

# REFERAT HovedMED 2025-2026 d. 21-04-2026

**Mødedato**           Tirsdag d. 21. april 2026 kl. 09:30

**Mødested**           Søndersø Rådhus, tingstedet 2

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

# Indholdsfortegnelse

Tidsplan.....	3
Godkendelse af referat fra HovedMED.....	5
Referat fra OmrådeMED.....	6
Oplæg om arbejdet med psykologisk tryghed på Havrehedsskolen.....	7
Budgetstrategi 2027.....	8
Status på udmøntning af Budgetaftalen for 2026-2029 (april 2026).....	9
Etablering af selvstændig arbejdsmiljørepræsentant for PPR.....	10
Prøvehandling med et FagMED i Børn og Familie.....	12
Retningslinjer for brug af køretøjer i Nordfyns Kommune.....	14
Drøftelse af udkast til livsfase- og seniorpolitik for Nordfyns Kommune.....	15
Formidling af arbejdet med fleksibel arbejdstilrettelæggelse.....	17
Arbejdsmiljødag 2026.....	19
Endeligt program for Strategidag 2026.....	21
Fraværstatistik pr. 31 marts 2026 - HovedMED.....	23
Årskalender 2026.....	26
Orientering om beredskabsplanlægning i Nordfyns Kommune.....	27
Status på reformarbejdet i Nordfyns Kommune.....	29
Konsekvensrettelse af Nordfyns Kommunes rygepolitik - ny lovgivning.....	31
Status fra arbejdsgruppe i KL-netværk om vold, trusler og chikane.....	32
Orientering.....	33

# Punkt 1: Tidsplan

S2024-10191

## Sagens kerne

	<b>DRØFTELSE</b>	<b>DELTAGERE</b>
09.30-09.35	Godkendelse af referat fra HovedMED	
09.35-09.40	Referat fra OmrådeMED	
09.40-10.00	Oplæg om arbejdet med psykologisk tryghed på Havrehedsskolen	Louise Hjortebjerg Theil
10.00-10.15	Budgetstrategi 2027	
10.15-10.30	Status på udmøntning af Budgetaftalen for 2026-2029 (april 2026)	
10.30-10.45	Etablering af selvstændig arbejdsmiljørepræsentant for PPR	
10.45-11.00	Prøvehandling med et FagMED i Børn og Familie	
11.00-11.15	Retningslinjer for brug af køretøjer i Nordfyns Kommune	Sharajé Thomasen
11.15-11.25	Drøftelse af udkast til livsfase- og seniorpolitik for Nordfyns Kommune	Sharajé Thomasen
11.25-11.35	Formidling af arbejdet med fleksibel arbejdstilrettelæggelse	Camilla Ærenlund
11.35-11.50	Arbejdsmiljødag 2026	Camilla Ærenlund
11.50-12.05	Endeligt program for Strategidag 2026	Camilla Ærenlund
12.05-12.15	Fraværstatistik pr. 31 marts 2026 - HovedMED	
12.15-12.25	Årskalender 2026	
12.25-13.00	<b>ORIENTERING</b>	
	Orientering om beredskabsplanlægning i Nordfyns Kommune	
	Status på reformarbejdet i Nordfyns Kommune	
	Konsekvensrettelse af Nordfyns Kommunes	

	rygepolitik - ny lovgivning	
	Status fra arbejdsgruppe i KL-netværk om vold, trusler og chikane	
	Orientering	

### **Aktuel beslutning på HovedMED 2025-2026 21-04-2026**

Godkendt.

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

S2024-10191

### **Sagens kerne**

Der foreligger referat fra HovedMED.

**Aktuel beslutning på HovedMED 2025-2026 21-04-2026**

Godkendt.

### **Bilag**

Samlet referat - HovedMED 2025-2026 den 20-01-2026, kl. 09:30-13:00

## **Punkt 3: Referat fra OmrådeMED**

S2024-10191

### **Sagens kerne**

Der foreligger referater fra OmrådeMED.

### **Aktuel beslutning på HovedMED 2025-2026 21-04-2026**

Orientering foretaget.

### **Bilag**

Samlet referat - OmrådeMED Børn og Unge 2025-2026 den 13-11-2025

Samlet referat - OmrådeMED Rådhusene 2025-2026 den 11-11-2025

Samlet referat - OmrådeMED Teknik, Erhverv og Kultur 2025-2026 den 11-11-2025

Samlet referat - OmrådeMED Voksen Velfærd 2025-2026 den 09-12-2025

## **Punkt 4: Oplæg om arbejdet med psykologisk tryghed på Havrehedsskolen**

S2024-10191

### **Sagens kerne**

Skoleleder Louise Hjørtbjerg Theil og næstformand for HovedMED Frederik Horsens holder oplæg om arbejdet med psykologisk tryghed på Havrehedsskolen.

### **Aktuel beslutning på HovedMED 2025-2026 21-04-2026**

Oplæg drøftet og taget til efterretning.

## **Punkt 5: Budgetstrategi 2027**

S2026-2447

### **Sagens kerne**

Økonomiudvalget har den 18. marts 2026 godkendt budgetstrategien for budget 2027.

Budgetstrategien danner rammen for den videre proces i forbindelse med udarbejdelsen af Nordfyns Kommunes budget for 2027.

### **Indstilling**

Det indstilles, at HovedMED orienteres om og drøfter Budgetstrategien og det videre arbejde med Budget 2027-2030

### **Sagens baggrund**

Budgetstrategien for 2027 udgør det overordnede fundament for budgetarbejdet i Nordfyns Kommune og skal give tydelige politiske retningslinjer med et langsigtet perspektiv.

Strategien skal synliggøre de udfordringer, som kræver et særligt fokus i forbindelse med udarbejdelsen af Budget 2027, og samtidig sikre en klar rolle- og ansvarsfordeling i budgetprocessen.

Driftsrammen tager udgangspunkt i budgetoverslagsåret 2027 i det vedtagne budget for 2026, korrigeret for politiske beslutninger godkendt af Kommunalbestyrelsen.

I de kommende måneder skal fagudvalgene udarbejde forslag til det tekniske budget, fastlægge aktivitetsforudsætninger og gennemføre eventuelle omprioriteringer inden for deres respektive rammer.

Udvalgene afleverer deres samlede bidrag til budgetarbejdet inden sommerferien.

