

REFERAT OmrådeMED Rådhusene 2025-2026 d. 05-05-2026

Mødedato Tirsdag d. 05. maj 2026 kl. 08:30

Mødested Bogense Rådhus, mødelokale 2

Mødedeltagere Åse Nielsen, Morten V. Pedersen, Maria Runde Nielsen, Kia Lund
McDermott (Fravær), Karsten Poulsen, Jeanette Terkelsen, Mark
Mosegaard Steensen, Else Hougaard Eriksen, Vakant, AMR, Vakant,
TR fra Valggruppe C, Lone Phillip Saysette

Indholdsfortegnelse

Tidsplan.....	3
Godkendelse af referat fra sidste møde.....	4
Referat fra HovedMED.....	5
Opfølgning på arbejdsmiljødrøftelse.....	6
Sundhedsugen 2026.....	8
Afrunding på arbejdet med MED-strategiplanen 2024–2026.....	10
Forberedelse af møde med Økonomiudvalget.....	12
Status og det videre arbejde med rådhusstruktur.....	13
Fraværstatistik pr. 31. marts 2026 - Rådhusene.....	15
Budgettilpasning på administrationsområdet (konto 6) i henhold til Budget 2026.....	17
Status på arbejdet med fleksibel arbejdstilrettelæggelse og fuldtid/op i tid.....	19
Status SafetyNet Hændelsesregistrering.....	20
Orientering.....	21
Eventuelt.....	22

Punkt 1: Tidsplan

S2024-12126

Sagens kerne

	DRØFTELSE	
08.30-08.35	Godkendelse af referat fra sidste møde	
08.35-08.40	Referat fra HovedMED	
08.40-09.00	Opfølgning på arbejdsmiljødrøftelse	
09.00-09.10	Sundhedsugen 2026	
09.10-09.20	Afrunding på arbejdet med MED-strategiplanen 2024-2026	
09.20-09.40	Forberedelse af møde med Økonomiudvalget	
09.40-10.00	Status og det videre arbejde med rådhusstruktur	
10.00-10.20	Fraværstatistik pr. 31. marts 2026 - Rådhusene	
10.20-11.00	ORIENTERING	
	Budgettilpasning på administrationsområdet (konto 6) i henhold til Budget 2026	
	Status på arbejdet med fleksibel arbejdstilrettelæggelse og fuldtid/op i tid	
	Status SafetyNet Hændelsesregistrering	Bente Villberg
	Orientering	
	Eventuelt	

Aktuel beslutning på OmrådeMED Rådhusene 2025-2026 05-05-2026

Godkendt.

Punkt 2: Godkendelse af referat fra sidste møde

S2024-12126

Sagens kerne

Seneste referat fra OmrådeMED Rådhusene forelægges til godkendelse.

Aktuel beslutning på OmrådeMED Rådhusene 2025-2026 05-05-2026

Godkendt.

Bilag

Åbent referat - OmrådeMED Rådhusene 2025-2026 den 03-03-2026, kl. 09:00-11:30

Punkt 3: Referat fra HovedMED

S2024-12126

Sagens kerne

Seneste referat fra HovedMED forelægges til orientering.

Aktuel beslutning på OmrådeMED Rådhusene 2025-2026 05-05-2026

Orientering foretaget.

Bilag

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

Punkt 4: Opfølgning på arbejdsmiljødrøftelse

S2025-12618

Sagens kerne

OmrådeMED besluttede i forbindelse med den årlige arbejdsmiljødrøftelse at fastholde følgende arbejdsmiljøtemaer som særlige fokusområder i 2026:

- Psykologisk tryghed og sikkerhed, herunder mental sundhed og restituering
- Organisatorisk resiliens i en tid præget af forandringer og reformer

Indstilling

Det indstilles, at:

- OmrådeMED følger op på arbejdet med de prioriterede arbejdsmiljøtemaer med afsæt i erfaringer fra TRIO-grupperne.
- Medlemmerne af OmrådeMED forud for møderne bidrager til at indhente og dele viden fra deres TRIO-grupper, herunder via vidensdeling på Intra'Sant.

