

REFERAT OmrådeMED Voksen Velfærd 2025-2026 d. 05-05-2026

Mødedato Tirsdag d. 05. maj 2026 kl. 12:30

Mødested Søndersø Rådhus, storsalen

Mødedeltagere Lone Glud Borberg (Fravær), Solveig Birte H. Christiansen, Jeanet
Randrup Brøndsted, Judith Poulsen, Mogens Bak Hansen, Else
Lund, Nina Jyrkinewsky Nielsen, Kristian Juul Kjærgaard, Jan
Rindahl Rhod, Maj-Britt Helen Jakobsen, Maja Nimb
Christiansen, Per Hermansen, Gyrith Foss Hansen, suppleant, Ann
Riber Hansen, suppleant

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af referat fra sidste møde.....	3
Referat fra HovedMED.....	4
Valg af Næstformand til OmrådeMED.....	5
Dialogmøde med Social- og Sundhedsudvalget.....	6
Status på planlægning af temaugen ”Sammen om digital og teknologisk udvikling”.....	7
Status på Sundhedsreformen.....	9
Fælles Sundhedsdag – tilbagemelding fra HovedMED.....	10
Sundhedsugen 2026.....	12
Afrunding på arbejdet med MED-strategiplanen 2024–2026.....	14
Status på arbejdet med fleksibel arbejdstilrettelæggelse og fuldtid/op i tid.....	16
Fraværsstatistik pr. 31. marts 2026 - Voksen Velfærd.....	17
Udbud på leje og vask af beklædning.....	19
Eventuelt.....	20
Orientering.....	21

Punkt 1: Godkendelse af referat fra sidste møde

S2024-12126

Sagens kerne

Seneste referat fra OmrådeMED Voksen Velfærd forelægges til godkendelse.

Aktuel beslutning på OmrådeMED Voksen Velfærd 2025-2026 05-05-2026

Godkendt.

Bilag

Åbent referat - OmrådeMED Voksen Velfærd 2025-2026 den 24-02-2026, kl. 12:30-15:00

Punkt 2: Referat fra HovedMED

S2024-12126

Sagens kerne

Seneste referat fra HovedMED forelægges til orientering.

Aktuel beslutning på OmrådeMED Voksen Velfærd 2025-2026 05-05-2026

Henvendelse fra hjælpemiddelområdet om at de mangler en medarbejder. Venter vi for længe på hjælpemidler?
Ledergruppen drøfter sagen.

Bilag

Samlet referat - HovedMED 2025-2026 den 21-04-2026

Punkt 3: Valg af Næstformand til OmrådeMED

S2024-12126

Sagens kerne

OmrådeMED skal vælge ny næstformand, da Maria Elmkjær Vestergaard har orlov fra sin position som TR.

Alle medarbejderrepræsentanter (TR og AMR) i OmrådeMED vælger næstformanden blandt tillidsrepræsentanterne i udvalget (jf. MED-aftalens §4, stk.4).

Aktuel beslutning på OmrådeMED Voksen Velfærd 2025-2026 05-05-2026

Per Hermansen, TR socialpædagogerne blev valgt som næstformand.

Punkt 4: Dialogmøde med Social- og Sundhedsudvalget

S2024-12126

Sagens kerne

OmrådeMED for Voksen Velfærd er inviteret til dialogmøde vedrørende budget 2027 med Social- og Sundhedsudvalget, den 2. juni 2026.

OmrådeMED drøfter emner som forberedelse til dialogmødet.

Aktuel beslutning på OmrådeMED Voksen Velfærd 2025-2026 05-05-2026

Følgende temaer planlagdes som temaer i dialogen med Social- og Sundhedsudvalget:

- Rekruttering - rundtur på arbejdspladserne. Flaskehalsproblemer, faglighed, konkurrencedygtige arbejdspladser.
- Udfordringer i Sønder sø med personalefaciliteter.

Det blev aftalt, at følgende forbereder korte oplæg:

- Per Hermansen
- Kenneth Appelgren Birch
- Maja Nimb Christiansen
- Lone Glud Borberg

Punkt 5: Status på planlægning af temaugen ”Sammen om digital og teknologisk udvikling”

S2025-8570

Sagens kerne

Der gives status på planlægningen af temaugen *"Sammen om digital og teknologisk udvikling"*, herunder formål, indhold og planlagte aktiviteter.

