

REFERAT HovedMED 2025-2026 d. 20-01-2026

Mødedato Tirsdag d. 20. januar 2026 kl. 09:30

Mødested Søndersø Rådhus, tingstedet 2

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

Indholdsfortegnelse

Tidsplan.....	3
Godkendelse af referat fra HovedMED.....	4
Referat fra OmrådeMED.....	5
HovedMEDs strategidag 2026.....	6
Arbejdet med MED's Strategiplan 2024–2026 – forudsætningen digitalisering og teknologi.....	8
Årlig arbejdsmiljødrøftelse 2026.....	11
Udmøntning af Budgetaftalen for 2026-2029.....	13
Drøftelse af formidling af arbejdet med fleksibel arbejdstilrettelæggelse i organisationen.....	14
Klimahandledag 2026.....	16
Fraværstatistik pr. 31. december 2025 - HovedMED.....	18
Årskalender 2026.....	21
Orientering om beredskabsplanlægning i Nordfyns Kommune.....	22
Status på reformarbejdet i Nordfyns Kommune.....	23
Status på procesplan for forhandling af forhåndsftaler.....	25
Orientering.....	26

Punkt 1: Tidsplan

S2024-10191

Sagens kerne

	DRØFTELSE	DELTAGERE
09.30-09.35	Godkendelse af referat fra HovedMED	
09.35-09.40	Referat fra OmrådeMED	
09.40-10.00	HovedMEDs Strategidag 2026	Camilla Ærenlund
10.00-10.20	Arbejdet med MED's Strategiplan 2024-2026 - Digitalisering og Teknologi	
10.20-10.40	Årlig arbejdsmiljødrøftelse 2026	Bente Villberg
10.40-11.00	Udmøntning af Budgetaftalen for 2026-2029	
11.00-11.20	Drøftelse af formidling af arbejdet med fleksibel arbejdstilrettelæggelse i organisationen	
11.20-11.35	Klimahandledag 2026	Niels Peter Nielsen
11.35-11.50	Fraværstatistik pr. 31. december 2025 - HovedMED	
11.50-13.00	ORIENTERING	
	Årskalender 2026	
	Orientering om beredskabsplanlægning i Nordfyns Kommune	
	Status på reformarbejdet i Nordfyns Kommune	
	Status på procesplan for forhandling af forhåndsftaler	
	Orientering	

Aktuel beslutning på HovedMED 2025-2026 20-01-2026

Godkendt.

Punkt 2: Godkendelse af referat fra HovedMED

S2024-10191

Sagens kerne

Der foreligger referat fra HovedMED.

Aktuel beslutning på HovedMED 2025-2026 20-01-2026

Godkendt.

Bilag

Samlet referat - HovedMED 2025-2026 den 25-11-2025

Punkt 3: Referat fra OmrådeMED

S2024-10191

Sagens kerne

Der foreligger referater fra OmrådeMED.

Aktuel beslutning på HovedMED 2025-2026 20-01-2026

Taget til efterretning.

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: HovedMEDs strategidag 2026

S2025-7479

Sagens kerne

HovedMED fastlagde på mødet den 25. november 2025 de overordnede rammer for afholdelse af strategidagen i 2026. I forbindelse med beslutningen bad HovedMED om, at der på et kommende møde blev forelagt et mere konkret program og indhold for strategidagen til drøftelse og godkendelse.

Med denne sag forelægges HovedMED det overordnede program for strategidagen i 2026 samt en beskrivelse af det indholdsmæssige fokus. På baggrund af HovedMEDs drøftelser og bemærkninger arbejdes der videre med de enkelte dele af programmet. Det endelige program forelægges HovedMED til orientering den 21. april 2026 forud for afholdelsen af strategidagen den 19. maj 2026.

HR-konsulent Camilla Ærenlund deltager under punktets behandling.

Indstilling

Det indstilles, at HovedMED drøfter og godkender det overordnede program for strategidagen i 2026.

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.

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, hvorfor der er fokus på dialog, fælles refleksion og relationelt samarbejde og tager afsæt i HovedMEDs rolle og funktion

Dagen afholdes som et heldagsseminar og 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 løbende i programmets oplæg, drøftelser og fælles opsamling. Der vil særligt være fokus på følgende temaer:

- HovedMEDs rolle som ledende aktør af 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 vil blive tilrettelagt med variation i form og indhold med et tydeligt fokus på dialog, fælles refleksion og det relationelle samarbejde i HovedMED.