Sagens baggrund

OmrådeMED besluttede i forbindelse med den årlige arbejdsmiljødrøftelse at fastholde følgende arbejdsmiljøtemaer som særlige fokusområder i 2026:

- Psykologisk tryghed og sikkerhed, herunder mental sundhed og restituering
- Organisatorisk resiliens i en tid præget af forandringer og reformer

OmrådeMED har tidligere haft et fast opfølgningspunkt på dagsordenen, hvor der løbende følges op på arbejdet med temaerne. Denne praksis ønskes videreført i 2026.

Forud for møderne i OmrådeMED opfordres medlemmerne til at indhente perspektiver og erfaringer fra deres respektive TRIO-grupper. TRIO-grupperne deler løbende viden og erfaringer i en fælles gruppe på Intra'Sant, som kan danne afsæt for drøftelsen i OmrådeMED.

Økonomiske oplysninger

Ingen.

Lovgrundlag

Arbejdsmiljøloven

Aktuel beslutning på OmrådeMED Rådhusene 2025-2026 05-05-2026

TRIO-grupperne orienterede om aktuelle arbejdsmiljøtemaer på tværs af rådhusene.

Bogense:

- AMR arbejder med synlighed, og der er særligt fokus på det fysiske arbejdsmiljø. Efter beslutningen om at bibeholde de tre rådhus er der et øget fokus på at sikre de bedst mulige fysiske rammer inden for bygningernes eksisterende muligheder.
- Kommunaldirektør, Morten V. Pedersen pegede på vigtigheden af at have overblik over opgaverne. Der opleves pres på tværs af afdelingerne, blandt andet hos sekretærene i Fællessekretariatet, som skal følge op på dagsordener og referater samt publicere materiale. Dette sker ofte tæt på eller efter arbejdstid, når der ventes på, at punkterne bliver klar.

Søndersø:

- Der arbejdes med restitution, fx:
 - gå en kort tur på 10-15 minutter
 - undlade at tale om arbejdsrelaterede emner i frokostpausen
 - skabe små pauser i hverdagen på andre måder
- TR, Jeanette Terkelsen har materiale fra DS og PFA, som indeholder inspiration og konkrete idéer til, hvordan man kan arbejde med restitution.

Otterup:

- Direktør for Børn og Unge, Karsten Poulsen orienterede om Arbejdstilsynets besøg på Otterup Rådhus. Ingen anmærkninger. Der blev også orienteret om at der har været og fortsat er en positiv udvikling i Familieafdelingen.
- For at styrke samarbejdet og den psykologiske tryghed er der fokus på tempoet i opgaveløsningen.
- Chef for Plan og Kultur, Åse Nielsen orienterede om, at der er fokus på håndteringen i forbindelse med igangsættelse af nye anlægsprojekter. En god og bæredygtig planlægning skal sikre, at processerne kører uden at overvælde medarbejderne og organisationen.
- Ligeledes er der fokus på og dialog om fleksibel arbejdstilrettelæggelse, og at det helt generelt skal føles trygt for medarbejderne at gå til leder.

TRIO-grupperne er opmærksomme på, at de løbende vidensdeler på Intra'Sant, hvor de kan oprette en arbejdsgruppe.

Punkt 5: 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.

Aktuel 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.

Punkt 6: 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.

Aktuel 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.

Punkt 7: Forberedelse af møde med Økonomiudvalget

S2024-12126

Sagens kerne

Som led i forberedelsen til mødet med Økonomiudvalget den 17. juni 2026 lægges der op til en indledende drøftelse af mulige temaer, som kan indgå.

Aktuel beslutning på OmrådeMED Rådhusene 2025-2026 05-05-2026

Der er nu truffet beslutning om at bevare de tre rådhus. Der blev spurgt til, om der er gjort økonomiske overvejelser i forhold til forbedring af rådhusene med henblik på at sikre det fysiske arbejdsmiljø, herunder blandt andet vinduer i forhold til kulde, varme og støj.

