orientering om arbejdet med MED-organisationens strategiplan - 'Ny Velfærd'.....	7
Opdatering af den lokale MED-aftale.....	8
Godkendelse af opdateret personalepolitik, herunder kernefortælling og kerneudtryk.....	10
Orientering om og foreløbig drøftelse af APV og trivselsundersøgelsen 2025.....	13
Evalueringslinje for frivillige brandmænd og hjerteløbere.....	15
Kommissorium for strategisk analyse af fremtidige rådhusfunktioner i Nordfyns Kommune.....	16
Orientering om og drøftelse af prøvehandling i Børn og Unge.....	18
Status på økonomi og budgetproces.....	19
Status på reformarbejdet.....	21
Orientering om implementeringsstrategi for reformarbejdet i Nordfyns Kommune.....	23
Status på det tværgående arbejde med fleksibel arbejdstilrettelæggelse og fuldtid/op-i-tid.....	25
Årskalender 2025 - punkter til kommende møder.....	27
Orientering.....	28

# Punkt 1: Tidsplan

S2022-39879

## Sagens kerne

Tidsplan for møde i HovedMED:

	<b>DRØFTELSE</b>	<b>DELTAGERE</b>
09.30-09.35	Godkendelse af referat fra HovedMED	
09.35-09.40	Referat fra OmrådeMED	
09.40-10.10	Orientering om arbejdet med MED-organisationens strategiplan - 'Ny Velfærd'	HR-konsulent Camilla Ærenlund
10.10-10.40	Opdatering af den lokale MED-aftale	HR-konsulent Camilla Ærenlund
10.40-11.00	Godkendelse af opdateret personalepolitik, herunder kernefortælling og kerneudtryk	
11.00-11.20	Orientering om og foreløbig drøftelse af APV og trivselsundersøgelsen 2025	HR- og arbejdsmiljøkonsulent Bente Villberg
11.20-11.35	Evaluering af retningslinje for frivillige brandmænd og hjerteløbere	
11.35-11.50	Kommissorium for strategisk analyse af fremtidige rådhusfunktioner i Nordfyns Kommune	
11.50-12.10	Orientering om og drøftelse af prøvehandling med nyt LokalMED i Børn og Unge	
12.10-13.00	<b>ORIENTERING</b>	
	Status på økonomi og budgetproces	
	Status på reformarbejdet	
	Orientering om implementeringsstrategi for reformarbejdet i Nordfyns Kommune	
	Status på det tværgående arbejde med fleksibel arbejdstilrettelæggelse og fuldtid/op-i-tid	
	Årskalender 2025 - punkter til kommende møder	
	Orientering	

## **Aktuel beslutning på HovedMED 2025-2026 10-06-2025**

Godkendt.

## **Punkt 2: Godkendelse af referat fra HovedMED**

S2024-12126

### **Sagens kerne**

Der foreligger referater fra HovedMED:

- den 3. april 2025.

### **Aktuel beslutning på HovedMED 2025-2026 10-06-2025**

Godkendt.

### **Bilag**

Samlet referat - HovedMED den 03-04-2025

## **Punkt 3: Referat fra OmrådeMED**

S2024-10191

### **Sagens kerne**

Referater fra OmrådeMED forelægges til orientering:

- OmrådeMED Rådhusene den 13. maj 2025.
- OmrådeMED Voksen Velfærd den 13. maj 2025.
- OmrådeMED Teknik, Erhverv og Kultur 15. maj 2025.
- OmrådeMED Børn og Unge 20. maj 2025.

### **Aktuel beslutning på HovedMED 2025-2026 10-06-2025**

Orientering foretaget.

### **Bilag**

Referat - OmrådeMED Rådhusene 2025-2026 den 13-05-2025

Referat - OmrådeMED Voksen Velfærd 2025-2026 den 13-05-2025

Referat - OmrådeMED Teknik, Erhverv og Kultur 2025-2026 den 15-05-2025

Referat - OmrådeMED Børn og Unge 2025-2026 den 20-05-2025

## **Punkt 4: Orientering om arbejdet med MED-organisationens strategiplan - 'Ny Velfærd'**

S2024-13449

### **Sagens kerne**

Med denne sag orienteres HovedMED om arbejdet med implementeringen af MED-organisationens strategiplan 2024-2026 med fokus på 'Ny Velfærd'.

På mødet vil repræsentanter fra de enkelte OmrådeMED give en mundtlig orientering om drøftelserne fra deres respektive områder. Til sagen er vedlagt en skriftlig opsamling (bilag 1), som giver et samlet overblik og præsenterer anbefalinger til de næste skridt.

HR-konsulent Camilla Ærenlund deltager under punktets behandling.

### **Indstilling**

HovedMED orienteres om arbejdet med MED-organisationens strategiplan 2024-2026.

### **Sagens baggrund**

MED-organisationen har udarbejdet en strategiplan for perioden 2024-2026 med fokus på at fremme den ønskede kultur i organisationen. Planen tager afsæt i de fire forudsætninger, der er defineret i Organisationens Strategi- og Udviklingsplan 2023-2026.

Aktuelt er der et særligt fokus på forudsætningen 'Ny Velfærd', hvor MED-organisationen tager ansvar for at:

- Bringe fagligheder, erfaringer og kompetencer i spil i løsningen af den fælles kerneopgave, herunder gennem afprøvning og implementering af nye metoder.
- Være aktivt opsøgende og fremme samarbejde på tværs af fagligheder og med omverdenen.
- Sikre synergi og sammenhængskraft i de beslutninger og handlinger, som MED har indflydelse på.