### **Økonomiske oplysninger**

-

### **Lovgrundlag**

-

### **Aktuel beslutning på HovedMED 2025-2026 21-04-2026**

Taget til efterretning.

### **Bilag**

BUDGETSTRATEGI 2027.

## **Punkt 6: Status på udmøntning af Budgetaftalen for 2026-2029 (april 2026)**

S2026-2651

### **Sagens kerne**

Administrationen har ultimo marts 2026, foretaget en opfølgning på implementeringen af Budgetaftalen for 2026-2029, således det sikres, at Budgetaftalen bliver udmøntet efter hensigten.

### **Indstilling**

Det indstilles, at status på budgetudmøntningsaftalen tages til efterretning.

### **Sagens baggrund**

For at sikre, at den politiske Budgetaftale for 2026-2029 bliver udmøntet efter hensigten, har fagudvalgene i januar 2026 behandlet administrationens beskrivelser af de enkelte elementer i aftalen, herunder en beskrivelse i forhold til, hvordan aftalen tænkes udmøntet.

Med henblik på at orientere udvalgene om status på implementeringen af Budgetaftalen, har administrationen ultimo marts 2026 foretaget en opfølgning på implementeringsforløbet.

Såfremt der er elementer i Budgetaftalen, der er blevet indarbejdet og udmøntet inden budgetårets start, er der på disse punkter ikke foretaget yderligere opfølgning ved denne statusbeskrivelse.

I sagens bilag fremgår aktuel status på udmøntning af budgetaftalens delelementer inden for de respektive udvalgs områder.

Udvalgene vil på møderne i september 2026, igen blive orienteret om status på udmøntning af Budgetaftalen.

### **Økonomiske oplysninger**

I sagens bilag er de økonomiske konsekvenser af Budgetaftalen for 2026-2029 beskrevet.

### **Lovgrundlag**

Intet.

### **Aktuel beslutning på HovedMED 2025-2026 21-04-2026**

Taget til efterretning.

### **Bilag**

UDMØNTNING AF BUDGETAFTALEN 2026-2029 (april 2026)

# Punkt 7: Etablering af selvstændig arbejdsmiljørepræsentant for PPR

S2026-3317

## Sagens kerne

Ledelsen hos Børn og Familie ønsker at etablere en selvstændig arbejdsmiljørepræsentant (AMR) på PPR-området.

## Indstilling

Det indstilles, at HovedMED drøfter og godkender etablering af en selvstændig arbejdsmiljørepræsentant for PPR.

## Sagens baggrund

PPR er organisatorisk forankret på Rådhuset, men medarbejderne har deres arbejdsdage på flere forskellige matrikler, herunder skoler og dagtilbud. Den nuværende arbejdsmiljøorganisering indebærer, at:

- Det psykiske arbejdsmiljø varetages af en AMR placeret på Rådhuset.
- Det fysiske arbejdsmiljø varetages af AMR'er på de enkelte skoler.

Denne opdeling medfører en række udfordringer i praksis.

### Udfordringer ved nuværende organisering:

- Fragmenteret arbejdsmiljøindsats  
Det fysiske og psykiske arbejdsmiljø håndteres i dag i to forskellige arbejdsmiljøorganisationer, hvilket vanskeliggør en helhedsorienteret indsats.
- Manglende tilknytning og repræsentation  
PPR-medarbejdere er fysisk placeret på skoler, men uden reel tilknytning til skolernes arbejdsmiljøorganisation og uden mulighed for at vælge eller opstille til AMR dér.
- Uklare roller og ansvar  
Der er uklarhed om:
  - håndtering af APV (særligt det fysiske arbejdsmiljø)
  - deltagelse i TRIO
  - hvem medarbejderne kan rette henvendelse til
- Manglende nærhed i arbejdsmiljøarbejdet  
Medarbejderne oplever begrænset nærhed til AMR-funktionen og manglende kendskab til PPR's specifikke arbejdsvilkår.

### Begrundelse for etablering af egen AMR:

- Sammenhæng i arbejdsmiljøarbejdet  
En selvstændig AMR vil kunne understøtte en samlet indsats for både fysisk og psykisk arbejdsmiljø.
- Organisatorisk tilhørsforhold  
Arbejdsmiljøorganisationen vil i højere grad afspejle den organisatoriske placering frem for de fysiske arbejdssteder.
- Styrket MED- og TRIO-arbejde  
En tydelig AMR-rolle vil skabe klarhed i samarbejdet og sikre bedre sammenhæng i arbejdsmiljøindsatsen.
- Nærhedsprincippet  
En AMR tættere på medarbejdernes daglige arbejde forventes at styrke dialog, forebyggelse og opfølgning.
- Praksiserfaring fra andre områder  
Der henvises til lignende organiseringer, fx i sundhedsplejen og KUI, hvor medarbejdere arbejder på flere matrikler og har egen AMR.

### PPR's organisering

PPR består af i alt 18 medarbejdere (17 medarbejdere og 1 leder) fordelt på:

- Team 1: 7 medarbejdere (2 matrikler)
- Team 2: 8 medarbejdere (3 matrikler)
- Ressourceteam: 2 medarbejdere
- Leder: 1

### Vurdering

Det vurderes, at den nuværende organisering ikke i tilstrækkelig grad understøtter et sammenhængende og nærværende arbejdsmiljøarbejde for PPR. En selvstændig AMR kan bidrage til øget klarhed, bedre koordinering og en styrket forebyggende indsats.

### Proces

Hvis HovedMED godkender oprettelsen af en selvstændig arbejdsmiljørepræsentant (AMR) for PPR, skal vælges en AMR, som repræsenterer PPR.

Direktør for Børn og Unge Karsten Poulsen faciliterer punktet

### **Økonomiske oplysninger**

Ingen.

### **Lovgrundlag**

Arbejdsmiljøloven.

### **Aktuel beslutning på HovedMED 2025-2026 21-04-2026**

Drøftet og godkendt.

## Punkt 8: Prøvehandling med et FagMED i Børn og Familie

S2024-13449

### Sagens kerne

Den nuværende MEDstruktur i Børn og Familie afspejler ikke længere den organisatoriske virkelighed. Det tidligere forebyggelsesområde eksisterer ikke længere, og der er derfor behov for at tilpasse MED-organiseringen, så den understøtter den gældende ledelses- og enhedsstruktur.

Samtidig er området præget af betydelige faglige og organisatoriske forandringer, hvilket skaber behov for et tværgående MEDforum, der kan sikre koordinering, fælles retning og tidlig medarbejderinddragelse på tværs af Børn og Familie.

