

REFERAT Strategisk Chefforum d. 27-08-2025

Mødedato Onsdag d. 27. august 2025 kl. 08:30

Mødested Sønderø Rådhus, Tingstedet 1

Mødedeltagere Morten V. Pedersen, Charlotte Veilskov, Helle Lagersted Jørgensen, Peter Astrup Simmelsgaard, Kia Lund
McDermott, Charlotte Jakobsen, Åse Nielsen, Mogens Bak Hansen, Karsten Poulsen, Judith Poulsen, Gitte Høj Nielsen, Louise Rasmussen

Indholdsfortegnelse

Tidsplan.....	3
Kommunaldirektøren orienterer.....	4
Kort status på NIS2 og præsentation af Nordfyns Kommunes nye informationssikkerhedskonsulent	5
Drøftelse af principper for forvaltningens betjening af kommunalbestyrelsen, rammer for institutio	6
Drøftelse af revideret beskrivelse af den administrative organisation.....	8
Drøftelse af kravsspecifikation til ansøgning om midler fra arbejdsmiljøpuljen 2025.....	10
Tids- og procesplan for implementering af Nordfyns Kommunes opdaterede personaleunivers.....	12
Viderebehandling af fleksibel arbejdstilrettelæggelse og fuld tid/op i tid fra Strategisk Chefforum d	14
Status på reformarbejdet og implementeringsplan.....	16
Strategisk indblik – Børn og Unge.....	18
De næstkommende møder i Strategisk Chefforum.....	19

Punkt 1: Tidsplan

S2021-736

Sagens kerne

Tidsplan for mødet:

08.30 - 09.45	Blok 1	Deltagere
	Kommunaldirektøren orienterer	
	Kort status på NIS2 og præsentation af Nordfyns Kommunes nye informationssikkerhedskonsulent	Nicklas Anthony Clark
	Drøftelse af principper for forvaltningens betjening af kommunalbestyrelsen, rammer for institutionsbesøg m.v.	
09.45 - 11.45	Blok 2	
	Drøftelse af revideret beskrivelse af den administrative organisation	Thomas Feldstedt
	Drøftelse af kravsspecifikation til ansøgning om midler fra arbejdsmiljøpuljen 2025	Thomas Feldstedt
	Tids- og procesplan for implementering af Nordfyns Kommunes opdaterede personaleunivers	Thomas Feldstedt
	Viderebehandling af fleksibel arbejdstilrettelæggelse og fuld tid/op i tid fra Strategisk Chefforum den 25. juni 2025	Thomas Feldstedt
11.45 - 13.00	Blok 3 - inkl. frokost	
	Status på reformarbejdet og implementeringsplan	
	Strategisk indblik - Børn og Unge	
	De næstkommende møder i Strategisk Chefforum	

Aktuel beslutning på Strategisk chefforum 27-08-2025

Godkendt.

Punkt 2: Kommunaldirektøren orienterer

S2021-736

Sagens kerne

Kommunaldirektøren orienterer.

Aktuel beslutning på Strategisk chefforum 27-08-2025

Orientering givet.

Oplægget til ØK om beredskabsplanlægningen vedlægges som bilag til referatet.

Bilag

Beredskabsplanlægning i Nordfyns Kommune - ØK 20. aug. 25

Punkt 3: Kort status på NIS2 og præsentation af Nordfyns Kommunes nye informationssikkerhedskonsulent

S2025-6190

Sagens kerne

Strategisk Chefforum præsenteres for informationssikkerhedskonsulent, Nicklas Anthony Clark, og for arbejdet med NIS 2-lovgivningen, der trådte i kraft den 1. juli 2025. Herunder hvordan direktionen og øvrige ledelseslag klædes på til at varetage ansvaret herfor.

Indstilling

Administrationen indstiller, at Strategisk Chefforum tager orienteringen til efterretning.