### **Økonomiske oplysninger**

-

### **Lovgrundlag**

MED-organisationens strategiplan 2024-2026.

### **Aktuel beslutning på HovedMED 2025-2026 10-06-2025**

Drøftet.

### **Bilag**

Aktuelle drøftelser på OmrådeMED

## Punkt 5: Opdatering af den lokale MED-aftale

S2024-13449

### Sagens kerne

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

Den lokale MED-aftale har ikke været revideret siden 2015. Derfor afspejler den nuværende MED-aftale ikke længere den organisatoriske virkelighed og de gældende arbejdsmiljømæssige og samarbejds-mæssige forhold. For at sikre en opdateret og tidssvarende ramme for samarbejde og medindflydelse i Nordfyns Kommune forelægges en revideret udgave til HovedMED. Formålet er, at HovedMED gennemgår og godkender aftalen. Den vil så træde i kraft den 15. juni 2025.

I løbet af processen er der henledt opmærksomhed på, at der i LokalMED flere steder er flere AMR end TR.

I vores lokale MED-aftale fremgår det i § 4, stk. 7, at der ikke må være flere arbejdsmiljørepræsentanter (AMR) end tillidsrepræsentanter (TR) i LokalMED. Senere i aftalen står det dog, at der kan aftales andet lokalt. Dette har skabt forvirring, da formuleringen i § 4, stk. 7, fremstår meget kategorisk.

Det skal understreges, at MED-rammeaftalen ikke indeholder et krav om, at antallet af AMR ikke må overstige antallet af TR. Rammeaftalen lægger derimod vægt på, at alle medarbejdergrupper så vidt muligt bør være repræsenteret. Derfor anbefales det, at der inddrages en anden medarbejderrepræsentant, hvis en TR ikke er til stede til at varetage pladsen.

Det anbefales derfor, at teksten ændres til følgende:

"Som udgangspunkt ønskes der en balance, hvor antallet af arbejdsmiljørepræsentanter (AMR) ikke overstiger antallet af tillidsrepræsentanter (TR). Hvis der ikke findes en TR, der dækker en relevant medarbejdergruppe, bør parterne først forsøge at sikre repræsentation gennem valg af en medarbejderrepræsentant.

Såfremt det ikke er muligt at finde en egnet medarbejderrepræsentant, kan parterne dog aftale, at der indgår flere AMR end TR i Lokal MED, hvis det vurderes nødvendigt for at sikre en bred og retvisende medarbejderdækning.

Parterne kan i enighed tilpasse sammensætningen af Lokal MED, så den passer til de lokale forhold. Ændringer kan fx være begrundet i fysisk adskilte enheder, mange forskellige personalegrupper eller overgangsperioder med organisatoriske forandringer som sammenlægning af enheder."

HR-konsulent Camilla Ærenlund deltager under punktets behandling.

### Indstilling

Det indstilles, at:

- HovedMED gennemgår og godkender den vedhæftede opdaterede MED-aftale, hvor der alene er tale om konsekvensrettelser.

### Sagens baggrund

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

De væsentligste ændringer omfatter:

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

Da den lokale MED-aftale er fra 2015 og vi efter valg af AMR skulle revidere bilag 1, har det været en naturlig anledning til at gennemgå og opdatere MED-aftalen, så den understøtter en velfungerende AMR-struktur og arbejdsmiljøindsats. For at give et fuldt overblik er både den nuværende og den opdaterede version af MED-aftalen vedhæftet.

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

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

## **Økonomiske oplysninger**

-

## **Lovgrundlag**

MED-rammeaftalen.

## **Aktuel beslutning på HovedMED 2025-2026 10-06-2025**

Godkendt.

En lokal genforhandling og større opdatering af MED-aftalen afventer KL's genforhandling af den overordnede rammeaftale.

## **Bilag**

Forslag til revideret MED-aftale 220525

MED aftale uden bilag 1 - nuværende

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

# Punkt 6: Godkendelse af opdateret personalepolitik, herunder kernefortælling og kerneudtryk

S2024-486

## Sagens kerne

På mødet den 3. april 2025 besluttede HovedMED, at arbejdet med at opdatere personaleuniverset skulle gennemføres med bred involvering af hele organisationen. Målet var at sikre ejerskab, relevans og sammenhængskraft i det færdige materiale. Den opdaterede personalepolitik samt kerneudtryk og kernefortælling har nu været igennem involveringsfasen i organisationen og er klar til den sidste godkendelsesproces. HovedMED skal med denne sag drøfte og godkende det opdaterede personaleunivers i Nordfyns Kommune og give input til den kommende implementerings- og kommunikationsplan.

Involveringsprocessen fandt sted fra begyndelsen af maj og frem til den 20. maj 2025 og omfattede følgende elementer:

- En nyhed med formandsskabet som afsender, der inviterede alle medarbejdere og ledere til at læse materialet og komme med input.
- En indholdsside på Intra'Sant med adgang til materialet, baggrundsviden og mulighed for at bidrage.
- To webinarer den 6. og 8. maj, som introducerede baggrund, formål og indhold i det opdaterede personaleunivers. Webinarerne blev optaget og gjort tilgængelige på Intra'Sant.
- MED-repræsentanter og ledergrupper blev opfordret til at indsamle og videreformidle input.

De indkomne bidrag, som fremgår af bilag 3, er efterfølgende blevet samlet og vurderet af administrationen. På baggrund af de modtagne bemærkninger er der foretaget mindre justeringer af materialet.