På denne baggrund foreslås det:

- At LokalMED Forebyggelse nedlægges
- At der etableres et LokalMED (eller personalemøder med MEDstatus) på enhedsniveau
- At der etableres et tværgående FagMED for Børn og Familie i en 3-årig forsøgsperiode

Der gennemføres en evaluering efter 2 års drift med henblik på forelæggelse i HovedMED inden forsøgsperiodens udløb. Evalueringsdesignet justeres, så forsøget kan standses tidligere, hvis det vurderes, at formålet ikke opfyldes.

### Indstilling

Det indstilles, at HovedMED godkender:

1. Nedlæggelse af LokalMED Forebyggelse.
2. Etablering af LokalMED (alternativt personalemøder med MED-status) i følgende enheder:
  - Sundhedsplejen
  - Langebyhus
  - Familiehuset
  - PPR
3. Etablering af et tværgående FagMED for Børn og Familie i en 3-årig forsøgsperiode med opstart hurtigst muligt efter HovedMEDs godkendelse.

### Sagens baggrund

Den gældende MED-aftale er baseret på en tidligere organisering med en forebyggelseschef og et tilhørende LokalMED. Denne struktur findes ikke mere.

De enheder, der tidligere var tilknyttet LokalMED Forebyggelse, er:

- Langebyhus
- Sundhedsplejen
- Familiehuset
- PPR

Det vurderes, at medarbejderinddragelse fremadrettet bedst sikres gennem LokalMED eller personalemøder med MEDstatus på enhedsniveau.

Børn og Familie er aktuelt i gang med en række større udviklings- og forandringsprocesser, herunder:

- Genopretning af familieområdet
- Udvidelse af Langebyhus
- Organisationsændringer i KUI
- Etablering af Let Tilgængelig Behandling i PPR og Familiehuset
- Implementering af Barnets Lov

Forandringerne kræver øget koordinering, fælles kultur og løbende tilpasning af arbejdsgange. Et FagMED vurderes at kunne understøtte både drifts- og udviklingsbehov på tværs af hele området.

### Proces

LokalMED Forebyggelse har behandlet sagen på flere møder. Potentielle fremtidige medlemmer samt fællestillidsrepræsentanter har været inddraget i drøftelserne.

Foreslået sammensætning af FagMED

- 7 medarbejderrepræsentanter (TR og AMR) med bred faglig og organisatorisk dækning
- 3 ledelsesrepræsentanter

Den endelige medarbejdersammensætning følger gældende regler for valghandlinger.

### Valghandlinger ved godkendelse

Ved godkendelse foreslås følgende proces:

1. De faglige organisationer udpeger tillidsrepræsentanter
2. HR gennemfører valg af AMR-repræsentanter
3. Børn og Familiechefen udpeger ledelsesrepræsentanter

### **Økonomiske oplysninger**

Ingen.

### **Lovgrundlag**

Intet.

### **Aktuel beslutning på HovedMED 2025-2026 21-04-2026**

1. Nedlæggelse af LokalMED Forebyggelse **ikke godkendt.**
2. Etablering af LokalMED i følgende enheder Sundhedsplejen, Langebyhus, Familiehuset og PPR **ikke godkendt.**
3. Etablering af et tværgående FagMED **på LokalMEDs niveau** for Børn og Familie i en **2-årig** forsøgsperiode med opstart hurtigst muligt **godkendt.**

# Punkt 9: Retningslinjer for brug af køretøjer i Nordfyns Kommune

S2023-1262

## Sagens kerne

Strategi og Politik har udarbejdet Retningslinjer for brug af Nordfyns Kommunes køretøjer. Formålet med retningslinjerne er primært at afklare brugerens ansvar samt forebygge konfiskation i forbindelse med vanvidskørsel.

Retningslinjer er godkendt af direktionen. Retningslinjer forelægges HovedMED inden de implementeres i Nordfyns Kommune.

Retningslinjerne er vedlagt.

Leder af HR, Sharajé Thomasen, deltager under punktets behandling.

## Indstilling

Det indstilles, at HovedMED drøfter og godkender 'Retningslinjer for brug af Nordfyns Kommunes køretøjer'.

## Sagens baggrund

I marts 2021 trådte en ny lov om vanvidskørsel i kraft. Den nye lov betyder, at det er blevet nemmere at konfiskere et køretøj brugt til vanvidskørsel. Politiet kan (og skal) beslaglægge køretøjer brugt til vanvidskørsel - uanset hvem ejeren er. Det er retten der tager stilling til, om køretøjet skal konfiskeres og dermed fratages ejeren.

Køretøjet skal ikke konfiskeres, hvis det er uforholdsmæssigt indgribende overfor ejeren, hvilket der imidlertid ikke findes eksempler på med store offentlige arbejdspladser.

Hvordan og i hvor høj grad virksomheder (herunder kommunen) som ejer kan sikre sig mod konfiskation af køretøjer, er således ikke endeligt afklaret i retspraksis. De seneste afgørelser peger dog i retning af, at virksomheder i nogle tilfælde kan forhindre konfiskation ved at have klare retningslinjer for brug af køretøjer.

Konfiskation af kommunens køretøjer ved vanvidskørsel i forbindelse med arbejdsmæssig kørsel er en reel risiko, herunder i forbindelse med for høj hastighed samt spirituskørsel.

Svendborg Kommune har i 2025 mistet et køretøj i forbindelse med en medarbejders vanvidskørsel.

Vi har forholdt os til retningslinjer fra andre fynske kommuner, der har en lignende tilgang. Retningslinjer for brug af Nordfyns Kommunes køretøjer er i hovedtræk udarbejdet efter inspiration fra retningslinjer udarbejdet af Svendborg Kommune - samt den dom der førte til konfiskation af deres køretøj - og er tilpasset de nordfynske værdier og praksis.

Vi prioriterer principper om afbureaukratisering ved at lave enkle retningslinjer, som ikke kræver kontrolforanstaltninger, såsom tro-og-love-erklæringer m.m. Det ville ikke stå mål med den risiko og historik, der er på området i Nordfyns Kommune.

Klare rammer og retningslinjer for brug af kommunens køretøjer, forankres i vores personalepolitiske værdier om ordentlighed og tillid. Retningslinjerne vil blive en del af håndbogen i personaleuniverset på Intra'Sant.

## Økonomiske oplysninger

Ingen.