OmrådeMED Rådhusene vil forberede konkrete eksempler på, hvordan trivselsmidlerne anvendes til at understøtte og øge trivslen. Der blev peget på vigtigheden af at få de gode historier frem, så det bliver tydeligt, hvad midlerne konkret bidrager til i hverdagen.

Der blev endvidere peget på, at der bør være opmærksomhed på, at der ikke sker yderligere besparelser på konto 6, da Nordfyns Kommune er en billigt administreret kommune.

Punkt 8: Status og det videre arbejde med rådhusstruktur

S2025-1114

Sagens kerne

OmrådeMED Rådhusene orienteres med denne sag om det videre arbejde med rådhusstrukturen.

Orienteringen skal ses i lyset af Økonomiudvalgets behandling af de fire rådhus-scenarier den 18. marts 2026, hvor et flertal tilkendegav, at der skal arbejdes videre med scenarie 4. Scenarie 4 indebærer en fastholdelse af de tre rådhus med fokus på optimering af anvendelsen af den eksisterende bygningsmasse.

På baggrund af beslutningen i Økonomiudvalget orienteres OmrådeMED Rådhusene om den videre proces. Processen omfatter en analyse af behov og anvendelse af arbejdspladser og lokaler, samarbejde, placering og hensigtsmæssig organisering samt indretning og muligheder for en bedre udnyttelse af arealer.

Indstilling

Det indstilles, at OmrådeMED Rådhusene tager orienteringen til efterretning.

Sagens baggrund

I forbindelse med Budgetaftalen for 2025 blev det besluttet at igangsætte en strategisk vurdering af Nordfyns Kommunes rådhusfunktioner. Arbejdet indgår som en del af ejendomsstrategien og har til formål at skabe et langsigtet beslutningsgrundlag for, hvordan de administrative funktioner bedst organiseres fremadrettet.

Efter Kommunalbestyrelsens møde den 28. august 2025 blev der besluttet et kommissorium, vedlagt som bilag, og der er igangsat en strategisk proces, hvor fire scenarier for den fremtidige organisering af rådhusfunktionerne belyses.

Scenarierne er:

1. Samling af administrationen i et udvidet Sønder sø Rådhus
2. Delvis samling i Sønder sø med fortsat administration i Bogense
3. Opførelse af et nyt rådhus i Sønder sø
4. Fastholdelse af de tre rådhus med fokus på optimering af anvendelsen af den eksisterende bygningsmasse

Beslutning i Økonomiudvalget den 18. marts 2026:

På Økonomiudvalgets møde den 18. marts 2026 tilkendegav et flertal, at der skal arbejdes videre med scenarie 4. Scenarie 4 indebærer, at de tre rådhus bevares, samtidig med at anvendelsen af kvadratmeter optimeres, og at andre kommunale funktioner eventuelt kan indtænkes i bygningerne. Formålet er at undersøge mulighederne for en mere effektiv anvendelse af den eksisterende bygningsmasse.

Den videre proces:

Den videre proces omfatter en analyse af:

- Behov og anvendelse af arbejdspladser og lokaler
- Samarbejde
- Placering og hensigtsmæssig organisering samt indretning og muligheder for en bedre udnyttelse af arealer

I processen inddrages relevante faglige og arbejdsmæssige perspektiver. Der skabes desuden et overblik over borgerrettede funktioner og de fysiske rammer, og arbejdsmiljø indgår som en central del af overvejelserne.

Økonomiske oplysninger

Sagen har ikke været forelagt Økonomi og Løn.

Lovgrundlag

-

Aktuel beslutning på OmrådeMED Rådhusene 2025-2026 05-05-2026

Taget til efterretning.

Bilag

Kommissorium – Fremtidige rådhusfunktioner i Nordfyns Kommune - Opdateret

Punkt 9: Fraværsstatistik pr. 31. marts 2026 - Rådhusene

S2026-3460

Sagens kerne

Fraværsstatistikken pr. 31. marts 2026 for OmrådeMED Rådhusene 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 Rådhusenes sygefravær pr. 31. marts 2026 på 4,1%, hvilket er 1,3 procentpoint lavere i forhold til sygefraværet pr. 31. marts 2025.