Personaleuniverset omfatter:

- En opdateret personalepolitik
- Et kerneudtryk og en kernefortælling
- En systematisering og tilgængeliggørelse af personalehåndbogen via Intra'Sant

Formålet med personaleuniverset er at skabe en tydeligere sammenhæng mellem Nordfyns Kommunes strategi, værdier og daglige praksis. Det skal styrke kommunen som en attraktiv arbejdsplads og understøtte trivsel, udvikling og tiltrækning gennem en fælles fortælling og klare pejlemærker. Personalepolitikken, kerneudtrykket og kernefortællingen understøtter strategi- og udviklingsplanen samt ledelses- og medarbejdergrundlaget, mens håndbogen skal sikre en brugervenlig og sammenhængende digital platform på Intra'Sant med let adgang til relevant information for både medarbejdere og ledere.

Såfremt HovedMED godkender materialet forelægges det opdaterede personaleunivers for Økonomiudvalget den 18. juni 2025, og implementeringen påbegyndes efter sommerferien på baggrund af en implementerings- og kommunikationsplan.

## Indstilling

Det indstilles, at HovedMED:

1. Godkender den opdaterede personalepolitik, herunder kerneudtryk og kernefortælling.
2. Giver input til den kommende implementerings- og kommunikationsplan for personaleuniverset.

## Sagens baggrund

Nordfyns Kommunes nuværende personalepolitik er over 10 år gammel og er gennem tiden blevet udvidet med en række delpolitikker og principper. Denne udvikling har skabt behov for en mere sammenhængende og overskuelig ramme, der tydeligt kobler kommunens strategi, værdier og visioner med den daglige praksis for ledere og medarbejdere.

I forlængelse af opdateringen af personalepolitikken er der derfor udviklet et fælles kerneudtryk og en kernefortælling, som - sammen med personalepolitikken - skal understøtte Nordfyns Kommunes strategi- og udviklingsplan samt ledelses- og medarbejdergrundlaget. Kerneudtrykket og kernefortællingen skal samtidig bruges aktivt i arbejdet med employer branding - i tiltrækning og tilknytning af medarbejdere.

Derudover opdateres personalehåndbogen i 2025 og 2026, så den fremstår som en brugervenlig og sammenhængende digital platform på Intra'Sant med let adgang til relevant information i hverdagen. Dette arbejde vil ske i samarbejde referencegruppen udpeget af HovedMED.

Formålet med det samlede personaleunivers er, gennem en fælles fortælling og klare pejlemærker, at skabe retning og sammenhæng i den daglige praksis og styrke Nordfyns Kommune som en attraktiv arbejdsplads, der understøtter trivsel, faglig udvikling og tiltrækning.

### *Indholdet i personaleuniverset*

#### Personalepolitikken

Den opdaterede personalepolitik danner den overordnede ramme for Nordfyns Kommunes tilgang til medarbejdertrivsel, tiltrækning, udvikling og ledelse. Politikken er værdibaseret og skaber en tydelig kobling mellem kommunens visioner og den praktiske virkelighed. Samtidig giver den mulighed for lokale tilpasninger, så den opleves relevant på tværs af arbejdspladser og fagområder. Personalepolitikken kan ses som bilag 1.

Opdateringer til personalepolitikken (siden sidst)

- **Titelændring:** Den tidligere titel på personalepolitikken foreslås ændret til kerneudtrykket: *Et stærkt fællesskab. En tydelig forskel*. Dette sikrer, at personalepolitikken står i direkte forbindelse med den fælles fortælling om Nordfyns Kommune som arbejdsplads og tydeliggør den strategiske ramme, som politikken indgår i. Dette er også væsentligt i en branding sammenhæng.
- **Kernefortællingen er en integreret del:** Den fælles kernefortælling for Nordfyns Kommune er indarbejdet på side 3 af personalepolitikken (se bilag 1). Fortællingen bidrager til det identitetsskabende afsæt og skal fungere som indledning og rammesætning for politikken. Den er formuleret på baggrund af input fra organisationen og understøtter kommunens strategi, værdier og medarbejder og ledelsesgrundlag.

#### Kernefortælling og kerneudtryk

Kernefortællingen beskriver Nordfyns Kommune som arbejdsplads med udgangspunkt i tre centrale kendetegn: nærhed, fællesskab og handlekraft. Fortællingen fungerer som et samlende narrativ, der kan anvendes i både intern kommunikation og ekstern employer branding. Den kan suppleres med underliggende lokale fortællinger og taglines, fx i stillingsopslag og i andet kampagnemateriale.

Forslag til kerneudtryk og kernefortælling:

- **Kerneudtrykket - *Et stærkt fællesskab. En tydelig forskel*** - foreslås valgt, da det rummer både fællesskabets værdi og den forskel, hver enkelt medarbejder gør, og vi som samlet organisation gør. Ligeledes vurderes det velegnet på tværs af fagområder, da det favner både det relationelle og det handlingsorienterede.
- **Den udvalgte kernefortælling foreslås valgt**, da den kobler Nordfyns Kommune værdier med den daglige praksis og skaber et fælles afsæt for trivsel, udvikling og bæredygtighed - både i forhold til mennesker og miljø. Den tager også afsæt i de input, der er kommet undervejs i processen, og afspejler de temaer, som medarbejdere og ledere har givet udtryk for som væsentlige: ordentlighed, balance mellem arbejdsliv og fritid, lokal forankring og samarbejde på tværs.

