

REFERAT OmrådeMED Børn og Unge 2025-2026 d. 05-05-2026

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

Mødested Otterup Rådhus, Flyvesandet

Mødedeltagere Heidi Charlotte Nielsen, Ulla Windfeld Lund, Charlotte Veilskov, Louise Marie Ravn, Rikke Aaby, Vakant, Joan Meier Jørgensen, Karsten Poulsen, Thomas Juncker Eriksen, Lise Lotte Nielsen, Allan Buchholt Høj, Jens Frederik Lykke Horsens, Heine Sten Isaksen

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af referat fra sidste møde.....	3
Referat fra HovedMED.....	4
Fælles Sundhedsdag – tilbagemelding fra HovedMED.....	5
Afrunding på arbejdet med MED-strategiplanen 2024–2026.....	6
Sundhedsugen 2026.....	8
Status på arbejdet med fleksibel arbejdstilrettelæggelse og fuldtid/op i tid.....	10
Fraværstatistik pr. 31. marts 2026 - Børn og Unge.....	11
Budget 2027-2030.....	13
Eventuelt.....	14
Orientering.....	15

Punkt 1: Godkendelse af referat fra sidste møde

S2024-12126

Sagens kerne

Seneste referat fra OmrådeMED Børn og Unge forelægges til godkendelse.

Aktuel beslutning på OmrådeMED Børn og Unge 2025-2026 05-05-2026

Godkendt.

Bilag

Samlet referat - OmrådeMED Børn og Unge 2025-2026 den 26-02-2026, kl. 08:30-11:00

Punkt 2: Referat fra HovedMED

S2024-12126

Sagens kerne

Seneste referat fra HovedMED forelægges til orientering.

Aktuel beslutning på OmrådeMED Børn og Unge 2025-2026 05-05-2026

Taget til efterretning.

Bilag

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

Punkt 3: Fælles Sundhedsdag – tilbagemelding fra HovedMED

S2025-4148

Sagens kerne

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

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

Indstilling

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

Sagens baggrund

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

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

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

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

HovedMEDs vurdering

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

HovedMED lægger i stedet vægt på:

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

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

Økonomiske oplysninger

-

Lovgrundlag

-

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

Taget til efterretning.

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

Der blev orienteret om HovedMEDs drøftelser omkring en sundhedsdag.

Der holdes fast i sundhedsugen og DHL.

Aktuel beslutning på OmrådeMED Børn og Unge 2025-2026 05-05-2026

Orientering foretaget.

Punkt 4: Afrunding på arbejdet med MED-strategiplanen 2024–2026

S2025-7582

Sagens kerne

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

Indstilling

Det indstilles, at:

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

Sagens baggrund

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

- Ny velfærd - vi gentænker vores velfærdsløsninger
- Kvalificerede medarbejdere - vi tiltrækker og tilknytter kvalificerede medarbejdere
- Digitalisering og teknologi - vi anvender ny teknologi i løsningen af kerneopgaven
- Tillid og tryghed - vi skaber en kultur baseret på tillid og tryghed

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

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

På tværs af forudsætningerne peger OmrådeMED blandt andet på:

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

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

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

Økonomiske oplysninger

Ingen.

Lovgrundlag

Intet.

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

Der samles op på drøftelserne omkring de fire temaer.

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

Til den kommende MED-strategi:

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

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

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

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

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

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

Orientering foretaget og sagen drøftet.

Aktuel beslutning på OmrådeMED Børn og Unge 2025-2026 05-05-2026

Taget til efterretning.

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.

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

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

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

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

Drøftet.

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

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

Kommuneperspektiv:

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

Lokalt perspektiv (OmrådeMED):

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

Aktuel beslutning på OmrådeMED Børn og Unge 2025-2026 05-05-2026

OmrådeMED peger på oplæg om kulturperspektivet og mentorordninger.

Punkt 6: 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 prøvehandling.

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

Økonomiske oplysninger

Ingen.

Lovgrundlag

Intet.

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

Taget til efterretning.

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

Orientering blev taget til efterretning.

Aktuel beslutning på OmrådeMED Børn og Unge 2025-2026 05-05-2026

Taget til efterretning.