## Lovgrundlag

Færdselsloven, straffeloven samt erstatningsansvarsloven m.fl.

## Aktuel beslutning på HovedMED 2025-2026 21-04-2026

Drøftet og godkendt.

Leder af HR, Sharajé Thomasen deltog under punktets behandling.

## Bilag

GODKENDT Retningslinjer for brug af Nordfyns kommunes køretøjer

# Punkt 10: Drøftelse af udkast til livsfase- og seniorpolitik for Nordfyns Kommune

S2025-6910

## Sagens kerne

HovedMED skal med denne sag drøfte og give bemærkninger/input til udkast til en livsfase- og seniorpolitik for Nordfyns Kommune.

Sagen tager afsæt i Kommunalbestyrelsens behandling af en initiativretssag den 25. september 2025 om udarbejdelse af en seniorpolitik. Arbejdet er siden udvidet til en samlet livsfase- og seniorpolitik, der har til formål at favne alle ansatte og flere livssituationer/-faser.

Med afsæt i personalepolitikken er formålet, at politikken skal fungere som et fælles ledelses- og medarbejderpolitisk redskab, der understøtter fleksibilitet med afsæt i kerneopgaven og bidrager til en attraktiv arbejdsplads med plads til forskellighed - og dermed som en fælles ramme for alle kommunens faggrupper. For at understøtte implementeringen suppleres politikken af konkrete værktøjer, som hjælper ledere og medarbejdere i dialogen om trivsel, udvikling og arbejdsliv på tværs af livsfaser. Disse værktøjer udarbejdes og præsenteres efter politikkens godkendelse.

HovedMED's bemærkninger indgår i det videre arbejde frem mod et samlet politikudkast, som efterfølgende forelægges til godkendelse i Økonomiudvalget.

Leder af HR, Sharajé Thomasen, deltager under punktets behandling.

## Indstilling

Administrationen indstiller, at HovedMED drøfter og giver bemærkninger/input til udkast for livsfase- og seniorpolitik for Nordfyns Kommune.

## Sagens baggrund

Kommunalbestyrelsen besluttede den 25. september 2025 at oversende en initiativretssag om udarbejdelse af en seniorpolitik til Økonomiudvalget. På den baggrund er arbejdet igangsat, men med en justeret tilgang, hvor der arbejdes med en samlet livsfase- og seniorpolitik. Baggrunden for denne tilgang er bl.a., at Kommunernes Landsforening (KL) anbefaler et skifte fra traditionelle seniorpolitikker til livsfasepolitikker, da behov for fleksibilitet, trivsel og udvikling ikke alene er knyttet til alder, men opstår på forskellige tidspunkter i arbejdslivet.

En livsfasebaseret tilgang giver dermed bedre mulighed for at:

- understøtte et langt og bæredygtigt arbejdsliv
- styrke trivsel og tilknytning
- skabe en systematisk og naturlig dialog om arbejdsliv
- sikre fleksible løsninger med respekt for kerneopgaven

Derfor skal livsfase- og seniorpolitikken medvirke til både kulturprægning, men også at håndtere arbejdslivets udfordringer omkring tiltrækning (rekruttering) og trivsel med den nødvendige plads til forskellighed.

### *Værktøjer til politikken i praksis*

For at understøtte, at livsfase- og seniorpolitikken kan anvendes i praksis, arbejdes der med at udvikle en række værktøjer, herunder:

- en guide til ledere og medarbejdere om livsfasedialoger
- temabaserede samtalekort
- inspiration og eksempler fra praksis

Værktøjerne skal understøtte et fælles sprog og en ensartet, men fleksibel tilgang til dialogen mellem leder og medarbejder. Disse værktøjer præsenteres efter livsfase- og seniorpolitikens godkendelse.

### *Videre proces*

HovedMED's bemærkninger og input indgår i det videre arbejde.

Herefter udarbejdes et samlet udkast til en livsfase- og seniorpolitik, som forelægges

1. Direktionen til godkendelse
2. Økonomiudvalget til politisk drøftelse og godkendelse
3. Kommunalbestyrelsen til orientering

Livsfase- og seniorpolitikken forankres i Nordfyns Kommunes personaleunivers "Et stærkt fællesskab. En tydelig forskel", særligt under temaet "Et arbejdsliv i balance".

### **Økonomiske oplysninger**

Udarbejdelsen af en livsfase- og seniorpolitik medfører ikke direkte økonomiske konsekvenser. Tiltag, efter livsfase- og seniorpolitikens implementering, forventes håndteret inden for eksisterende rammer og gennem lokal ledelsesmæssig prioritering med fokus på kerneopgaven.

### **Lovgrundlag**

Intet.

### **Aktuel beslutning på HovedMED 2025-2026 21-04-2026**

Drøftet og input givet.

Leder af HR, Sharajé Thomasen deltog under punktets behandling.

### **Bilag**

GAMMELT UDKAST Sammen om et arbejdsliv i balance - Nordfyns Kommunes livsfase- og seniorpolitik

# Punkt 11: Formidling af arbejdet med fleksibel arbejdstilrettelæggelse

S2024-12300

## Sagens kerne

ovedMED modtager med denne sag en status på arbejdet i styregruppen for fleksibel arbejdstilrettelæggelse og fuldtid/op i tid.

I den forbindelse:

- skal HovedMED drøfte udkast til materiale til en ny processide på Intra'Sant
- bliver HovedMED orienteret om styregruppens arbejde med ledelsesinformation (data) på personaleområdet

Processiden skal samle viden, erfaringer og inspiration ét sted og give medarbejdere og ledere et bedre overblik over arbejdet med fleksibel arbejdstilrettelæggelse.

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 en attraktiv arbejdsplads.

HR konsulent Camilla Ærenlund deltager under punktets behandling.

## Indstilling

Det indstilles, at HovedMED drøfter udkast til materiale til etablering af en processide på Intra'Sant samt tilhørende formidlingsmateriale om fleksibel arbejdstilrettelæggelse.

## Sagens baggrund

Styregruppen er nedsat med afsæt i et kommissorium (vedlagt som bilag), som blev drøftet i Strategisk Chefforum den 18. december 2024 og godkendt af HovedMED den 21. januar 2025.

Kommissoriet danner rammen for et tværgående, strategisk og praksisnært arbejde og understøtter implementeringen af trepartsaftalen fra december 2023.