#### Håndbog på Intra'Sant

Håndbogen skal samle relevant information og hjælpeværktøjer til medarbejdere og ledere - fx omkring barsel, ferie, sygefravær og arbejdsmiljø. Formålet er at operationalisere personalepolitikken og sikre, at medarbejdere og ledere let kan finde svar på praktiske spørgsmål i hverdagen. Håndbogen vil løbende blive videreudviklet i samarbejde med referencegruppen. Målet er en mere brugervenlig struktur end tilfældet er i dag.

### *Den videre proces*

Efter godkendelse i HovedMED oversendes materialet til politisk behandling i Økonomiudvalget den 18. juni 2025. Kommunalbestyrelsen orienteres herefter skriftligt.

Der skal udarbejdes en implementerings- og kommunikationsplan, som bl.a. vil indeholde greb som digital synliggørelse via Intra'Sant, introduktion i ledelsesfora og introforløb samt forskellige formidlingsgreb. Planen skal sikre, at personaleuniverset forankres bredt i organisationen og bliver et aktivt redskab i hverdagen.

## **Økonomiske oplysninger**

-

## **Lovgrundlag**

Intet.

### **Aktuel beslutning på HovedMED 2025-2026 10-06-2025**

Godkendt.

Input til implementering og kommunikation drøftet.

## **Bilag**

Bilag 2. Kerneudtryk og kernefortælling

Bilag 3. Opsamling af input til personaleuniverset

Bilag 1. Opdateret Personalepolitik - Et stærkt fællesskab. En tydelig forskel

# Punkt 7: Orientering om og foreløbig drøftelse af APV og trivselsundersøgelsen 2025

S2024-7123

## Sagens kerne

HovedMED får en kort gennemgang af trivselsundersøgelsens resultater på organisationsniveau samt en orientering om planen for den videre proces og opfølgning i organisationen (relevante rapporter er vedhæftet og er sat på som lukkede bilag af hensyn til den videre proces ift. timing for offentliggørelse samt orientering til det politiske niveau).

HR- og arbejdsmiljøkonsulent Bente Villberg deltager under punktets behandling.

## Indstilling

Det indstilles, at HovedMED

1. Tager orienteringen til efterretning og drøfter.
2. Drøfter og deler hvordan gennemførelsen har været oplevet rundt i organisationen.
3. Giver evt. input til den videre proces for opfølgning i organisationen i et MED-perspektiv.

## Sagens baggrund

APV og trivselsundersøgelsen 2025 er nu afsluttet. Undersøgelsen blev gennemført i perioden 12. maj - 23. maj 2025.

Den samlede svarprocent blev:

- APV: 63,6 %
- Trivselsundersøgelse: 73,3%

APV og trivselsundersøgelse har været drøftet overordnet i både direktion og Strategisk Chefforum og skal drøftes i Strategisk Chefforum igen den 25. juni 2025. På mødet i Strategisk Chefforum blev temaet *krænkende hændelser* fremhævet som et tværgående opmærksomhedspunkt på baggrund af trivselsundersøgelsen. I forlængelse heraf vedlægges vores eksisterende værktøjer og retningslinjer, som vil være afgørende i dialogen for medarbejdere og ledere i forståelse af "hvad der er hvad" og hvordan går til sådanne udfordringer/oplevelser.

### Det videre analysearbejde

- En grundigere analyse af resultaterne - både centralt og decentralt - igangsættes nu.
- Lederne har fået adgang til rapporter for egne enheder og skal i samarbejde med arbejdsmiljøorganisationen følge op lokalt.
- Der er planlagt en fælles drøftelse i Strategisk Chefforum den 25. juni 2025 med henblik på at identificere tværgående tendenser og behov.

### Den videre proces

- Resultaterne skal drøftes med medarbejdere og arbejdsmiljørepræsentanter lokalt.
- Der arbejdes med udarbejdelse af evt. handleplaner i de enheder, hvor det vurderes nødvendigt.
- HR understøtter processen med vejledninger, sparring og løbende hjælp til analyse og dialog.
- Der bliver en opfølgende dialog i HovedMED til efteråret.

## Økonomiske oplysninger

-

## Lovgrundlag

Arbejdsmiljøloven.

## Aktuel beslutning på HovedMED 2025-2026 10-06-2025

Drøftet.

## **Bilag**

Retningslinjer for digital chikane

Retningslinjer om krænkende hændelser

Retningslinjer om vold og trusler

Action card Jeg har været udsat for en krænkende handling

Kommunikationsplan\_trivselsundersoegelse 2025

## **Punkt 8: Evaluering af retningslinje for frivillige brandmænd og hjerteløbere**

S2019-7065

### **Sagens kerne**

Den 21. januar 2021 blev retningslinje for frivillige hjerteløbere drøftet. Ønsket var, at der skulle ske evaluering efter 1 år, men dette sker først nu.

### **Indstilling**

Det indstilles, at HovedMED evaluerer retningslinjerne og ordningen for frivillige hjerteløbere og brandmænd.

### **Sagens baggrund**

På HovedMED i februar 2021 blev det besluttet, at Nordfyns Kommune accepterer, 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, når alarmen lyder, skal man undlade at melde sig.

Retningslinjen er, at der gives tjenestefrihed med løn for den tid, der anvendes på redningen i arbejdstiden, men man skal som frivillig drøfte og aftale vilkår og rammer for rådigheden i arbejdstiden med sin nærmeste leder.

### **Økonomiske oplysninger**

-

### **Lovgrundlag**

-

### **Aktuel beslutning på HovedMED 2025-2026 10-06-2025**

Drøftet.