Indstilling

Forelægges til drøftelse.

Sagens baggrund

Temauger som metode til arbejdet med medarbejdergrundlaget

OmrådeMED har over de seneste år været vært for en række temauger med afsæt i medarbejdergrundlaget. Temaugerne er valgt som metode til at arbejde med grundlagets fire fundamenter på en måde, der understøtter lokal refleksion og relevans i den daglige opgaveløsning.

Den kommende temaugue "Sammen om digital og teknologisk udvikling" afvikles i slutningen af maj og er den fjerde og sidste temaugue i rækken.

Formål med temaugen

Temaugen har til formål at skabe øget indsigt i og bevidsthed om, hvordan Voksen Velfærd allerede i dag arbejder med digitale og teknologiske løsninger.

Et centralt afsæt er, at teknologi og digitalisering ofte opfattes som noget, der hører fremtiden til, men i praksis allerede er en integreret del af opgaveløsningen på tværs af organisationen.

Samtidig har temaugen et væsentligt fremadrettet perspektiv. Der vil i de kommende år fortsat blive introduceret nye digitale og teknologiske løsninger som en forudsætning for, at vi kan løse velfærdsopgaverne. Dette hænger sammen med den demografiske udvikling, hvor opgaverne øges i omfang, uden at der tilsvarende bliver flere medarbejdere til at løfte dem.

Temaugen skal derfor også bidrage til at styrke organisationens fælles forståelse af og parathed til løbende at kunne tage nye løsninger i brug som en naturlig del af opgaveløsningen.

Temadag for ledere og MED-organisationen

Som en central aktivitet i temaugen afholdes en fælles temadag for ledere og MED-organisationen. Temadagen faciliteres af Syddansk Sundhedsinnovation og vil bestå af oplæg og workshop.

Fokus vil blandt andet være på ledelse af digital og teknologisk udvikling samt de barrierer, der kan opstå hos medarbejdere i forbindelse med implementering af nye løsninger. Temadagen har til formål at styrke ledere og tillidsvalgte fælles rolle som kulturbærere i arbejdet med digitalisering og teknologi.

Lokale aktiviteter og involvering

Temaugen understøttes af materialer til lokal anvendelse, herunder en quiz og et dialogredskab, som kan danne afsæt for drøftelser i de enkelte medarbejdergrupper.

Som en del af temaugen er de lokale arbejdspladser desuden blevet opfordret til at synliggøre, hvilke digitale og teknologiske løsninger de anvender i deres daglige arbejde. Dette skal bidrage til videndeling på tværs af organisationen og understøtte en fælles forståelse af teknologi som en integreret del af kerneopgaven.

De lokale ledelser er informeret om opgaven og vil løbende blive fulgt op frem mod afviklingen af temaugen.

Økonomiske oplysninger

Sagen har ikke været forelagt Økonomi og Løn.

Lovgrundlag

Ingen.

Aktuel beslutning på OmrådeMED Voksen Velfærd 2025-2026 05-05-2026

Orientering foretaget. Arbejdsgruppen har mødtes og udkommer snart med nærmere instruktioner.

Punkt 6: Status på Sundhedsreformen

S2025-11624

Sagens kerne

Der gives status på arbejdet med sundhedsreformen, herunder aktuelle aftaler, processer og centrale opmærksomheder for kommunen.

Indstilling

Forelægges til drøftelse.

Sagens baggrund

Der gives en status på arbejdet med sundhedsreformen, herunder de aftaler og processer, der aktuelt er i gang på tværs af kommune og region.

Der orienteres bl.a. om:

- den indgåede horisontale samarbejdsaftale om patientrettet forebyggelse
- arbejdet med delingsaftalen, som vedrører overdragelse af personale og opgaver til regionen pr. 1. januar 2027
- det igangværende tværsektorielle samarbejde, hvor sporgrupper arbejder med indhold, snitflader og samarbejdsformer.

Fra kommunens side er der et særligt fokus på at sikre sammenhængende og trygge borgerforløb, herunder hvordan de nye snitflader mellem kommune og region håndteres i praksis.