Styregruppen arbejder med følgende centrale opgaver:

- Skabe en attraktiv arbejdsplads
- Integrere trepartsaftalens hensigter
- Styrke vidensdeling og samarbejde
- Identificere og nedbryde barrierer
- Understøtte kultur og praksis
- Evaluere indsatser
- Bidrage til strategisk beslutningstagning

### *Processide på Intra'Sant*

På mødet den 13. november 2025 besluttede styregruppen at styrke kommunikationen om fremdrift, herunder gennem tydelig procesinformation. Dette sker primært via en processide på Intra'Sant suppleret med nyheder på samme platform.

Formålet med processiden er at samle viden, erfaringer og inspiration om fleksibel arbejdstilrettelæggelse ét sted, så både medarbejdere og ledere får et bedre overblik over muligheder og igangværende indsatser.

På mødet den 20. januar 2026 gav HovedMED input til formidlingen samt den foreslåede tids- og procesplan. Det blev samtidig besluttet, at der udarbejdes en mere detaljeret præsentation til mødet i HovedMED den 21. april 2026. Styregruppen har senest behandlet formidlingen på mødet den 7. april 2026.

På den baggrund er der udarbejdet forslag til en processide på Intra'Sant (eksempler i bilag 1 og 2).

Processiden opbygges som en del af personaleuniverset og fungerer som et løbende opdateret omdrejningspunkt for indsatsen. Indholdet vil blandt andet bestå af:

- Overblik over rammer og muligheder

- Eksempler og erfaringer fra praksis
- Korte videospots med ledere og medarbejdere
- Inspiration og værktøjer til lokal dialog og prøvehandlinger

Efter drøftelsen i HovedMED den 21. april 2026 indarbejdes eventuelle bemærkninger, hvorefter processiden lanceres med en nyhed på Intra'Sant.

#### *Ledelsesinformation på personaleområdet*

Som led i det samlede arbejde med ledelsesinformation i Nordfyns Kommune har styregruppen på de seneste møder fået præsenteret og givet input til udviklingen af data på personaleområdet.

Arbejdet med at opdatere ledelsesinformationen på tværs af organisationen blev igangsat i sommeren 2025 med det formål at gøre data let tilgængelige, anvendelige i praksis og understøtte en systematisk opfølgning på måltal.

På mødet den 6. oktober 2025 og den 7. april 2026 drøftede styregruppen, hvordan anvendelsen af data kan styrkes, så den i højere grad understøtter ledelsesmæssige beslutninger og lokal praksis. I den forbindelse bidrager styregruppen til at kvalificere relevante personaledata og anvendelsen heraf i organisationen.

### **Økonomiske oplysninger**

-

### **Lovgrundlag**

-

### **Aktuel beslutning på HovedMED 2025-2026 21-04-2026**

Drøftet og input givet.

Camilla Ærenlund deltog under punktets behandling.

### **Bilag**

Kommissorium for styregruppen for fleksibel arbejdstilrettelæggelse og fuld tid\_op i tid

Bilag 1. Udkast for processide om Fleksibel arbejdstilrettelæggelse

Bilag 2. Eksempel på underside - Rammer og muligheder - fleksibel arbejdstilrettelæggelse - Intra'Sant

## Punkt 12: Arbejdsmiljødag 2026

S2026-3111

### Sagens kerne

Arbejdsmiljødagen er en årlig begivenhed, hvor arbejdsmiljøgrupperne får inspiration og redskaber til at varetage arbejdsmiljøopgaverne med fokus på forebyggelse og trivsel.

HR konsulent Camilla Ærenlund deltager under punktets behandling.

### Indstilling

Administrationen indstiller, at HovedMED:

1. Drøfter og kommer med input til særlige opmærksomhedspunkter, fokusområder eller spørgsmål, der med fordel kan inddrages i planlægningen af dagen
2. Peger på behov eller perspektiver, som kan kvalificere temaet yderligere

### Sagens baggrund

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

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

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

Arbejdsmiljødagen 2026 afholdes den 17. november 2026 (kalenderinvitation sendes ud snarest)

Planlægningen af dagen tager afsæt i de arbejdsmiljødrøftelser, der har været i de lokale OmrådeMED. I år ses der en stor variation i de temaer, der er arbejdet med på tværs af områderne, og der tegner sig derfor ikke ét entydigt fælles tema.

Der er udarbejdet en kort opsamling på de væsentligste pointer fra arbejdsmiljødrøftelserne (vedlagt), som har indgået i overvejelserne om valg af tema.

*Tema for arbejdsmiljødagen*

Arbejdsmiljødagen i 2026 har fokus på:

Pre- og onboarding af nye medarbejdere.

Temaet er valgt, fordi en systematisk pre- og onboardingindsats er en vigtig forebyggende arbejdsmiljøindsats, der understøtter, at nye medarbejdere får en tryk og tydelig start, styrker trivsel og tilknytning samt bidrager til at reducere medarbejderomsætning.

Samtidig vurderes temaet at være relevant på tværs af hele organisationen.

Formål med dagen:

- Styrke kvaliteten i modtagelsen af nye medarbejdere
- Skabe fælles forståelse for god onboarding-praksis
- Give inspiration og konkrete værktøjer til arbejdspladserne

Arbejdsmiljødagen tilrettelægges med fokus på, at indholdet er relevant på tværs af fagområder, og at deltagerne får mulighed for aktivt at arbejde med temaet på dagen.

Vi er glade for at kunne fortælle, at dagen vil blive faciliteret af Christian Qvick, som er forfatter eller medforfatter af flere relevante bøger artikler - herunder bogen 'Hjælp, vi mangler kolleger'. Læs eventuelt mere om Christian Qvick her [Profundia - Christian Qvick](#)

## **Økonomiske oplysninger**

Udgifter til arbejdsmiljødagen afholdes inden for rammen.

## **Lovgrundlag**

Arbejdsmiljøloven.

## **Aktuel beslutning på HovedMED 2025-2026 21-04-2026**

Drøftet. Den vanlige referencegruppe involveres i den videre planlægning af dagen.

Camilla Ærenlund deltog under punktets behandling.

## **Bilag**

Arbejdsmiljødrøftelse 2026 – prioriterede indsatser

## **Punkt 13: Endeligt program for Strategidag 2026**

S2025-7479

### **Sagens kerne**

HovedMED orienteres med denne sag om det endelige program for strategidagen 2026, som afholdes den 19. maj 2026.