Skal opdateres og formaliseres. Oplæg fremlægges på næstkommende møde i HovedMED.

# Punkt 9: Kommissorium for strategisk analyse af fremtidige rådhusfunktioner i Nordfyns Kommune

S2025-1114

## Sagens kerne

Med denne sag orienteres HovedMED om og drøfter kommissoriet, som danner rammen for en strategisk og analyserende proces om den fremtidige organisering af Nordfyns Kommunes rådhusfunktioner.

I Budget 2025 blev det besluttet at igangsætte en inddragende proces for at undersøge potentialerne i tre scenarier for fremtidens rådhusstruktur. Processen indledes med udarbejdelsen af et kommissorium, der beskriver opgaven, de centrale faser og den organisatoriske forankring, som bl.a. involverer Økonomiudvalget, en tværgående administrativ arbejdsgruppe og bred inddragelse af interessenter.

Processen har med udgangspunkt i kommissoriet til formål at skabe et solidt grundlag for langsigtede og velovervejede politiske beslutninger om fremtidens rådhusstruktur med fokus på effektiv borgerbetjening, attraktive arbejdspladser samt klimamæssig og økonomisk bæredygtighed.

Arbejdet indebærer en aktiv og struktureret inddragelse af MED-organisationen.

## Indstilling

Det indstilles, at HovedMED tager orienteringen til efterretning og drøfter, hvordan MED-systemet bedst muligt kan bidrage til den videre proces, herunder inddragelse af medarbejdere og fokus på arbejdsmiljø og trivsel.

## Sagens baggrund

Som følge af Budgetaftalen for 2025 blev det besluttet at iværksætte et strategisk arbejde i relation til rådhusfunktionerne med henblik på at reducere CO-udledning, optimere driftsudgifter og sikre fremtidens behov for administration, service og arbejdspladsstruktur.

Kommunens nuværende administration er fordelt på tre lokationer: Søndersø, Otterup og Bogense, med et samlet bygningsareal på ca. 8.500 m<sup>2</sup>. Denne struktur er forbundet med væsentlige udgifter og begrænset fleksibilitet.

Kommissoriet er forankret i:

- Ejendomsstrategiens delstrategi om rådhusfunktioner
- Visionen Fælles veje til ny velfærd
- Klimahandleplanen Green Steps

Visionen om Borgernes Hus - et åbent, moderne og samlet rådhus - fungerer som centralt pejlemærke for processen.

Der udarbejdes en kommunikations- og inddragelsesplan med involvering af ledere, medarbejdere (via MED-systemet), borgere og evt. inspiration fra andre kommuner. Resultatet af analysearbejdet munder ud i et samlet oplæg til Økonomiudvalget og Kommunalbestyrelsen.

Formålet med kommissoriet er at danne et robust grundlag for politisk stillingtagen ved at analysere og kvalificere tre scenarier for fremtidens rådhusstruktur:

- Samling i Søndersø: Udvidelse af Søndersø Rådhus - Otterup og Bogense lukkes (250 arbejdspladser)
- Delvis samling: Otterup lukkes, Bogense bevares - Udvidelse af Søndersø Rådhus (200 arbejdspladser)
- Nybyggeri: Opførelse af nyt rådhus i Søndersø, hvor hele administrationen samles (250 arbejdspladser)

Scenarierne vurderes ud fra følgende parametre:

- CO-reduktion og bæredygtighed
- Drifts- og vedligeholdelsesøkonomi
- Flexibilitet og arealudnyttelse
- Kulturskabende potentialer og samarbejde
- Tilgængelighed for borgere og medarbejdere

- Borgertilfredshed

### Organisering og roller

- Økonomiudvalget fungerer som politisk styregruppe
- En tværgående administrativ arbejdsgruppe nedsættes med deltagere fra relevante fagområder
- Sekretariatsbetjeningen varetages af Strategi og Politik

Organiseringen fraviger tidligere struktur for at sikre en helhedsorienteret og koordineret proces

Sagen behandles endvidere i OmrådeMED Rådhusene som led i den strukturerede inddragelse af medarbejdere.

### **Økonomiske oplysninger**

-

### **Lovgrundlag**

-

### **Aktuel beslutning på HovedMED 2025-2026 10-06-2025**

Drøftet.

Det er vigtigt, at medarbejdernes arbejdsmiljø og trivsel bliver et konkret parameter i processen og i den endelige beslutning, der skal træffes.

### **Bilag**

Kommissorium – Fremtidige rådhusfunktioner i Nordfyns Kommune

# **Punkt 10: Orientering om og drøftelse af prøvehandling i Børn og Unge**

S2024-13449

## **Sagens kerne**

Som drøftet på seneste møde i HovedMED er der igangsat en prøvehandling relateret til MED-strukturen i Børn og Unge på baggrund af ændringer i ledelsesstrukturen i Børn og Familie.

Direktør for Børn og Unge, Karsten Poulsen orienterer.

## **Indstilling**

Orientering gives og denne drøftes.

## **Sagens baggrund**

Se Sagens kerne.

## **Økonomiske oplysninger**

-

## **Lovgrundlag**

-

## **Aktuel beslutning på HovedMED 2025-2026 10-06-2025**

Direktør for Børn og Unge, Karsten Poulsen gav en orientering.

# Punkt 11: Status på økonomi og budgetproces

S2025-301

## Sagens kerne

HovedMED orienteres om status på økonomi siden sidst.

## Indstilling

Forelægges til orientering.