Internt i kommunen arbejdes der samtidig med at afklare, hvordan det nære kommunale sundhedsvæsen skal organiseres fremadrettet i lyset af reformen.

Formålet med punktet er at give OmrådeMED et overblik over status og de centrale opmærksomheder i det videre arbejde.

Økonomiske oplysninger

Sagen har ikke været forelagt Økonomi og Løn.

Lovgrundlag

Sundhedsreformen.

Aktuel beslutning på OmrådeMED Voksen Velfærd 2025-2026 05-05-2026

Orientering foretaget.

Punkt 7: Fælles Sundhedsdag – tilbagemelding fra HovedMED

S2025-4148

Sagens kerne

HovedMED har drøftet forslaget om at etablere en fælles Sundhedsdag som supplement til de eksisterende sundheds- og trivselsindsatser.

På baggrund af drøftelserne er der ikke opbakning til at gennemføre en central Sundhedsdag. I stedet ønsker HovedMED at fastholde og styrke de allerede etablerede fælles aktiviteter som Sundhedsugen og DHL-dagen samt at arbejde for, at sundhed og trivsel i højere grad integreres i den daglige praksis på arbejdspladserne.

Indstilling

OmrådeMED orienteres om HovedMEDs beslutning vedrørende en Sundhedsdag i foråret 2026.

Sagens baggrund

Der har været arbejdet med et forslag om at etablere en fælles Sundhedsdag som supplement til de eksisterende indsatser for trivsel og sundhed i Nordfyns Kommune.

Sundhedsdagen er tænkt som et åbent "drop in"-arrangement med forskellige aktiviteter fordelt over dagen. Formatet er endnu ikke fastlagt, men der er arbejdet med scenarier fra en hel dags aktivitet (kl. 8.00-19.00) til et kortere eftermiddags-/aftenforløb (kl. 16.00-20.00).

Forslaget har været drøftet i de fire OmrådeMED. Drøftelserne viser både positive tilkendegivelser og enkelte forbehold, og der tegner sig ikke en entydig holdning på tværs af organisationen.

Flere peger på, at en forskudt sundhedsdag kan skabe fleksibilitet og understøtte deltagelse, mens andre udtrykker bekymring for ressourcer og vurderer, at eksisterende indsatser allerede dækker behovet.

HovedMEDs vurdering

HovedMED har drøftet forslaget og vurderer, at der ikke er opbakning til at afholde en fælles Sundhedsdag i den foreslåede form.

HovedMED lægger i stedet vægt på:

- at Sundhedsugen fortsat prioriteres og udvikles,
- at DHL-dagen fastholdes som et fælles, samlende sundheds- og trivselsinitiativ,
- at sundhed og trivsel i højere grad integreres i den daglige praksis på arbejdspladserne i Nordfyns Kommune.

Der er fortsat bred opbakning til fælles sundhedsinitiativer, men HovedMED vurderer, at de eksisterende formater og den lokale forankring giver bedre rammer for deltagelse og effekt.

Økonomiske oplysninger

-

Lovgrundlag

-

Beslutning på OmrådeMED Teknik, Erhverv og Kultur 2025-2026 03-03-2026

Taget til efterretning.

Beslutning på OmrådeMED Rådhusene 2025-2026 03-03-2026

Der blev orienteret om HovedMEDs drøftelser omkring en sundhedsdag.

Der holdes fast i sundhedsugen og DHL.

Aktuel beslutning på OmrådeMED Voksen Velfærd 2025-2026 05-05-2026

Der blev orienteret om HovedMEDs drøftelser omkring en sundhedsdag. Sundhedsugen og DHL bevares som begivenheder.

Beslutning på OmrådeMED Børn og Unge 2025-2026 05-05-2026

Orientering foretaget.

Punkt 8: Sundhedsugen 2026

S2026-3888

Sagens kerne

Nordfyns Kommune afholder hvert år Sundhedsuge i uge 41. Ugen giver anledning til at sætte fokus på sundhed og trivsel på arbejdspladsen.

I 2026 er temaet for Sundhedsugen "Pre- og onboarding af nye medarbejdere". Temaet er valgt, fordi en god start på arbejdspladsen er afgørende for både trivsel og mental sundhed.