Sagens baggrund

I forbindelse med godkendelsen af budget 2025 på Kommunalbestyrelsesmødet den 10. oktober 2024, blev der afsat midler til øget fokus på informations- og cybersikkerhed, bl.a. ved ansættelse af en informationssikkerhedskonsulent. Stillingen blev besat den 1. juni 2025 af Nicklas Anthony Clark, der kommer og præsenterer sig med fokus på sin rolle, og hvordan han kommer til at hjælpe fagområderne.

Nicklas giver også en kort introduktion til arbejdet med implementering af NIS 2-lovens krav med afsæt i en GAP-analyse, som Nordfyns Kommune har fået lavet med ekstern bistand.

NIS 2 er et EU-direktiv, der har til formål at styrke cybersikkerheden i EU i samfundskritiske institutioner. Kommunen er omfattet som helhed, og loven stiller nye og skærpede krav til kommunens organisatoriske, medarbejderorienterede, fysiske og teknologiske sikkerhedsforanstaltninger. Derudover stiller loven krav om ledelsesinvolvering- og ansvar for disse.

Loven har en tæt sammenhæng til kommunens øvrige arbejde med informationssikkerhed og GDPR.

Se vedlagte bilag med en kort skriftlig status om NIS2.

Økonomiske oplysninger

-

Lovgrundlag

Databeskyttelsesforordningen, NIS 2.

Aktuel beslutning på Strategisk chefforum 27-08-2025

Orientering taget til efterretning.

Bilag

NIS2-status til Strategisk Chefforum

Status på NIS2 i Nordfyns Kommune_StrategiskChefforum

Punkt 4: Drøftelse af principper for forvaltningens betjening af kommunalbestyrelsen, rammer for institutionsbesøg m.v.

S2025-621

Sagens kerne

Følgende dokumenter er opdateret til 2025-udgaver:

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

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

- Principper for forvaltningens betjening af Kommunalbestyrelsen i Nordfyns Kommune.

Dokumenterne fremlægges til Strategisk Chefforums drøftelse i relation til implementering. Dokumenterne vedlægges som bilag.

Indstilling

De godkendte dokumenter:

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

indstilles til Strategisk Chefforums drøftelse i relation til implementering.

Sagens baggrund

Den 26. juni 2025 godkendte Kommunalbestyrelsen følgende dokumenter:

- Nordfyns Kommunes rammer og regler for spørgetid og skriftlige spørgsmål. (Opdateret)
- Principper for besøg på kommunale institutioner i Nordfyns Kommune. (Opdateret)
- Principper for forvaltningens betjening af kommunalbestyrelsen i Nordfyns Kommune. (Nyt)

Formålet er at sikre en ensartet og gennemsigtig praksis, der understøtter det politiske arbejde, fremmer borgerinddragelse og bidrager til en god dialog og et godt samarbejde mellem Kommunalbestyrelsen, forvaltningen og borgerne.

Fagdirektørerne vurderer individuelt, om der er behov for yderligere i forhold til de respektive fagudvalg.

Økonomiske oplysninger

-

Lovgrundlag

Lov om kommuners styrelse.

Aktuel beslutning på Strategisk chefforum 27-08-2025

Drøftet.

Bilag

Principper for forvaltningens betjening af kommunalbestyrelsen i Nordfyns Kommune

Prinsipper for besøg på kommunale institutioner i Nordfyns Kommune

Nordfyns Kommunes rammer og regler for spørgetid og skriftlige spørgsmål

Punkt 5: Drøftelse af revideret beskrivelse af den administrative organisation

S2024-8750

Sagens kerne

Strategisk Chefforum skal med denne sag fortsætte drøftelsen af, hvordan Nordfyns Kommunes administrative mødefora kan videreudvikles i sammenhæng med den eksisterende organisering. Direktionen har drøftet udkastet den 13. og 22. august 2025, og det er opdateret på baggrund heraf. Udkastet eftersendes inden mødet.