## Sagens baggrund

HovedMED orienteres om status på kommunens økonomi. Der orienteres om følgende:

### Budgetopfølgningen pr. 31. marts 2025

Jf. Nordfyns Kommunes Principper for økonomistyring er budgetopfølgningernes primære formål løbende at følge op på de økonomiske forudsætninger, der ligger til grund for det vedtagne budget. Efter hvert kvartal udarbejdes der budgetopfølgninger, hvor forventningerne til årets resultat indgår.

Den samlede budgetopfølgning pr. 31. marts viser en forventet ufinansieret nettomerudgift på 13,1 mio. kr. fordelt som følger:

1. 3,5 mio. kr. til stigende udgifter til foranstaltninger for udsatte børn og unge inden for Børne- og Ungeudvalgets områder.
2. 9,6 mio. kr. til stigende udgifter til specialforanstaltninger til voksen handicapområdet inden for Social- og Sundhedsudvalgets område.

Jf. Kommunalbestyrelsens beslutning finansieres merudgiften på Børne- og Ungeudvalgets område af den likvide beholdning, idet merudgiften primært kan henføres til udgifter vedrørende tidligere år.

Endvidere godkendte Kommunalbestyrelsen Økonomiudvalgets beslutning om at bede Direktionen om at udarbejde forslag til tværs af bevillingsområderne for at bringe budgetopfølgningen for Social- og Sundhedsudvalgets område i balance.

### Budget 2026

Økonomiudvalget har den 23. april 2025 godkendt Budgetstrategien for 2026. Budgetstrategien for 2026 har til formål at give klare politiske retningslinjer med et langsigtet perspektiv, der muliggør strategiske prioriteringer på tværs af forskellige områder. Budgetstrategien fremgår af bilaget, hvori der også er en tidsplan for budgetarbejdet.

Budgetprocessen bygger på rammerne for Budget 2026, og fastlægger de indledende økonomiske betingelser for arbejdet med budgettet. Derfor vil det første udkast til det tekniske budget fungere som udgangspunkt for det videre arbejde med budgettet. Udvalgene udarbejder herefter budgetforslag inden for den udmeldte driftsramme, og fastlægger aktivitetsforudsætninger inden for udvalgets eget område.

Der arbejdes i øjeblikket med grunddata til det kommende budget for 2026 og overslagsårene 2027-2029.

KL og Regeringen har den 27. maj 2025 indgået aftale om kommunernes økonomi for 2026. Nordfyns Kommune har endnu ikke modtaget de endelige detaljer omkring konsekvenserne af aftalen, og den samlede 'bundlinje' for budget 2026 er derfor endnu ikke kendt. Indenrigs- og Sundhedsministeriet har indtil den 1. juli til at fremsende det statsgaranteret indtægtsgrundlag til kommunen.

Kommunalbestyrelsen er inviteret til orienteringsmøder i august, når det tekniske grundlag er kendt og 'bundlinjen' opgjort.

## Økonomiske oplysninger

-

## Lovgrundlag

-

## **Aktuel beslutning på HovedMED 2025-2026 10-06-2025**

Orientering taget til efterretning.

### **Bilag**

BUDGETSTRATEGI 2026 - Godkendt af ØK 23.04.2025

## Punkt 12: Status på reformarbejdet

S2025-582

### Sagens kerne

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

Denne sag skal ses i sammenhæng med den særskilte orientering om implementeringsstrategien for reformarbejdet, som samlet danner rammen for Nordfyns Kommunes tilgang til at gennemføre de nationale reformer.

Siden HovedMEDs seneste behandling den 3. april 2025 er der indgået en udmøntningsaftale mellem regeringen og Kommunernes Landsforening om gennemførelse af beskæftigelsesreformen. Denne sag gennemgår hovedtrækkene i den politiske aftale samt udmøntningsaftalen mellem regeringen og KL.

Kommunaldirektør Morten V. Pedersen giver på mødet en opdatering om den seneste udvikling.

### Indstilling

Det indstilles, at:

- HovedMED tager orienteringen til efterretning.

### Sagens baggrund

Reformarbejdet består af følgende 6 reformer:

1. Folkeskolens kvalitetsprogram
2. Ældrereform
3. Sundhedsreform
4. Grøn Trepert
5. Socialområdet
6. Beskæftigelsesreform

#### Orientering om ny beskæftigelsesreform - opsummering på aftale og udmøntning

I april 2025 indgik et flertal i folkettinget "Aftale om reform af beskæftigelsesindsatsen". I maj 2025 er der indgået en udmøntningsaftale mellem regeringen og Kommunernes Landsforening om gennemførelse af reformen.

Reformen skal lave en gennemgribende forenkling og frisættelse af beskæftigelsesindsatsen hvor mange detaljerede proceskrav afskaffes. Intentionen er, at kommunerne får større råderum til at tilrettelægge indsatserne individuelt efter den enkeltes behov. Målet er en mere fleksibel, helhedsorienteret indsats med større fokus på resultater og fagligt skøn frem for bureaukrati.