En systematisk pre- og onboardingindsats bidrager til, at nye medarbejdere oplever tryghed, klare forventninger og social tilknytning fra begyndelsen. Det kan forebygge usikkerhed, stress og mistro og samtidig styrke engagement og tilknytning.

Ved at sætte fokus på modtagelsen af nye medarbejdere som en del af arbejdsmiljøindsatsen, understøttes sunde og bæredygtige arbejdspladser på tværs af organisationen.

Indstilling

Det indstilles, at OmrådeMED drøfter og bidrager med idéer til sundhedsindsatser, der kan indgå i Sundhedsugen 2026, med udgangspunkt i temaet "Pre- og onboarding af nye medarbejdere".

Sagens baggrund

Med Sundhedsugen ønsker vi at sætte fokus på, hvordan vi som organisation kan understøtte trivsel og sundhed gennem hele medarbejderrejsen - herunder særligt i mødet med nye medarbejdere. En god start på arbejdspladsen har stor betydning for både mental trivsel, arbejdsglæde og tilknytning.

Temaet er i tråd med Nordfyns Kommunes strategi- og udviklingsplan, som har fokus på at skabe attraktive arbejdspladser præget af tillid, tryghed og fællesskab. En systematisk tilgang til pre- og onboarding kan bidrage til netop dette ved at skabe klare rammer, forventningsafstemning og tidlig social integration.

HR ønsker i den forbindelse at inddrage OmrådeMED for at hente inspiration til relevante sundhedsindsatser og aktiviteter, der kan understøtte årets tema.

I organisationens strategi- og udviklingsplan fremhæves betydningen af et arbejdsmiljø præget af tillid og tryghed. Dette gør sig særligt gældende i mødet med nye medarbejdere, hvor en tydelig og imødekommende onboarding kan forebygge usikkerhed og mistro.

Sundhedsugen skal bidrage til:

- at styrke bevidstheden om, hvordan en god modtagelse af nye medarbejdere har betydning for trivsel og arbejdsmiljø
- at give inspiration og konkrete redskaber til systematisk pre- og onboarding
- at understøtte fællesskab og tilknytning på arbejdspladsen fra første dag

Eksempler på mulige indsatser:

- Mentor- eller buddyordninger: Nye medarbejdere tilknyttes en kollega, som understøtter både faglig og social introduktion
- Mini-workshops i teams: Drøftelser af, hvordan arbejdspladsen konkret tager imod nye kolleger
- Snaplogs: Brug af korte refleksionslogs fra nye medarbejdere i den første periode, som giver indsigt i trivsel, oplevelse af opstarten og behov for justeringer
- Oplæg eller workshop: Fx om god onboarding-praksis og betydningen af en tryk start
- Fællesskabsaktiviteter: Initiativer, der styrker relationer og tilknytning mellem nye og erfarne medarbejdere

Økonomiske oplysninger

Ingen.

Lovgrundlag

Intet.

Beslutning på OmrådeMED Rådhusene 2025-2026 05-05-2026

OmrådeMED Rådhusene gav input til Sundhedsugen 2026, hvor temaet er onboarding og modtagelse af nye medarbejdere.

1. OmrådeMED Rådhusene ønsker, at der også er fokus på de øvrige medarbejdere og ikke kun de nyansatte. Ønske om fokus på opkvalificering og vidensdeling hos eksisterende medarbejdere.
2. Ønske om fokus på at inspirere til en kultur, hvor onboarding er en fælles opgave i teamet og ikke afhængig af én fast person. Det kan f.eks. være gennem teater, foredrag eller andre inspirationsaktiviteter, som kan bidrage til refleksion og udvikling på området.
3. Foreslag om at etablere en platform, hvor medarbejdere kan dele erfaringer med, hvad der fungerer godt, og hvad der kan forbedres i forbindelse med onboarding.
4. Ønske om et foredrag, der sætter fokus på relationer og på, hvordan man tager godt imod nye medarbejdere.
5. Foreslag om en konkurrence med fokus på, om engelske ord og fagudtryk i højere grad kan erstattes af danske begreber.

Beslutning på OmrådeMED Teknik, Erhverv og Kultur 2025-2026 05-05-2026

Drøftet.