Drøftelsen bygger på direktionens bemærkninger samt drøftelserne fra Strategisk Chefforum-seminaret i marts 2025 og kobles til planlægningen af årshjul og mødestruktur i Nordfyns Kommune - herunder sammenhæng til MED-systemet.

I forlængelse af drøftelsen af den administrative organisation skal Strategisk Chefforum desuden forholde sig til den fremtidige organisering af Lederforum og Ledernetværk 4+5.

Formålet med drøftelsen er at skabe større strategisk klarhed og sammenhæng mellem ledelsesfora på tværs af organisationen ved at:

- Styrke koordinering, rollefordeling og samspil i ledelseskæden
- Understøtte en fælles strategisk retning og prioritering
- Tydeliggøre ansvar og formål for de enkelte fora
- Indsamle input til opdateret mødestruktur og rollefordeling
- Vurdere muligheder for at styrke Strategisk Chefforums egen rolle i forhold til øvrige fora

Thomas Feldtstedt deltager under punktets behandling.

Indstilling

Det indstilles, at Strategisk Chefforum

1. Drøfter udkastet med udgangspunkt i følgende arbejdsspørgsmål:

- Hvilke to-tre hovedopgaver har henholdsvis Strategisk Chefforum og Lederforum i et koncernperspektiv?
- Hvad skal medlemmer af henholdsvis Strategisk Chefforum og Lederforum komme med til møderne, og hvad skal de tage med derfra?
- Hvordan ønsker vi, at samarbejdet og vekselvirkningen mellem Strategisk Chefforum og Lederforum skal fungere - hvad skal behandles hvor, og hvordan kvalificerer vi bedst sagerne på tværs af niveauerne (læring, kvalificering, kultur m.v. gennem hele ledelseskæden)?
- Hvordan sikrer vi, at mødestrukturer og de forskellige ledelsesfora ikke sænker eller spænder ben for overordnet fremdrift og udvikling?

2. Drøfter den fremtidige organisering af Lederforum og Ledernetværk 4+5.

Sagens baggrund

Nordfyns Kommune er organiseret i tre overordnede niveauer med tilhørende ledelsesfora:

- Niveau 1: Direktionen ledes af kommunaldirektøren og har ansvar for helhedsorienteret strategisk ledelse og politisk-administrativ koordinering.
- Niveau 2: Strategisk Chefforum består af direktionen samt fag- og stabschefer. Forummet har et fælles udviklingsfokus og bidrager til sammenhæng i strategisk og tværgående ledelse.
- Niveau 3: Lederforum omfatter institutions- og områdeledere. Omsætter strategi til taktisk handling og understøtter fælles forståelse.

Herudover findes et ledernetværk for niveau 4-5 med deltagelse af mellemledere, teamledere og koordinatore, ligesom at der er lokale ledergrupper på hvert fagområde.

Strategisk Chefforum-seminaret den 4.-5. marts 2025

På seminaret blev der peget på behovet for øget tydelighed, systematik og fælles retning i ledelseskæden. Hovedpointer fra seminaret:

- Behov for afklaring af, hvem der drøfter hvad - hvornår og med hvilket formål. Grænseflader og ansvar skal stå skarper
- Roller og samspil mellem fora:
 - Strategisk Chefforum som samlet forankring og pejlemærke for tværgående udvikling
 - Lederforum som koblingsled mellem strategi og praksis
 - Ledernetværk 4+5 som bærende for lokal forankring og faglig ledelse
- Drøftelser og beslutninger skal bevæge sig systematisk op og ned i strukturen
- Behov for fælles sprog for ledelse, strategi og udvikling
- Foraene skal i højere grad bruges aktivt til at styrke ledelsesmæssig kapacitet, trivsel og koordination på tværs

Lederforum og Ledernetværk

Som en del af drøftelsen skal Strategisk Chefforum forholde sig til en eventuel justering af den fremtidige organisering af Lederforum og Ledernetværk, herunder:

- Afklaring af funktion, rolle og samspil med øvrige fora
- Overvejelse af om deltagelse skal baseres på organisatorisk niveau eller fagopgaver
- Muligheder for at styrke koblingen mellem strategi, praksis og lokal forankring

Økonomiske oplysninger

-

Lovgrundlag

-

Aktuel beslutning på Strategisk chefforum 27-08-2025

Drøftet og sendes til opfølgning i direktionen. De respektive chefgrupper vurderer og drøfter hensigtsmæssig sammensætning af Lederforum og melder perspektiver retur til direktionen hurtigst muligt.

Thomas Feldstedt deltog under punktets behandling.

Bilag

Nordfyns Kommunes administrative organisation - Udkast til drøftelse pr. 26. august

Punkt 6: Drøftelse af kravsspecifikation til ansøgning om midler fra arbejdsmiljøpuljen 2025

S2025-5248

Sagens kerne

I denne sag skal Strategisk Chefforum drøfte og kvalificere udkast til kravsspecifikation, som skal danne grundlag for Nordfyns Kommunes ansøgning til arbejdsmiljøpuljen 2025.

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

- Lederes psykiske arbejdsmiljø
- Introforløb for nyuddannede og nyansatte

Direktionen godkendte den 6. august 2025 den foreslåede proces og tidsplan for udarbejdelse af ansøgningen. I løbet af august er der gennemført møder med chefgrupperne med henblik på behovsafdækning og idéudvikling. Input herfra er samlet i et udkast til kravsspecifikation, som forelægges til drøftelse i nærværende sag.

Thomas Feldstedt deltager under punktets behandling.

Indstilling

Det indstilles, at Strategisk Chefforum drøfter og kvalificerer udkastet til kravsspecifikation.

Sagens baggrund

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

Puljen stiller bl.a. følgende hovedkrav:

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

Proces og tilrettelæggelse

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

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

Formålet med processen var at afdække behov, udviklingsmuligheder og konkrete forslag til indsatser inden for de to temaer. Input fra chefgrupperne er nu samlet i et udkast til kravsspecifikation, som forelægges til drøftelse i dette møde i Strategisk Chefforum.

HovedMED inddrages parallelt i processen og præsenteres for kravsspecifikationen på møde den 29. august 2025.

Kravspecifikation

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

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

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

Overordnede tids- og procesplan

Periode	Aktivitet
4. - 20. august	Besøg i chefgrupper. Input anvendes til udarbejdelse af nærværende kravspecifikation.
13. august	1. behandling i direktionen af proces- og tidsplan
27. august	1. behandling i Strategisk Chefforum: Drøftelse og kvalificering af udkast til kravspecifikation.
29. august	Behandling i HovedMED: Præsentation af udkast til kravspecifikation
1. - 18. september	Revidering af kravspecifikation og udarbejdelse af ansøgning til puljen i henhold til puljens kriterier (afsnit 3) og input fra interessenter.
9. september	Orientering i Lederforum (tværgående ledelsesfora for niveau 1-3 ledere i Nordfyns Kommune)
Frem til 9. oktober	Justering og tilpasning af ansøgningen.
22. oktober	2. og endelig behandling i Strategisk Chefforum.
Efter 22. oktober	Sidste rettelser til ansøgningen.
30. oktober	Indsendelsesfrist

Økonomiske oplysninger

Puljen kan yde op til 100 % tilskud til projekter med tilskudsberettigede udgifter på minimum 4 mio. kr. Tilskuddet kan bl.a. dække udgifter til løn for timer anvendt i projektet, kompetenceudvikling, konsulentbistand, evaluering og revisor. Projekter kan have en varighed på op til to år med mulighed for forlængelse. Den endelige økonomiske ramme for ansøgningen fastlægges i den videre proces.

Lovgrundlag

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

Aktuel beslutning på Strategisk chefforum 27-08-2025

Drøftet.