Med aftalen, som er sat til at træde i kraft i begyndelsen af 2026, vil den nuværende beskæftigelsesindsats i form af jobcentrene blive afskaffet, og kommunerne beslutter hvordan den lokale beskæftigelses skal organiseres. Intentionen er at skabe et mere fleksibelt og lokalt funderet system. Reformen medfører bl.a.:

- Målgrupper: Antallet af målgrupper i beskæftigessystemet reduceres fra 13 til 5,
- Sanktionsmodel: Reglerne skærpes for jobparate ledige (fokus på rådighedskrav), mens borgere, der er langt fra arbejdsmarkedet, som udgangspunkt ikke længere bliver sanktioneret.
- Opfølgning og data: Strammere statsligt tilsyn afskaffes til fordel for løbende, resultatorienteret opfølgning. Kommunerne skal rapportere på fælles mål i stedet for detaljerede proceskrav.
- Forsøgsordninger mv.: Der åbnes mulighed for nationale forsøgsordninger og bedre kobling til jobformidling og private aktører.

I praksis forventes det, at sagsbehandlere i langt højere grad kan bruge fagligt skøn, rådgive og koordinere ud fra den enkeltes situation frem for at navigere i lovtekst. Mange særregler harmoniseres og forenkles, med intentionen, at der bliver mere tid til at støtte borgeren og virksomhedernes behov.

For at understøtte omstillingen er der afsat midler til opkvalificering. Kompetencepuljen til ledere og medarbejdere i kommuner og a-kasser forhøjes fra 100 til 120 mio. kr., og indsatsen fremrykkes, så der er midler klar fra 2026.

#### Økonomiske konsekvenser og rationalisering

Reformen skal give effektiviseringsgevinster i kommunernes økonomi. Kommunerne er forpligtet til samlet at finde 2,7 mia. kr. i besparelser. Besparelserne skal især findes ved at reducere omfanget af tilbud inden for øvrig vejledning og opkvalificering og mentorordningen. Udmøntningen fastlægger endvidere, at driftssiden samlet bliver skåret med ca. 100 mio. kr. om året, og administrationen med ca. 110 mio. kr. om året, når reformen er fuldt indfaset.

For at give rum til omstillingen er indfasningen lempet, fx udskydes en del af besparelserne til 2027-28. De aftalte servicebesparelser indregnes i det kommunale udgiftsloft (serviceudgiftsloftet), og kommunerne skal selv håndtere eventuelle merudgifter til it mv. under lovgivningsprocessen.

### **Økonomiske oplysninger**

-

### **Lovgrundlag**

-

### **Aktuel beslutning på HovedMED 2025-2026 10-06-2025**

Status givet.

# Punkt 13: Orientering om implementeringsstrategi for reformarbejdet i Nordfyns Kommune

S2025-582

## Sagens kerne

Med denne sag orienteres HovedMED om Nordfyns Kommunes implementeringsstrategi for reformarbejdet.

Denne sag skal ses i sammenhæng med den særskilte status på reformarbejdet, som giver det aktuelle billede af reformernes fremdrift.

I 2025 står kommunerne over for en historisk stor implementeringsopgave. Seks omfattende reformer, som berører stort set hele den kommunale opgaveportefølje, skal gennemføres. Reformerne stiller betydelige krav til politisk prioritering, tydelig ledelse og en omstillingsparat organisation - men rummer samtidig muligheder for at gentænke og styrke fremtidens velfærdsløsninger.

Strategien skal fungere som et styringsredskab, der sikrer fælles retning, tværgående sammenhæng og lokal tilpasning i Nordfyns Kommunes implementering af de nationale reformer. Reformarbejdet skal samtidig anvendes som en løftestang til at styrke kvalitet og effektivitet i velfærden - i tæt samspil med borgere, medarbejdere og samarbejdspartnere.

Kommunalbestyrelsen drøftede på budgettemadagen den 27. marts 2025 indhold til strategien. Strategien omsætter disse drøftelser fra til tre konkrete spor og seks principper. Implementeringsstrategien er vedlagt sagen som bilag.

## Indstilling

Det indstilles, at:

- HovedMED tager orienteringen om implementeringsstrategien til efterretning.

## Sagens baggrund

Folketinget har vedtaget en række omfattende reformer, der sætter en ny retning for velfærden på flere centrale områder. Det drejer sig blandt andet om ældrereformen, sundhedsreformen, den grønne treparts, Folkeskolens Kvalitetsprogram, initiativer på socialområdet samt en reform af beskæftigelsesindsatsen.

Alle reformer skal implementeres i kommunerne og vil få væsentlig betydning for den kommunale opgaveløsning. I Nordfyns Kommune har fagudvalgene arbejdet med reformerne inden for deres respektive områder, og der har været dialog på tværs af ledelsesfora og politiske niveauer.

På Kommunalbestyrelsens budgettemadag den 27. marts blev grundlaget for en samlet og tværgående implementeringsstrategi drøftet. Temaerne var:

- Frisættelse
- Borgeren i centrum
- Lokalpolitisk retning
- Afklaring af roller og ansvar

På baggrund af kommunalbestyrelsens drøftelser, samt med input fra Strategisk Chefforum, er disse temaer omsat til en fælles strategi, der skal understøtte lokal forankring, sammenhæng og tydelige roller. Implementeringsstrategien blev behandlet i Økonomiudvalget den 21. maj og i Kommunalbestyrelsen den 27. maj.

## Formål og opbygning

Strategien har til formål at:

- Omsætte nationale reformintentioner til Nordfynsk virkelighed
- Styrke fælles retning og ejerskab på tværs af organisation og politiske niveauer
- Understøtte en helhedsorienteret og bæredygtig velfærd i tæt samspil med borgerne

Strategien er bygget op omkring tre nøglespor med i alt seks principper. Principperne fungerer som et konkret arbejdsredskab, der skal skabe sammenhæng mellem politiske mål og praksis - og sikre fælles fodslag i en kompleks og flerårig reformopgave.