Sagen skal ses i forlængelse af HovedMEDs beslutning på mødet den 25. november 2025, hvor de overordnede rammer for strategidagen blev fastlagt, samt den efterfølgende drøftelse og godkendelse af det overordnede program primo 2026.

Det endelige program er på den baggrund kvalificeret og vedlægges som bilag. Strategidagen afholdes som et heldagsseminar fra kl. 8.00 til 15.00 med Jørgen Enevoldsen fra PUF som facilitator.

HR konsulent Camilla Ærenlund deltager under punktets behandling.

### **Indstilling**

Det indstilles, at HovedMED tager orienteringen om det endelige program for strategidagen 2026 til efterretning.

### **Sagens baggrund**

HovedMED drøftede på mødet den 25. november 2025 afholdelsen af Strategidagen 2026 og fastlagde de overordnede rammer for dagen, herunder formål, tidsmæssig placering og den videre proces.

På mødet blev det besluttet, at det mere konkrete program og indhold for strategidagen skulle udarbejdes efterfølgende og forelægges HovedMED til drøftelse og godkendelse primo 2026.

#### *Formål*

Formålet med Strategidagen 2026 er at give HovedMED et fælles strategisk afsæt gennem evaluering af MED-strategiplanen 2024-2026 og indsamling af input til den kommende MED-strategiplan.

Strategidagen fungerer samtidig som en platform for fælles refleksion og strategisk sammenhæng på tværs af organisationen med fokus på dialog, fælles refleksion og relationelt samarbejde med afsæt i HovedMEDs rolle og funktion.

#### *Afvikling*

Dagen afholdes som et heldagsseminar, hvor drøftelserne afsluttes med en fælles opsamling, der danner grundlag for det videre arbejde med MED-strategien og HovedMEDs fremadrettede opgavevaretagelse.

Det faglige og strategiske indhold tager samlet afsæt i HovedMEDs rolle og funktion i MED-organisationen og integreres i programmets oplæg, drøftelser og fælles opsamling.

Der er særligt fokus på:

HovedMEDs rolle som ledende aktør i den lokale MED-organisation

HovedMEDs rolle og opgaver

HovedMEDs mulighed for at arbejde strategisk med MED-strategiplanen

HovedMEDs interne arbejdsform og møder

HovedMEDs kommunikation - internt og i forhold til den øvrige MED-organisation

Programmet for strategidagen er på den baggrund færdiggjort og vedlagt som bilag.

### **Økonomiske oplysninger**

-

### **Lovgrundlag**

-

### **Aktuel beslutning på HovedMED 2025-2026 21-04-2026**

Drøftet og godkendt.

Camilla Ærenlund deltog under punktets behandling.

### **Bilag**

## Program for HovedMEDs Strategidag 2026

# Punkt 14: Fraværstatistik pr. 31 marts 2026 - HovedMED

S2026-3460

## Sagens kerne

Fraværstatistikken pr. 31. marts 2026 for HovedMED er udarbejdet og fremlægges til drøftelse.

## Indstilling

Fraværstatistikken forelægges til drøftelse, herunder drøftes konsekvenser for arbejdsmiljø.

## Sagens baggrund

Fraværssrapporterne indeholder afrapportering i forhold til de tre måltal:

- Antal sygefraværsgange pr. årsværk.
- Faktisk sygefravær i procent for 12 måneder.
- Andel uden sygefravær i procent.

Det samlede sygefravær for HovedMED's område, set over de seneste 12 måneder, ligger pr. 31. marts 2026 på 6,0%, hvilket er det samme som pr. 28. februar 2026 og er det samme som pr. 31. marts 2025.

Specifikt for marts måned 2026 ligger sygefraværet på 6,6%, hvilket er 1,8 procentpoint lavere i forhold til sygefraværet for februar måned 2026 og 0,3 procentpoint lavere i forhold til marts måned 2025.

Det registrerede fravær svarer til ca. 105,4 fraværårsværk for HovedMED's område.

Andelen af medarbejdere uden sygefravær ligger på 24,2% mod måltallet på 33%.

### Måltal:

Det kan konstateres, at måltallene "Sygefravær i % seneste 12 mdr.", "Antal sygefraværsgange" og "Andel uden sygefravær" for HovedMED's område set over de seneste 12 måneder ikke er nået.

"Andel uden sygefravær i procent" ligger lavere end måltallet med 8,8 procentpoint.

Fraværssrapport pr. 31. marts 2026	Sygefraværprocent		Antal sygefraværsgange pr. årsværk	Andel uden sygefravær i procent	Estimeret lønudgift ved sygefravær
	Seneste 12 mdr.	Forrige 12 mdr.	Seneste 12 mdr.	Seneste 12 mdr.	Seneste 12 mdr.
HovedMED	Måltal		Måltal	Måltal	I hele kr.
	4,3 %		11,2 dage	33,0 %	
HovedMED	6,0 %	6,0 %	15,5 dage	24,2 %	60.034.310

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

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

For de øvrige OmrådeMED gælder følgende pr. 31. marts 2026 i forhold til 2025:

- Børn og Unge: Fraværet ligger 0,3 procentpoint højere.
- Rådhusene: Fraværet ligger 1,3 procentpoint lavere.
- Voksen Velfærd: Fraværet ligger 0,2 procentpoint højere.

- Teknik, Erhverv og Kultur: Fraværet ligger 0,4 procentpoint lavere.

OmrådeMED Rådhusene ligger 1,6 procentpoint over måltallet vedrørende "Andel uden sygefravær".

Teknik, Erhverv og Kultur har nået måltallene vedrørende "Sygefravær i % seneste 12 mdr." og "Antal sygedage pr. årsværk".