Thomas Feldstedt deltog under punktets behandling.

Bilag

Kravspecifikation Nordfyns Kommunes ansøgning til Arbejdsmiljøpuljen 2025

Punkt 7: Tids- og procesplan for implementering af Nordfyns Kommunes opdaterede personaleunivers

S2024-486

Sagens kerne

Strategisk Chefforum skal med denne sag drøfte den samlede tids- og procesplan for implementering af Nordfyns Kommunes opdaterede personaleunivers.

Planen er udarbejdet ud fra input fra HovedMED. Planen danner grundlag for udrulning af personaleuniverset i organisationen i første omgang frem til nytår 2025. Ved årets afslutning laves en evaluering og udarbejdes en opdateret plan.

Implementeringsindsatsen skal sikre, at personaleuniverset - herunder personalepolitik samt tilhørende kernefortælling og kerneudtryk og håndbog - bliver kendt og anvendt i hele organisationen gennem strategisk forankring, ledelsesinvolvering, medarbejderdeltagelse og synlighed i hverdagen.

Medarbejder- og ledelsesgrundlag indgår som integrerede elementer i implementeringen for at sikre sammenhæng og udbrede kendskabet til de fælles forventninger og værdier i organisationen.

Thomas Feldstedt deltager under punktets behandling.

Indstilling

Det indstilles, at Strategisk Chefforum drøfter tids- og procesplan, som den fremgår under Sagens baggrund.

Sagens baggrund

Økonomiudvalget godkendte den 18. juni 2025 det opdaterede personaleunivers for Nordfyns Kommune. Personaleuniverset består af:

- En opdateret personalepolitik med fælles kerneudtryk og kernefortælling
- Medarbejder- og ledelsesgrundlag
- En opdateret, digitalt tilgængelig håndbog via Intra'Sant (som pt. er i en udviklingsproces)

Formålet med personaleuniverset er at skabe en tydeligere sammenhæng mellem Nordfyns Kommunes strategi, værdier og daglige praksis og dermed styrke kommunen som en attraktiv arbejdsplads. Personaleuniverset skal sammen med andre initiativer fremme trivsel, understøtte faglig og organisatorisk udvikling samt gøre det lettere at tiltrække og tilknytte kvalificerede medarbejdere.

Implementeringen er tilrettelagt som en samlet og flerstrengt indsats, hvor både strategisk ledelse, lokal praksis og medarbejderinvolvering spiller en central rolle.

Medarbejder- og ledelsesgrundlag indgår som integrerede elementer i implementeringsindsatsen. De er tæt forbundet med personalepolitikken og skal bruges aktivt for at skabe sammenhæng i fortællingen om Nordfyns Kommune som arbejdsplads og hvilke forventninger vi har til hinanden. Gennem synliggørelse og anvendelse af de tre dokumenter i fællesskab - i onboarding, dialogmøder, ledelsesfora og daglige samtaler - styrkes den fælles forståelse af retning, forventninger og værdier.

Overordnet tids- og procesplan (2. halvår 2025)

- 19. august: Drøftelse af planen i Direktionen
- 25.-26. august: OmrådeMED behandler procesplanen og giver input (med inddragelse af LokalMED)
- 27. august: Strategisk Chefforum orienteres og drøfter tids- og procesplan
- 29. august: HovedMED orienteres og drøfter tid- og procesplan
- 9. september: Officielt kickoff i Lederforum med introduktion til personaleuniverset
- Fra 11. september: Opfølgning i chef- og ledergrupper
- 28.-29. oktober: Lederforumseminar med fokus på anvendelse i praksis og input til videreudvikling
- 11. og 13. november: Statusmøder i OmrådeMED