Forslag til overordnet program for strategidagen i 2026

- 8.00 - 8.30: Morgenmad
- 8.30 - 9.00: Velkommen og MED-strategiplanen v. formand og næstformand for HovedMED
- 9.00 - 10.00: HovedMEDs rolle, opgaver, ramme og ansvar v. oplægsholder fra PUF
 - HovedMED som ledende aktør af den lokale MED-organisation
 - HovedMEDs rolle i det strategiske arbejde med MED-strategiplanen
 - Eksempler på strategisk arbejde og opgavevaretagelse
- 10.00 - 10.15: Pause
- 10.15 - 11.00: Drøftelse: HovedMEDs rolle, arbejdsform og kommunikation

- Rolle- og ansvarsforståelse
- Intern arbejdsform og møder
- Kommunikation i og fra HovedMED
- 11.00 - 11.10: Kort pause
- 11.10 - 12.00: Plenumopsamling og fælles drøftelse
 - Samlet refleksion over HovedMEDs strategiske rolle og arbejdsform
- 12.00 - 12.45: Frokost
- 12.45 - 13.45: Relationelt element (fx walk and talk)
 - Dialog om samarbejde, tillid og fælles ansvar i HovedMED
- 13.45 - 14.45: Opsamling og perspektivering v. oplægsholder fra PUF
 - Centrale pointer, læringspunkter og next step
- 14.45 - 15.00: Afrunding og tak for i dag v. formand og næstformand for HovedMED.

Økonomiske oplysninger

Sagen har ikke været forelagt for Økonomi og Løn.

Lovgrundlag

-

Aktuel beslutning på HovedMED 2025-2026 20-01-2026

Drøftet og godkendt. Endeligt program forelægges for HovedMED på mødet den 21. april 2026.

Camilla Ærenlund deltog under punktets behandling.

Punkt 5: Arbejdet med MED's Strategiplan 2024–2026 – forudsætningen digitalisering og teknologi

S2025-7582

Sagens kerne

HovedMED skal med denne sag drøfte arbejdet med den næste forudsætning i MED's Strategiplan 2024-2026, som denne gang er digitalisering og teknologi. Der sættes et fokus på anvendelsen af kunstig intelligens (AI), herunder særligt Copilot.

HovedMED får som fundament for drøftelserne en bredere orientering (se Sagens baggrund) om, hvad den strategiske retning og hvad der generelt rører sig på IT- og digitaliseringsområdet.

Sagen har til formål at skabe en fælles forståelse samt give et grundlag for MED-organisationens rolle i at understøtte en ansvarlig og værdiskabende anvendelse i praksis.

MED-organisationen har en central rolle i at:

- Formidle og understøtte positive muligheder i digitalisering og teknologi og dermed skabe positiv prægning af organisationen.
- Bidrage til en kultur og måde at arbejde på, hvor digitalisering og teknologi er en naturlig og vigtig del af løsningen af kerneopgaven.
- Tydeliggøre at digitalisering og brug af teknologi skaber værdi for både borgere og organisation.

Indstilling

Det indstilles, at HovedMED

1. Drøfter og giver input til, hvordan MED-organisationen kan bidrage til fælles forståelse, tryghed, læring og modenhed i arbejdet med digitalisering og teknologi i Nordfyns Kommune.
2. Drøfter den overordnede tilgang til anvendelsen af kunstig intelligens, herunder Copilot, i Nordfyns Kommune og om der er særlige opmærksomhedspunkter i denne sammenhæng.

Sagens baggrund

Retningen for de strategiske indsats fastlægges med afsæt i forudsætningerne i Organisationens strategi- og udviklingsplan 2023-2026, herunder også MED's strategiplan. MED's strategiplan 2024-2026 (bilag 1) peger på digitalisering og teknologi som en af de fire centrale forudsætninger for udvikling af kerneopgaven og den attraktive arbejdsplads. Her fremhæves bl.a., at digitalisering og teknologi skal opleves som et værktøj til udvikling, og at medarbejdere og ledere skal have forståelse for både muligheder og risici.

Der er ingen tvivl om, at Nordfyns Kommune er på en markant rejse i denne sammenhæng, hvor retningen er sat af kommunalbestyrelsen og direktionen. Hertil kommer den udviklingsrejse som opleves i teknologiens verden og i samfundet generelt, hvor Nordfyns Kommune på bedste vis skal forsøge at følge med og understøtte, at vi får udviklet og implementeret ud fra det rammerne muliggør.

Rammer for den digitale indsats og planlagte initiativer i 2026

Den digitale indsats i Nordfyns Kommune tilrettelægges som en samlet, flerårig udviklingsproces, der skal understøtte løsningen af kerneopgaven, sikre stabile digitale arbejdsredskaber og skabe grundlag for gradvis anvendelse af nye teknologier - herunder kunstig intelligens. Indsatsen gennemføres inden for fælles organisatoriske, tekniske og styringsmæssige rammer og med vægt på prioritering, modenhed og sammenhæng på tværs af organisationen.