Punkt 7: Fraværstatistik pr. 31. marts 2026 - Børn og Unge

S2026-3460

Sagens kerne

Fraværstatistikken pr. 31. marts 2026 for OmrådeMED Børn og Unge er udarbejdet.

Fraværssrapporterne 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 fraværstatistikken drøftes.

Sagens baggrund

Set over de seneste 12 måneder ligger OmrådeMED Børn og Unges sygefravær pr. 31. marts 2026 på 5,6 %, hvilket er 0,3 procentpoint højere i forhold til pr. 31. marts 2025.

Specifikt for marts måned 2026 ligger sygefraværet på 6,0 %, hvilket er 0,8 procentpoint lavere end marts måned 2025 og 1,9 procentpoint lavere i forhold til februar måned 2026.

Det registrerede fravær svarer til ca. 42,7 fraværsårsværk for OmrådeMED Børn og Unge.

Andelen uden sygefravær er pr. 31. marts 2026 på 25,4% og ligger dermed under måltallet på 30%. Andel uden sygefravær er det samme set i forhold til pr. 28. februar 2026.

Det samlede sygefravær for hele kommunen, set over de seneste 12 måneder, ligger pr. 31. marts 2026 på 6,0 %, hvilket er det samme set i forhold til pr. 31. marts 2025.

Måltal:

Det kan konstateres, at måltallene for OmrådeMED Børn og Unge set over de seneste 12 måneder ikke er nået.

"Andel uden sygefravær i procent" ligger lavere end måltallet med 4,6 procentpoint.

Fraværssrapport pr. 31. marts 2026	Sygefraværsp procent		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.
OmrådeMED Børn og Unge	Måltal		Måltal	Måltal	I hele kr.
	3,5 %		9,0 dage	30,0 %	
Børn og Unge	5,6%	5,3 %	14,7 dage	25,4 %	24.317.528

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. 24,3 mio. kr. for OmrådeMED Børn og Unges 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 Børn og Unge 2025-2026 05-05-2026

Drøftet.

Bilag

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

Datagrundlag i fraværssrapporterne

Punkt 8: Budget 2027-2030

S2026-2447

Sagens kerne

OmrådeMED orienteres om budgetstrategien for budget 2027-2030 og drøfter særlige opmærksomhedspunkter for det kommende budget.

Indstilling

Forelægges til orientering.

Sagens baggrund

Arbejdet med udarbejdelse af budget 2027-2030 påbegyndes i Børne-Unge- og Familieudvalget i maj måned. Det politiske udvalg ønsker at høre OmrådeMEDs opmærksomheder til budgetarbejdet indenfor børne- og ungeområdet og generelt for kommunens økonomiske udvikling.

OmrådeMED drøfter på den baggrund centrale budskaber til det politiske niveau.

Økonomiske oplysninger

Sagen har ikke været forelagt Økonomi og Løn.

Lovgrundlag

Intet.

Aktuel beslutning på OmrådeMED Børn og Unge 2025-2026 05-05-2026

OmrådeMED peger på følgende centrale budskaber til det politiske niveau:

- Tilpas struktur og kapacitet i forhold til små dagtilbud.
- Ikke salamimetoder.
- Fokus på pulje til vedligehold og dagtilbud og skoler.
- Fokus på bedre rammer for udeområderne på dagtilbud.

Bilag

Økonomisk Politik 2026-2029 - Godkendt af KB 26.03.2026

BUDGETSTRATEGI 2027.

Punkt 9: Eventuelt

S2024-12126

Sagens kerne

-

Aktuel beslutning på OmrådeMED Børn og Unge 2025-2026 05-05-2026

Drøftelse af LokalMEDs rolle i medindflydelse forud for ledelsesmæssige beslutninger.

Punkt 10: Orientering

S2024-12126

Sagens kerne

remlægges til orientering.

- Orientering fra ledersiden.
- Orientering fra medarbejdersiden.
 - LokalMED: Det opleves at beslutninger tages inden MED, hvor det er forståelsen at MED skal kvalificere beslutningerne, inden de træffes.
 - Samtaler: Hvilke samtaler kan man blive kaldt ind til og hvad er retningslinjerne.
- Orientering fra arbejdsmiljørepræsentanterne.

Aktuel beslutning på OmrådeMED Børn og Unge 2025-2026 05-05-2026

Intet.