Der er endnu ikke udarbejdet konkrete indsatser på de enkelte områder.

Input fra OmrådeMED Teknik, Erhverv og Kultur til det videre arbejde:

Kommuneperspektiv:

- Fælles berøringsflader, fx DHL, som giver en oplevelse af at være en del af noget større.

Lokalt perspektiv (OmrådeMED):

- Kan der tænkes i en bredere præsentation/introduktion af nye medarbejdere, fx ved at komme kort rundt og se alle de decentrale arbejdspladser samt møde administrationen under Teknik, Erhverv og Kultur.

Aktuel beslutning på OmrådeMED Voksen Velfærd 2025-2026 05-05-2026

OmrådeMED bakker op om de foreslåede aktiviteter.

Beslutning på OmrådeMED Børn og Unge 2025-2026 05-05-2026

OmrådeMED peger på oplæg om kulturperspektivet og mentorordninger.

Punkt 9: Afrunding på arbejdet med MED-strategiplanen 2024–2026

S2025-7582

Sagens kerne

I denne sag modtager OmrådeMED en samlet opsamling på arbejdet med MED-strategiplanens fire forudsætninger og de lokale drøftelser, der har været gennemført i OmrådeMED som led i implementeringen af MED-strategiplanen 2024-2026.

Indstilling

Det indstilles, at:

- OmrådeMED tager orienteringen til efterretning.
- OmrådeMED noterer, at de samlede erfaringer og perspektiver indgår i det videre arbejde med MED-strategiplanen i HovedMED.

Sagens baggrund

MED-organisationen har med strategiplanen 2024-2026 sat en fælles retning for at understøtte udviklingen af organisationens kultur og opgaveløsning med afsæt i 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

Arbejdet med strategiplanen har været tilrettelagt som en trinvis proces, hvor HovedMED har sat retning og ramme for arbejdet, og hvor OmrådeMED løbende har arbejdet med lokale drøftelser, refleksioner og idéudvikling inden for de enkelte forudsætninger.

I perioden har der været arbejdet med de fire forudsætninger i forskelligt omfang og med forskellig dybde. De lokale drøftelser i OmrådeMED har samlet set bidraget med et bredt og praksisnært erfaringsgrundlag for, hvordan strategiplanen omsættes i organisationen.

På tværs af forudsætningerne peger OmrådeMED blandt andet på:

- behov for øget fleksibilitet og styrket fokus på tiltrækning og tilknytning af medarbejdere
- styrkelse af kompetenceudvikling, herunder opkvalificering og talentudvikling
- videreudvikling af samarbejdet med uddannelsesinstitutioner og styrket fokus på praktik og onboarding
- et stort potentiale i anvendelsen af digitalisering og teknologi i opgaveløsningen
- behov for tydelige rammer, kompetenceudvikling og tryghed i anvendelsen af ny teknologi
- betydningen af fortsat at styrke samarbejde, dialog og sammenhængskraft på tværs af organisationen

Arbejdet med strategiplanen bevæger sig dermed fra en indledende idé- og udviklingsfase mod en samlet evaluering og prioritering af det videre arbejde.

Opsamlingen indgår i det samlede grundlag for HovedMEDs videre arbejde med MED-strategiplanen og den fortsatte udvikling af MED-organisationens rolle og bidrag til organisationens samlede udvikling.

Økonomiske oplysninger

Ingen.

Lovgrundlag

Intet.

Beslutning på OmrådeMED Rådhusene 2025-2026 05-05-2026

Der samles op på drøftelserne omkring de fire temaer.

OmrådeMED Rådhusene har ønske om, at der på dagsordenspunkterne tilføjes eksempler på igangværende tiltag. Det kan inspirere OmrådeMED Rådhusene til at uddybe, hvordan der arbejdes med tiltagene lokalt.

Til den kommende MED-strategi:

1. Ønske om en endnu skarpere prioritering. Færre og mere fælles temaer kan give mulighed for at arbejde mere i dybden med de vigtigste emner.
2. Nogle af temaerne kan med fordel køre over flere omgange og dermed genbruges i den kommende strategi. OmrådeMED Rådhusene fremhævede blandt andet digitalisering og teknologi og kvalificerede medarbejdere.