Nedenstående tabel viser måltal for OmrådeMED-udvalgene:

	Sygefraværs-Procent	Antal sygefraværsdage pr. årsværk	Andel uden sygefravær i procent
<b>MED-udvalg</b>	<b>Måltallene er gældende for 12 måneder</b>		
Børn og Unge	3,5 %	9,0 dage	30,0 %
Rådhusene	3,0 %	7,8 dage	30,0 %
Voksen Velfærd	5,8 %	15,1 dage	30,0 %
Teknik, Erhverv og Kultur	3,3 %	8,5 dage	30,0 %

Nedenstående tabel viser faktisk sygefravær for OmrådeMED-udvalgene:

	Faktisk sygefravær				
Fraværs-rapport pr. 31. marts 2026	Sygefraværs-Procent		Antal sygefraværsdage pr. årsværk	Andel uden sygefravær i procent	Estimeret lønudgift ved sygefravær
MED-udvalg	Seneste 12 mdr.	Forrige 12 mdr.	Seneste 12 mdr.	Seneste 12 mdr.	I hele kr.
Børn og Unge	5,6 %	5,3 %	14,7 dage	25,4 %	24.317.528
Rådhusene	4,1 %	5,4 %	10,8 dage	31,6 %	7.052.198
Voksen Velfærd	7,6 %	7,4 %	19,6 dage	19,4 %	26.372.482
Teknik, Erhverv og Kultur	3,2 %	3,6 %	8,4 dage	29,7 %	1.657.529

## Økonomiske oplysninger

De estimerede lønudgifter udbetalt i forbindelse med sygefravær de seneste 12 måneder udgør ca. 60 mio. kr. for HovedMED's medarbejdere.

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

Der er ikke medtaget udgifter til aflønning af vikarer.

## Lovgrundlag

## **Aktuel beslutning på HovedMED 2025-2026 21-04-2026**

Drøftet.

### **Bilag**

Fraværsrapport - Hoved-MED pr. 31. marts 2026

Fraværsrapport - Område-MED Børn og Unge pr. 31. marts 2026

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

Fraværsrapport - Område-MED Teknik, Erhverv og Kultur pr. 31. marts 2026

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

Datagrundlag i fraværsrapporterne

## **Punkt 15: Årskalender 2026**

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 21-04-2026**

Drøftet.

### **Bilag**

HovedMED Årskalender 2025-2026 - April 2026

# Punkt 16: Orientering om beredskabsplanlægning i Nordfyns Kommune

S2025-4396

## Sagens kerne

HovedMED orienteres med denne sag om status på arbejdet med at styrke beredskabsplanlægningen i Nordfyns Kommune.

Arbejdet med beredskabsplanlægningen er nu i en fase, hvor de ni tværgående arbejdsgruppers anbefalinger samles og forelægges direktionen i april 2026 med henblik på prioritering og videre implementering.

Parallelt med arbejdsgruppernes arbejdes der aktuelt med:

- en videreudvikling af den samlede struktur for beredskabsplanlægningen, herunder en tydeligere opdeling mellem overordnede planer og handlingsrettede action cards
- afdækning af behov for beredskabsudstyr, herunder bl.a. kommunikationsløsninger (fx SINE) og forsyningssikkerhed
- etablering af Nordfyns Beredskabsforum med deltagelse af relevante aktører fra civilsamfund og forsyningsområdet med henblik på styrket lokal robusthed
- Udarbejdelse af brand- og evakueringsinstrukser
- Planlægning af beredskabsøvelser

Formålet er at sikre et operationelt og sammenhængende beredskab, hvor planer fungerer i praksis, organisationen er trænet, og nødvendige ressourcer er til stede.

Kommunaldirektør Morten V. Pedersen giver på mødet en mundtlig status på arbejdet og de næste skridt.

## Indstilling

Det indstilles, at HovedMED tager orienteringen til efterretning.

## Sagens baggrund

HovedMED er løbende blevet orienteret om arbejdet med at styrke beredskabsplanlægningen i Nordfyns Kommune, senest den 21. januar 2026.

Som led i beredskabsarbejdet blev der i foråret 2025 nedsat ni tværgående arbejdsgrupper, som har haft til opgave at opdatere og udvikle beredskabsplaner inden for en række centrale risikoområder (fx cyberangreb, forsyningssvigt, ekstremt vejr og hændelser med sundheds- eller miljømæssige konsekvenser).

Arbejdet tager afsæt i nationale anbefalinger, vejledninger og analyser, herunder et øget fokus på:

- robusthed og krisehåndtering i kommunerne
- behovet for øget øvelsesaktivitet
- styrket koordinering på tværs af sektorer og aktører

Arbejdsgrupperne er ved at afslutte deres arbejde med at opdatere og udvikle planer inden for centrale risikoområder. Arbejdsgruppernes anbefalinger samles og forelægges direktionen i april 2026 med henblik på prioritering og videre implementering. HovedMED modtager på mødet den 4. juni 2026 en status på anbefalinger og implementering.

HovedMED er løbende blevet orienteret om arbejdet med at styrke beredskabsplanlægningen i Nordfyns Kommune, senest den 21. januar 2026.

Som led i beredskabsarbejdet blev der i foråret 2025 nedsat ni tværgående arbejdsgrupper, som har haft til opgave at opdatere og udvikle beredskabsplaner inden for en række centrale risikoområder (fx cyberangreb, forsyningssvigt, ekstremt vejr og hændelser med sundheds- eller miljømæssige konsekvenser).

Arbejdet tager afsæt i nationale anbefalinger, vejledninger og analyser, herunder et øget fokus på:

- robusthed og krisehåndtering i kommunerne
- behovet for øget øvelsesaktivitet
- styrket koordinering på tværs af sektorer og aktører

Arbejdsgrupperne er ved at afslutte deres arbejde med at opdatere og udvikle planer inden for centrale risikoområder. Arbejdsgruppernes anbefalinger samles og forelægges direktionen i april 2026 med henblik på prioritering og videre implementering. HovedMED modtager på mødet den 4. juni 2026 en status på anbefalinger og implementering.

Sideløbende med arbejdsgruppernes arbejde er arbejdet der med følgende tiltag:

#### Samling og overblik over beredskabsplaner

Samling af beredskabsplaner, action cards og kontaktoplysninger i den digitale beredskabsplatform C3, så beredskabsarbejdet er samlet ét sted. Formålet med C3 er at gøre det nemt og hurtigt at handle i en krisesituation. Arbejdet med C3 er forankret i Beredskab Fyn, som har det overordnede koordineringsansvar.

Platformen er opbygget i to niveauer:

- Overordnede planer, som beskriver organisering, ansvar og rammer
- Action cards, som er korte og konkrete handlevejledninger til brug i en akut situation

#### Intern kommunikation samt kommunikation med øvrige kommuner og beredskab i en krise

En fælles fynsk tilgang til indførelse og anvendelse af SINE-radioer (beredskabsradioer) med henblik på at sikre robust og sammenhængende krisekommunikation internt og på tværs af kommunerne. Nordfyns Kommune arbejder aktuelt med at fastsætte behov, fordeling og opsætning.