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

Centrale elementer i implementeringsfasen

Opstart og ledelsesforankring

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

Kommunikation og synlighed

- Planen rummer en række konkrete tiltag, herunder bl.a.:
- Ny og opdateret Intra'Sant-side med materiale, baggrund og værktøjer
- Præsentationsvideo og intronyheder målrettet hele organisationen
- Ny employer branding-side på Nordfyns Kommunes hjemmeside
- Ny skabelon til stillingsopslag (til hele koncernen, som kan suppleres med lokale tiltag)
- Fælles hashtag til brug i stillingsopslag og sociale medier (kerneudtrykket)
- Diverse visuelle materialer
- Referencegruppen for håndbogen aktiveres for at sikre lokal tilpasning, udvikling og brugervenlighed af denne.
- Opdateret velkomstarrangement inkl. film for nye medarbejdere (er igangsat)

Opfølgning og videreudvikling

I november 2025 samles der op i MED-organisationen. Erfaringer og input fra medarbejdere og ledere indsamles via en feedbackkanal på Intra'Sant. Gode eksempler fra praksis synliggøres, og indsatserne justeres med henblik på det videre arbejde i 2026.

Økonomiske oplysninger

-

Lovgrundlag

-

Aktuel beslutning på Strategisk chefforum 27-08-2025

Drøftet.

Thomas Feldstedt deltog under punktets behandling.

Punkt 8: Viderebehandling af fleksibel arbejdstilrettelæggelse og fuld tid/op i tid fra Strategisk Chefforum den 25. juni 2025

S2024-12300

Sagens kerne

Med denne sag skal Strategisk Chefforum genoptage drøftelsen om fleksibel arbejdstilrettelæggelse og fuld tid/op i tid, som senest blev drøftet i Strategisk Chefforum den 25. juni 2025.

Strategisk Chefforum modtog den 25. juni 2025 en orientering om arbejdet i styregruppen for fleksibel arbejdstilrettelæggelse og fuld tid/op i tid. På baggrund af orienteringen og drøftelsen besluttede Strategisk Chefforum, at der på næstkommende møde den 27. august 2025 skulle være endnu en drøftelse med fokus på principper fastlagt for fleksibel arbejdstilrettelæggelse og erfaringer fra Jobcentret på 4-dages arbejdsuge.

I sagen beskrives principper for fleksibel arbejdstilrettelæggelse samt erfaringer med en 4-dages arbejdsuge.

Vedlagt sagen er:

- Principper for fleksibel arbejdstilrettelæggelse for de administrative funktioner
- Lokalaftale om fleksibel arbejdskultur for Jobcenteret i Nordfyns Kommune
- Evaluering af udvidede rammer for fleksibel arbejdstilrettelæggelse
- Spørgeskema ifm. evaluering af forsøg med 4 dages arbejdsuge i jobcentret, Nordfyns Kommune

Indstilling

Det indstilles, at Strategisk Chefforum drøfter sagen og det videre arbejde.

Sagens baggrund

Kommissoriet for styregruppen

Kommissoriet for styregruppen er blevet behandlet af Strategisk Chefforum den 18. december 2024 samt flere gange i direktionen. Kommissoriet for styregruppen blev godkendt af HovedMED den 21. januar 2025 og udgør rammen for et tværgående, strategisk og praksisnært arbejde. Kommissoriet er vedlagt sagen som bilag.

Arbejdet tager udgangspunkt i kerneopgaven og skal bidrage til, at Nordfyns Kommune fremstår som en attraktiv arbejdsplads med øget fleksibilitet og stærkere muligheder for fuldtid og op i tid. Arbejdet skal samtidig understøtte implementeringen af trepartsaftalen fra december 2023.

Styregruppen arbejder ud fra syv centrale opgaver:

- At skabe en attraktiv arbejdsplads
- At integrere trepartsaftalens hensigter
- At styrke vidensdeling og samarbejde
- At identificere og nedbryde barrierer
- At understøtte en kultur for nye løsninger
- At evaluere igangsatte indsatser
- At levere input til strategisk beslutningstagning

Principper for fleksibel arbejdstilrettelæggelse for de administrative funktioner

Principperne fastlægger bl.a., at kerneopgaven definerer, hvordan arbejdet tilrettelægges - dvs. balancen mellem fysisk tilstedeværelse og arbejde på distancen - og altid efter aftale med nærmeste leder.