I forhold til AI (digitalisering og teknologi) blev det drøftet, hvordan teknologien kan implementeres i relation til velfærdsopgaverne, og hvad AI konkret skal hjælpe med. Det blev fremhævet, at oplæring i AI skal være målrettet og praksisnær, så det ikke kun bliver en overfladisk introduktion, men tydeligt kobles til kerneopgaven.

Der blev også peget på borgernes brug af AI. Borgere kan i stigende grad bruge AI til at formulere henvendelser og svare hurtigere tilbage, hvilket kan lægge et større pres på medarbejderne. Det bør derfor drøftes, hvordan organisationen håndterer denne udvikling.

I forhold til kvalificerede medarbejdere, er der ønske om fokus på og dialog om tilknytning af de eksisterende medarbejdere.

Det blev fastholdt, at MED er med til at fremme den kultur, der skal til for at lykkes med strategi- og udviklingsplanen.

Beslutning på OmrådeMED Teknik, Erhverv og Kultur 2025-2026 05-05-2026

Orientering foretaget og sagen drøftet.

Aktuel beslutning på OmrådeMED Voksen Velfærd 2025-2026 05-05-2026

Orientering foretaget.

Beslutning på OmrådeMED Børn og Unge 2025-2026 05-05-2026

Taget til efterretning.

Punkt 10: Status på arbejdet med fleksibel arbejdstilrettelæggelse og fuldtid/op i tid

S2024-13068

Sagens kerne

OmrådeMED orienteres med denne sag om status på arbejdet i styregruppen for fleksibel arbejdstilrettelæggelse og fuldtid/op i tid.

Orienteringen vedrører:

- Etablering af en processide på Intra'Sant om fleksibel arbejdstilrettelæggelse
- Styregruppens arbejde med ledelsesinformation på personaleområdet

Formålet med styregruppens arbejde er at sikre en samlet og tværgående tilgang, hvor fleksibilitet og fuldtid understøtter kerneopgaven og bidrager til, at Nordfyns Kommune er og forbliver en attraktiv arbejdsplads.

Indstilling

Det indstilles, at OmrådeMED tager orienteringen til efterretning.

Sagens baggrund

Styregruppen for fleksibel arbejdstilrettelæggelse og fuldtid/op i tid er nedsat med afsæt i et kommissorium, som blev drøftet i Strategisk Chefforum i december 2024 og godkendt af HovedMED i januar 2025. Arbejdet understøtter samtidig implementeringen af trepartsaftalen fra december 2023.

Styregruppen arbejder tværgående med at:

- styrke rammerne for en attraktiv arbejdsplads
- understøtte fleksible løsninger og fuldtidsindsatser i praksis
- skabe fælles retning og vidensdeling på tværs af organisationen

Som led i dette arbejde etableres der en processide på Intra'Sant, som samler viden, erfaringer og inspiration om fleksibel arbejdstilrettelæggelse ét sted. Processiden bliver en del af personaleuniverset og vil fungere som et løbende opdateret omdrejningspunkt for indsatsen. Indholdet vil blandt andet bestå af overblik over rammer og muligheder, eksempler fra praksis samt inspiration og værktøjer til lokal dialog og prøvehandlinger.

Derudover indgår styregruppen i arbejdet med at kvalificere og videreudvikle ledelsesinformation på personaleområdet. Fokus er på at gøre personaledata mere anvendelige og understøtte systematisk opfølgning, ledelsesmæssige beslutninger og lokal praksis på tværs af organisationen.

Økonomiske oplysninger

Ingen.

Lovgrundlag

Intet.

Beslutning på OmrådeMED Rådhusene 2025-2026 05-05-2026

Taget til efterretning.

Beslutning på OmrådeMED Teknik, Erhverv og Kultur 2025-2026 05-05-2026

Orientering blev taget til efterretning.

Aktuel beslutning på OmrådeMED Voksen Velfærd 2025-2026 05-05-2026

Botilbuddet i Bogense eksperimenterer med nye møder at lave vagtplaner på. Det skal undersøges, hvilke konsekvenser kendelsen vedrørende overarbejde for deltidsansatte har for praksis med at udbyde vagter til egne ansatte.