#### Nordfyns Lokale Beredskabsforum

Etablering af og første møde i Nordfyns lokale beredskabsforum med deltagelse af relevante aktører fra civilsamfund og forsyningsområdet med henblik på styrket lokal robusthed.

#### Interne brand- og evakueringsinstrukser

Udarbejdelse af brand- og evakueringsinstrukser samt tilhørende tegninger i samarbejde med Beredskab Fyn, indledningsvis for rådhusene.

#### Krisekommunikation

Påbegyndelse af at sikre en sammenhængende og rettidig kommunikation til borgere, medarbejdere og samarbejdspartnere i alle faser af en krise. Det omfatter klare retningslinjer for roller og ansvar, valg af kanaler, håndtering af pressehenvendelser samt koordinering af budskaber på tværs af organisationen.

#### Øvelser

Planlægning af beredskabsøvelser i samarbejde med Beredskab Fyn. Større tværgående øvelser er i støbeskeen. Mindre øvelser afventer arbejdsgruppernes anbefalinger.

### **Økonomiske oplysninger**

.

### **Lovgrundlag**

.

### **Aktuel beslutning på HovedMED 2025-2026 21-04-2026**

Taget til efterretning.

# Punkt 17: Status på reformarbejdet i Nordfyns Kommune

S2025-582

## Sagens kerne

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

Orienteringen omfatter væsentlige nationale initiativer og udviklinger i perioden januar til april 2026.

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

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

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

## Indstilling

Det indstilles, at HovedMED tager orienteringen til efterretning.

## Sagens baggrund

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

Nedenfor redegøres kort for væsentlige nationale initiativer inden for de enkelte reformspor i perioden januar til april 2026.

### *Grøn trepart*

På landsplan er der i perioden ikke meldt nye centrale politiske initiativer ud.

### *Ældreformen*

På landsplan er der i perioden ikke gennemført nye lovændringer. Der er arbejdet videre med implementering af reformen, herunder via vejledninger og løbende præciseringer af rammerne.

### *Beskæftigelsesreformen*

På landsplan er de første dele af reformen trådt i kraft pr. 1. februar 2026, herunder ændringer i proceskrav og rammer for organisering af beskæftigelsesindsatsen. Reformen implementeres gradvist med yderligere ikrafttrædelse i 2026.

### *Folkeskolens kvalitetsprogram*

På landsplan er der i perioden ikke vedtaget ny lovgivning. Der er arbejdet videre med implementering af initiativer i kvalitetsprogrammet som led i allerede vedtagne aftaler.

### *Sundhedsreformen*

På landsplan er de forberedende sundhedsråd trådt i kraft pr. 1. januar 2026. Der er arbejdet videre med forberedelse af reformens implementering, herunder høringer og lovforberedende arbejde.

### *Socialområdet*

På landsplan er der indgået aftale om en værdighedsreform for de mest udsatte voksne (29. januar 2026). Der er igangsat opfølgende arbejde med implementering af reformens initiativer.

## Økonomiske oplysninger

.

## Lovgrundlag

.

**Aktuel beslutning på HovedMED 2025-2026 21-04-2026**

Taget til efterretning.

## **Bilag**

Bilag 1. En fælles vej - Nordfyns Kommune strategi for reformarbejdet

# Punkt 18: Konsekvensrettelse af Nordfyns Kommunes rygepolitik - ny lovgivning

S2025-6916

## Sagens kerne

Fra den 1. april 2025 er der trådt nye nationale regler i kraft, som ensretter reglerne for rygning, elektroniske cigaretter og opvarmede tobaksvarer. Det betyder, at der nu gælder de samme regler for, hvor anvendelsen af disse må ske.

## Indstilling

Det indstilles, at orienteringen tages til efterretning.

## Sagens baggrund

HovedMED orienteres om, at Nordfyns Kommune har konsekvensrettet Nordfyns Kommunes rygepolitik som følge af lovændringen.

Tilpasningen indebærer en præcisering af den eksisterende formulering, så det tydeligt fremgår, at politikken også omfatter opvarmede tobaksvarer, i overensstemmelse med gældende lovgivning.

Den hidtidige formulering:

*"Politikken omfatter alle former for rygning, herunder e-cigaretter og lignende produkter."*

Ændres til:

*"Politikken omfatter alle former for rygning, herunder elektroniske cigaretter, opvarmede tobaksvarer og lignende produkter."*

Der er tale om en sproglig præcisering. Rygepolitikken ændres ikke indholdsmæssigt.

I vedlagte bilag ses rettelsen.

## Økonomiske oplysninger

Ingen.

## Lovgrundlag

Ændringen af lov om røgfri miljøer er en del af en samlet politisk aftale om en forebyggelsesplan om børn og unge - tobak, nikotin og alkohol. I kan læse den samlede lovændring her: [LOV nr 1669 af 30/12/2024](#). Det er lovens § 5, der handler om ændring af lov om røgfri miljøer. Denne lov kan I læse her: [Bekendtgørelse af lov om røgfri miljøer](#)

## Aktuel beslutning på HovedMED 2025-2026 21-04-2026

Taget til efterretning.

## Bilag

Rygepolitik jf. nye regler for Røg- og dampfrie miljøer - ny

## **Punkt 19: Status fra arbejdsgruppe i KL-netværk om vold, trusler og chikane**

S2025-11473

### **Sagens kerne**

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

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

### **Indstilling**

HovedMED orienteres om status fra arbejdsgruppen.

### **Sagens baggrund**

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

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

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

### Videre proces

Arbejdsgruppen fortsætter arbejdet med afprøvning og tilpasning af indsatser frem mod de kommende netværksmøder. Erfaringer fra Nordfynsskolen vil danne grundlag for den videre udvikling og udbredelse. HovedMED vil blive orienteret løbende om arbejdet og de opnåede erfaringer.

Arbejdsgruppen består af:

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

Thomas J Eriksen og Frederik Lykke Horsens vil præsentere punktet.

I vedlagte bilag ses agenda for netværksmøderne.

### **Økonomiske oplysninger**

-

### **Lovgrundlag**

-

### **Aktuel beslutning på HovedMED 2025-2026 21-04-2026**

Udsat til næste møde.

### **Bilag**

netværk vold, trusler og chikane - agenda

## **Punkt 20: Orientering**

S2024-10191

### **Sagens kerne**

Orientering til HovedMED:

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

### **Aktuel beslutning på HovedMED 2025-2026 21-04-2026**

Orientering foretaget.