#### Spor 1: Frihed med retning

- Princip 1: Frihed med retning og fælles mål
- Princip 2: Styrket faglighed tæt på borgeren

#### Spor 2: Værdighed og sammenhæng

- Princip 3: Værdighed gennem sammenhæng og fællesskab
- Princip 4: Kvalitet med tydelig retning og fælles ambitioner

#### Spor 3: Politisk organisering og ejerskab

- Princip 5: Fælles politisk retning og læring
- Princip 6: Organisering med blik for borgerens virkelighed

#### Roller og ansvar

Reformarbejdet er en fælles opgave, men med forskellige perspektiver og bidrag. Ved at synliggøre roller og skabe tydelige koblinger mellem politiske beslutninger, ledelse og praksis, skal strategien understøtte både ejerskab og gennemførelse:

- Kommunalbestyrelsen sætter den overordnede retning og prioriterer tiltag
- Fagudvalg omsætter principperne til pejlemærker tæt på kerneopgaverne
- Direktion og fagchefer har ansvar for fremdrift, koordinering og ledelsesinformation
- Ledere oversætter strategien til praksis og understøtter faglig refleksion og forandringer i hverdagen
- Medarbejdere og stabsfunktioner bidrager med faglig indsigt og udvikler løsninger i tæt kontakt med borgerne

#### Betydning for MED-systemet

MED-systemet spiller en central rolle i at sikre koblingen mellem arbejdsmiljø, medarbejderinddragelse og organisatorisk udvikling. Strategien understreger vigtigheden af dialog og fælles læring - og nødvendigheden af, at reformarbejdet sker med respekt for medarbejdernes erfaringer, faglighed og trivsel.

Der vil løbende blive arbejdet med inddragelse, lokal dialog og støtte til ledere og medarbejdere, blandt andet via Lederforum og MED-udvalg.

### **Økonomiske oplysninger**

-

### **Lovgrundlag**

-

### **Aktuel beslutning på HovedMED 2025-2026 10-06-2025**

Orientering taget til efterretning.

### **Bilag**

En fælles vej - Nordfyns Kommune strategi for reformarbejdet

# Punkt 14: 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

### Opfølgning på aktiviteter og møde den 10. april 2025

Som optakt til styregruppens arbejde blev der den 7. marts 2025 afholdt et fælles oplæg ved KL og Forhandlingsfællesskabet med titlen "En fremtid på fuld tid". Oplægget er en del af den nationale implementeringsunderstøttelse af trepartsaftalen, og deltagere fra HovedMED, OmrådeMED og styregruppen var inviteret.

Styregruppen afholdt sit første møde den 10. april. Her blev kommissoriet og gruppens arbejdsgrundlag gennemgået, og der var en fælles drøftelse af fokusområder og samarbejdsform. Det blev besluttet ikke at tilslutte sig KL's nationale workshopforløb, men i stedet tage afsæt i lokale erfaringer og igangværende initiativer.

På mødet blev der:

- Skabt indledende overblik over eksisterende indsatser i organisationen - herunder brug af pusleplaner på social- og ældreområdet, sygefraværsindsatser i dagtilbud, konkrete tilbud om op i tid, samt et lokalt projekt med afprøvning af 12-timers vagter på Botilbud Bogense.
- Lagt vægt på behovet for data, bl.a. om hvad der motiverer medarbejdere til at gå op i tid, og hvorfor fuldtidsstillinger ofte ender med at blive besat som deltid. Samtidig blev det fremhævet, at synliggørelse af positive fortællinger fra medarbejdere, der har valgt fuldtid, kan styrke arbejdet.
- Besluttet at etablere en kommunikationsplatform på Intra'Sant, som skal bidrage til gennemsigtighed og vidensdeling, og at forankre informationer og dialog via MED-strengen.

Som led i opfølgningen på trepartsaftalen er der i maj blevet udfyldt og indsendt spørgeskemaer til KL fra de relevante fagområder med henblik på statusrapportering.

Næste møde i styregruppen afholdes den 10. juni 2025, hvor styregruppen vil skabe et samlet overblik over igangværende og tidligere indsatser, identificere gode erfaringer og se på muligheder for at udbrede eller udvikle dem yderligere. Samtidig drøftes, hvordan relevante data og analyser kan bidrage til at forstå barrierer og potentialer - fx i forhold til, hvad der motiverer medarbejdere til at gå op i tid, eller hvilke forhold der begrænser brugen af fuldtidsstillinger. Der vil være særlig opmærksomhed på temaer som arbejdstid, 7-7-modeller, livsfaseperspektiver og forskellen mellem opslag og faktiske besættelser.

Arbejdet med at etablere en fælles kommunikationskanal på Intra'Sant understøtter indsatsen ved at fremme gennemsigtighed og vidensdeling. Målet er at styrke det strategiske beslutningsgrundlag og understøtte en fælles retning

for det videre arbejde - både internt i styregruppen og i samspillet med MED-organisation, ledelsesfora og relevante fagområder.

### **Indstilling**

Det indstilles, at orienteringen tages til efterretning.

### **Aktuel beslutning på HovedMED 2025-2026 10-06-2025**

Status givet.

## **Punkt 15: 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 10-06-2025**

Drøftet.

### **Bilag**

HovedMED Årskalender 2025 - juni 2025

## **Punkt 16: Orientering**

S2024-10191

### **Sagens kerne**

Orientering til HovedMED:

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

### **Aktuel beslutning på HovedMED 2025-2026 10-06-2025**

Intet.