Hjemmearbejde er en mulighed, men de fysiske arbejdspladser er fortsat primære, og der skal være faste dage, hvor alle i arbejdsfællesskabet er til stede. Det skal være synligt for kolleger (f.eks. via kalender), hvornår man arbejder på distancen, og medarbejdere skal være kontaktbare via telefon, mail mv. på hjemmearbejdsdage.

Endvidere opfordres der til brug af virtuelle møder (Teams), når det er hensigtsmæssigt, for at spare tid og ressourcer på kørsel. Disse principper udgør rammen for kommunens forsøg og indsatser med fleksible arbejdsformer.

Forsøg i Jobcenteret (4-dages arbejdsuge)

I efteråret 2023 blev der gennemført et forsøg i Jobcentret under arbejdstitlen "4-dages arbejdsuge". I perioden 1. september - 31. december 2023 afprøvede Jobcentret to modeller for en 37-timers arbejdsuge:

- Model 1: 37 timer fordelt på ugens første fire dage (mandag-torsdag)
- Model 2: 37 timer fordelt på fem dage, hvor fredagen var hjemmearbejdsdag

Under forsøget holdt Jobcentret lukket om fredagen, men de medarbejdere, der arbejdede om fredagen, havde mulighed for at afholde virtuelle møder med borgerne efter behov.

Samtidig blev borgernes adgang udvidet mandag-torsdag, så samtaler kunne bookes i ydertimer (f.eks. tidlige morgentider), hvilket borgerne især benyttede i de tidlige morgener.

Evaluering af forsøget

Forsøget blev evalueret i november 2023 via en spørgeskemaundersøgelse blandt medarbejderne. Evalueringen viste stor tilfredshed med ordningen: 95 % af Jobcentrets medarbejdere tilkendegav, at de ønskede ordningen fortsat og gjort permanent. Medarbejderne oplevede en større grad af fleksibilitet i arbejdstilrettelæggelsen og bedre mulighed for fordybelse, og mange følte sig også mere effektive i begge modeller.

Borgerne blev generelt godt betjent under forsøget - kun få borgere mødte op til en lukket dør den første måned, og der er ikke hørt om utilfredshed blandt borgerne i forbindelse med fredagslukningen. Der blev heller ikke oplevet væsentlige udfordringer internt eller eksternt; det var fortsat muligt at få fat i medarbejdere om fredagen, hvis det var nødvendigt.

Samlet set var både ledelse og medarbejderrepræsentanter enige om, at forsøget havde været en succes, som burde gøres permanent.

På den baggrund blev det indstillet og efterfølgende godkendt politisk, at 4-dages ordningen i Jobcentret gøres permanent, samt at lignende fleksible forsøgsordninger kan igangsættes på andre områder, hvor det er foreneligt med kerneopgaven.

Økonomiske oplysninger

-

Lovgrundlag

-

Aktuel beslutning på Strategisk chefforum 27-08-2025

Drøftet.

Thomas Feldstedt deltog under punktets behandling.

Bilag

Lokalaftale om fleksibel arbejdskultur for Jobcenteret i Nordfyns Kommune

Evaluering af udvidede rammer for fleksibel arbejdstilrettelæggelse

Rapport spørgeskemaundersøgelse november 2023 4 dages arbejdsuge_ (003)(1)

Principper for fleksibel arbejdstilrettelæggelse

Punkt 9: Status på reformarbejdet og implementeringsplan

S2025-2835

Sagens kerne

Strategisk Chefforum drøfter status på reformarbejdet på baggrund af chefernes respektive statusopdateringer, som gives på mødet.