Beslutning på OmrådeMED Børn og Unge 2025-2026 05-05-2026

Taget til efterretning.

Punkt 11: Fraværsstatistik pr. 31. marts 2026 - Voksen Velfærd

S2026-3460

Sagens kerne

Fraværsstatistikken pr. 31. marts 2026 for OmrådeMED Voksen Velfærd er udarbejdet.

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.

Indstilling

Det indstilles at fraværsstatistikken drøftes.

Sagens baggrund

De seneste 12 måneder ligger OmrådeMED Voksen Velfærds sygefravær pr. 31. marts 2026 på 7,6%, hvilket er 0,2 procentpoint højere end pr. 31. marts 2025.

Specifikt for marts måned 2026 ligger sygefraværet på 8,0%, hvilket er 0,1 procentpoint lavere end marts måned 2025 og 2,8 procentpoint lavere end februar måned 2026.

Det registrerede fravær svarer til ca. 48,9 fraværsårsværk for OmrådeMED Voksen Velfærd.

Andelen uden sygefravær er pr. 31. marts 2026 på 19,4% og ligger dermed under måltallet på 30%. Andel uden sygefravær er steget med 0,2 procentpoint set i forhold til pr. 28. februar 2026.

Det samlede sygefravær for hele kommunen, set over de seneste 12 måneder, ligger pr. 31. december 2025 på 6,0%, hvilket er det samme i forhold til pr. 31. marts 2025.

Måltal:

Det kan konstateres, at måltallene for OmrådeMED Voksen Velfærd set over de seneste 12 måneder ikke er nået.

"Andel uden sygefravær i procent" ligger lavere end måltallet med 10,6 procentpoint.

Fraværs-rapport pr. 31. marts 2026	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.
OmrådeMED Voksen Velfærd	Måltal		Måltal	Måltal	I hele kr.
	5,8 %		15,1 dage	30,0 %	
Voksen Velfærd	7,6 %	7,4 %	19,6 dage	19,4 %	26.372.482

Seneste 12 måneder: 1. april 2025 - 31. marts 2026.

Forrige 12 måneder: 1. april 2024 - 31. marts 2025.

Økonomiske oplysninger

De estimerede lønudgifter, udbetalt i forbindelse med sygefravær de seneste 12 måneder, udgør ca. 26,4 mio. kr. for OmrådeMED Voksen Velfærds medarbejdere.

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

Der er ikke medtaget udgifter til aflønning af vikarer.

Lovgrundlag

Intet.

Aktuel beslutning på OmrådeMED Voksen Velfærd 2025-2026 05-05-2026

Drøftet.

Bilag

Fraværsrapport - Område-MED Voksen Velfærd pr. 31. marts 2026

Datagrundlag i fraværsrapporterne

Punkt 12: Udbud på leje og vask af beklædning

S2024-12126

Sagens kerne

OmrådeMED får en orientering omkring processen og tidsplanen for genudbud af leje og vask af beklædning til Sundhedspersonale.

Udbuddet gennemføres via Fælles Indkøb Fyn. Udbuddet gennemføres i samarbejde med Langeland og Faaborg-Midtfyn.

Nuværende udarbejdes der kravspecifikationer til udbud og kontraktindgåelse i oktober 2026. I november 2026 gennemføres en afprøvning og valg af beklægning faciliteret af Fælles Indkøb Fyn.

Opmåling af tøj sker i 2027 - overgang til ny leverandør sker 1. januar 2028.

Aktuel beslutning på OmrådeMED Voksen Velfærd 2025-2026 05-05-2026

Der blev spurgt ind til hvorfor afløsere ikke har fuld uniform lige som faste medarbejdere. Solveig og Judith vender tilbage.

Punkt 13: Eventuelt

S2024-12126

Sagens kerne

-

Aktuel beslutning på OmrådeMED Voksen Velfærd 2025-2026 05-05-2026

Følgende blev nævnt som temaer til kommende møde:

- Rekruttering
- Seniorpolitik
- Sygefravær

Punkt 14: Orientering

S2024-12126

Sagens kerne

Forelægges til orientering:

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

Aktuel beslutning på OmrådeMED Voksen Velfærd 2025-2026 05-05-2026

Intet.