Specifikt for marts måned 2026 ligger sygefraværet på 4,5%, hvilket er 0,8 procentpoint lavere end marts måned 2025 og 0,1 procentpoint lavere end februar måned 2025.

Det registrerede fravær svarer til ca. 10,7 fraværsårsværk for OmrådeMED Rådhusene.

Andelen uden sygefravær er pr. 31. december 2025 på 31,6% og ligger dermed over måltallet på 30%. Andel uden sygefravær er steget med 1,6 procentpoint set i forhold til pr. 28. februar 2026.

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

Måltal:

Det kan konstateres, at måltallene "Sygefraværsprocent" og "Antal sygefraværsdage pr. årsværk" for OmrådeMED Rådhusene set over de seneste 12 måneder ikke er nået.

"Andel uden sygefravær i procent" ligger over måltallet med 1,6 procentpoint.

Fraværs-rapport pr. 31. marts 2026	Sygefraværsprocent		Antal sygefraværsdage pr. årsværk	Andel uden sygefravær i procent	Estimeret lønudgift ved sygefravær
	Seneste 12 mdr.	Forrige 12 mdr.	Seneste 12 mdr.	Seneste 12 mdr.	Seneste 12 mdr.
Måltal	3,0 %		7,8 dage	30,0 %	
Rådhusene	4,1 %	5,4 %	10,8 dage	31,6 %	7.052.198

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. 7,1 mio. kr. for OmrådeMED Rådhusenes 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 Rådhusene 2025-2026 05-05-2026

OmrådeMED Rådhusene drøftede strukturen på de fremlagte data. HR er i proces med at opbygge et andet format på dagsordenspunkterne, hvilket kommer senere på året.

Bilag

Fraværsrapport - Område-MED Rådhusene pr. 31. marts 2026

Datagrundlag i fraværsrapporterne

Punkt 10: Budgettilpasning på administrationsområdet (konto 6) i henhold til Budget 2026

S2026-2771

Sagens kerne

OmrådeMED Rådhusene orienteres om proces for håndtering af budgettilpasning på administrationsområdet (konto 6) i henhold til Budget 2026.

Indstilling

Det indstilles, at OmrådeMED Rådhusene drøfter og tager orienteringen til efterretning.

Sagens baggrund

Budgettet for 2026 blev vedtaget den 9. oktober 2025. Som følge heraf skal der ske en tilpasning af konto 6 for 2026 og overslagsårene på 3 mio. kr.

Der er gennemført en afsøgende proces med henblik på at identificere, hvordan den politisk vedtagne reduktion bedst kan realiseres.

For 2026 er der identificeret engangsfinansiering via regnskab 2025, som kan finansiere reduktionen på 3 mio. kr. Derudover er der identificeret en række tiltag, som kan realisere besparelsen fra 2027 og frem.

Nedenfor redegøres der for Økonomiudvalgets beslutning vedrørende reduktioner i henholdsvis 2026 samt i 2027 og overslagsårene.

Reduktioner i 2026

Reduktionen i 2026 realiseres gennem følgende forhold:

- Mindreforbrug på løn som følge af vakante stillinger
- Mindreforbrug vedrørende centrale it-systemer

De ovenstående forhold giver samlet en reduktion på 3 mio. kr. og realiserer dermed besparelsen for 2026.

Reduktioner i 2027 og frem

Fra 2027 og frem realiseres reduktionen gennem følgende tiltag:

- 0,5 mio. kr. via nedlæggelse af en skolekonsulentstilling i Børn, Unge og Familie
- 0,5 mio. kr. via generelle vakancer
- 1,0 mio. kr. via budgettilpasning af budgettet til centrale it-systemer
- 1,0 mio. kr. via reduktion som følge af tilpasning af myndighedsområdet

Fra 2027 og frem forventes reduktionen således realiseret gennem en kombination af justeringer i opgaveløsningen og en fortsat tilpasning af ressourceanvendelsen. Det indebærer blandt andet nedlæggelse af den vakante skolekonsulentstilling.

Der gennemføres samtidig en tilpasning af budgettet til centrale it-systemer, hvilket afspejler en justeret anvendelse af disse.