Formålet er at sikre et samlet organisatorisk overblik over status samt drøfte næste skridt og det videre arbejde med implementering i 2. halvår 2025.

Drøftelsen i Strategisk Chefforum skal samtidig bidrage til at identificere fælles behov, læringspunkter og mulige tværgående koblinger i det videre arbejde. Fagområderne har ansvaret for at omsætte strategien til lokal praksis og give løbende opfølgning herpå.

Vedlagt sagen er den samlede implementeringsstrategi "En fælles vej", som blev godkendt af Kommunalbestyrelsen den 27. maj 2025.

Indstilling

Det indstilles, at Strategisk Chefforums medlemmer hver især orienterer om arbejdet med reformerne og drøfter fælles behov, læringspunkter og mulige tværgående koblinger.

Sagens baggrund

På tværs af organisationen arbejdes der med de nationale reformer. For at identificere fælles behov, læringspunkter og mulige tværgående koblinger i det videre arbejde præsenterer fagcheferne status og opdateringer på reformerne i følgende rækkefølge:

- Folkeskolens kvalitetsprogram
- Grøn trepart
- Ældreformen
- Sundhedsreformen
- Det sociale område
- Beskæftigelsesreformen

Implementeringsstrategi

Den 27. marts 2025 havde Kommunalbestyrelsen en budgettemadag med reformarbejdet som det primære tema. På den baggrund blev der udarbejdet et udkast til principper og en implementeringsstrategi, som efterfølgende blev godkendt af Kommunalbestyrelsen den 27. maj 2025.

Implementeringsstrategien udgør det fælles organisatoriske og politiske afsæt for at omsætte de nationale reformer til en lokal virkelighed. Strategien kobler reformarbejdet til den overordnede vision "*Fælles veje til ny velfærd*", det politiske arbejdsgrundlag og adresserer både aktuelle strategiske udfordringer og ambitionen om at udvikle velfærden i tæt samspil med borgere, medarbejdere og samarbejdspartnere.

Strategien er struktureret omkring tre overordnede reformspor, som hver er knyttet til to principper. Den har særligt fokus på fælles retning, ledelsesopbakning, medarbejderinddragelse og lokal handlekraft.

Økonomiske oplysninger

-

Lovgrundlag

-

Aktuel beslutning på Strategisk chefforum 27-08-2025

Status givet.

Bilag

En fælles vej - Nordfyns Kommune strategi for reformarbejdet

Punkt 10: Strategisk indblik – Børn og Unge

S2025-7857

Sagens kerne

Strategisk Chefforum modtager med denne sag en orientering om Børn og Unges strategiske prioriteringer.

Orienteringen er det første punkt i en ny serie, hvor de enkelte fagområder på skift giver indblik i egne strategiske fokusområder.

Formålet er at styrke den tværgående forståelse og dialog i Strategisk Chefforum. Der er afsat 30 minutter til oplæg fra Børn og Unge og 15 minutters efterfølgende dialog.

Indstilling

Det indstilles, at Strategisk Chefforum tager orienteringen til efterretning.

Sagens baggrund

Som led i at styrke tværgående samarbejde og fælles strategisk retning igangsættes en ny serie, hvor de enkelte fagområder giver en indsigt i der aktuelle strategiske prioriteringer og udviklingsspor.

Formålet er at give hele Strategisk Chefforum et bedre grundlag for at identificere tværgående indsatser, udnytte fælles ressourcer og sikre en koordineret strategisk udvikling på tværs af organisationen.

Økonomiske oplysninger

-

Lovgrundlag

-

Aktuel beslutning på Strategisk chefforum 27-08-2025

Oplæg og drøftelse.

Punkt 11: De næstkommende møder i Strategisk Chefforum

S2021-736

Sagens kerne

Strategisk Chefforum drøfter emner og temaer, der ønskes sat på dagsordenen for de kommende møder.

Aktuel beslutning på Strategisk chefforum 27-08-2025

Drøftet.