Herudover foretages der justeringer på myndighedsområdet, således at området tilpasses den politiske beslutning om, at myndighedsrådgiverne i gennemsnit varetager 25 sager.

Økonomiske oplysninger

-

Lovgrundlag

-

Aktuel beslutning på OmrådeMED Rådhusene 2025-2026 05-05-2026

Sagsstammen på myndighedsområdet blev drøftet. Antallet af sager pr. medarbejder er passende ift. den politiske beslutning, men langtidssygdom udfordrer bemanningen.

Vikardækning ved langtidssygdom blev fremhævet som et konto 6-spørgsmål i forhold til, hvordan vi håndterer vikardækning ved langtidssygdom.

Punkt 11: 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.

Aktuel 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.

Punkt 12: Status SafetyNet Hændelsesregistrering

S2025-8977

Sagens kerne

Nordfyns Kommune har indgået aftale med EG SafetyNet, som vi benytter til trivselsundersøgelser og ligeledes til registrering af hændelser.

Der gives en status på arbejdet med SafetyNet, kommunens system til hændelsesregistrering.

Indstilling

Forelægges til orientering.

Sagens baggrund

Der gives en status på arbejdet med SafetyNet, kommunens system til hændelsesregistrering.

Den tidligere risikorådgiver, John Jørgensen, fratrådte sin stilling med udgangen af februar 2026. John har hidtil været en central drivkraft i arbejdet med hændelsesregistrering og implementeringen af SafetyNet.

Pr. 1. maj 2026 tiltræder ny risikorådgiver, Lonni Larsen. Ved opstart vil der være fokus på at introducere og genopfriske hendes kendskab til SafetyNet, som hun tidligere har arbejdet med.

I forlængelse heraf vil opsætningen af SafetyNet gennemgås med henblik på eventuelle justeringer og optimeringer.

Når dette arbejde er gennemført, planlægges der undervisningsforløb i brugen af systemet.

Det forventes, at der udbydes undervisningsdage, som arbejdsmiljøgrupperne kan tilmelde sig.

HR og arbejdsmiljøkonsulent Bente Villberg deltager under punktet.

Økonomiske oplysninger

Ingen.

Lovgrundlag

Intet.

Aktuel beslutning på OmrådeMED Rådhusene 2025-2026 05-05-2026

HR orienterer om, at der ved udgangen af året er deadline for at alt registreres i SafetyNet. Kommunikation følger.

Det blev drøftet, hvad der kunne være af behov i forhold til oplæring.

HR og arbejdsmiljøkonsulent, Bente Villberg deltog under punktets behandling.

Punkt 13: Orientering

S2024-12126

Sagens kerne

Forelægges til orientering:

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

Aktuel beslutning på OmrådeMED Rådhusene 2025-2026 05-05-2026

Fra ledelsessiden:

- Beredskabsøvelser går i gang omkring sommerferien.
- Der er igangsat en proces med jobopslaget til skole- og dagtilbudsleder.

Fra medarbejdersiden:

- Der har tidligere været et aftaleforløb omkring arbejdsmængde og arbejdspress. I tråd med dette blev der rejst en bekymring omkring medarbejderne i visitationen. I afdelingen er der både fuldtidssygemeldte og deltidssygemeldte medarbejdere, hvilket presser de øvrige medarbejdere. FOA anbefaler 127 sager pr. medarbejder i visitationen, men medarbejderne har i gennemsnit 200 sager. Der blev derfor udtrykt bekymring for både arbejdsmiljøet og kerneopgaven.

Fra AMR:

- I KUI er medarbejderne afklaret med den kommende proces. Der er dog et ønske om, at beslutninger og ændringer bliver tydeligere for medarbejderne i KUI. Medarbejderne ønsker at blive inddraget yderligere og mere tydeligt i forbindelse med ændringerne, så de kan være forberedte, informerede og klar til at løse kerneopgaven.

Punkt 14: Eventuelt

S2024-12126

Sagens kerne

-

Aktuel beslutning på OmrådeMED Rådhusene 2025-2026 05-05-2026

Intet.