Som led i denne indsats er der for 2026 planlagt følgende hovedinitiativer fordelt over året:

1. kvartal 2026

- Digital on-boarding i forbindelse med ny Lønservice og IDC - med fokus på Voksen Velfærd samt skole- og dagtilbudsområdet

- Udrulning af Microsoft 365 i Voksen Velfærd
- Digital onboarding og opsamling på erfaringer på tværs af alle afdelinger
- Flytning af servere til Odense
- Organisatorisk oprydning i Outlook og på fællesdrev (G, C og P), som forberedelse til overgang til Exchange i cloud

2. kvartal 2026

- Implementering af chatbot (*Topper*) på TopDesk
- Udbredelse og strategisk stillingtagen til Microsoft 365-værktøjskassen
- Projektforberedelse af nyt ESDH-system
- Teknisk opsætning til Exchange i cloud
- Arbejde med RPA og AI - udvikling og implementering

3. og 4. kvartal 2026

- Implementering af nyt ESDH-system
- Migrering af postkasser og dokumenter fra drev til cloud
- Implementering af AI til aktindsigt

Den samlede indsats afspejler, at digital udvikling både omfatter tekniske løsninger, organisatoriske forandringer og nye arbejdsgange. Indsætterne forudsætter derfor løbende oprydning, kompetenceopbygning og tilpasning i organisationen, og tempoet i implementeringen tilpasses den samlede digitale modenhed og kapacitet.

Copilot i Nordfyns Kommune

Arbejdet med Copilot og øvrige AI-løsninger er en konkret del af denne strategiske retning og et eksempel på, hvordan nye teknologier bringes i anvendelse under klare rammer og med fokus på ansvarlighed, kompetenceudvikling og fælles retningslinjer. Copilot (standardversionen) er fra december 2025 udrullet til ansatte med Microsoft 365-licens. Copilot er en eksisterende løsning, som er taget i brug som plug and play. Ved plug and play forstås, at løsningen kan tages i brug som standardfunktionalitet uden særskilt udvikling eller teknisk tilpasning i organisationen. Der er tale om et generelt AI-værktøj, som kan anvendes på mange måder i det daglige arbejde, fx til tekststudkast, overblik og sparring.

Direktionen har i november 2025 godkendt retningslinjer for brugen af Copilot - se bilag 2. Retningslinjerne har fokus på:

- Praktisk og sikker anvendelse
- Etisk brug af værktøjet
- Fælles rammer, som medarbejdere og ledere kan læne sig op ad

Der er udarbejdet en let tilgængelig medarbejderversion af retningslinjerne, som ligger på Intra'Sant - se bilag 3. Hertil kommer at der også er lavet 7 gode råd til lederne.

Som led i udrulningen af Copilot gennemføres der indsatser med fokus på kompetenceudvikling og fælles læring i organisationen. Der udbydes nogle medarbejderkurser fra Komponent på de tre rådhus i foråret 2026. Kurserne skal understøtte, at medarbejdere føler sig trygge i brugen af værktøjet og hænger samtidig sammen med kravet i AI-forordningen om passende kompetenceudvikling. Det er ledelsen der kommer til at afgøre, hvilke medarbejdere, det bliver aktuelt for. Forud for medarbejderkurserne gennemføres der særskilte forløb for Strategisk Chefforum og Lederforum med fokus på den ledelsesmæssige opgave i forbindelse med implementeringen og Strategisk Chefforum kommer særskilt til at forholde sig til den strategiske retning på både denne del og de øvrige værktøjer i Microsoft 365. Der arbejdes sideløbende med lokale prøvehandlinger, hvor erfaringer fra praksis anvendes til at kvalificere både retningslinjer og den samlede tilgang, så der løbende kan evalueres og justeres.

AI-forordningen

AI-forordningen fastlægger de fælles rammer for, hvordan offentlige myndigheder må anvende kunstig intelligens, herunder krav til ansvarlighed, gennemsigtighed og håndtering af risici. AI-forordningen stiller krav til, hvordan offentlige organisationer anvender kunstig intelligens. Forordningen har en risikobaseret tilgang, hvor jo større potentiel påvirkning af borgeres eller medarbejders rettigheder, jo større krav stilles der. I Nordfyns Kommune er Copilot placeret i kategorien begrænset risiko, fordi anvendelsen er reguleret gennem klare retningslinjer. Det betyder, at værktøjet kan bruges bredt i hverdagen, men inden for fastlagte rammer.

Dette står i kontrast til visse AI-løsninger, der er "låst" til ét formål - fx AI-moduler i fagsystemer til referatskrivning - hvor anvendelsen og dermed risikoprofilen ikke kan ændres. Her skal der foretages en særskilt vurdering, før løsningen tages i brug. Dette arbejde pågår løbende.

Økonomiske oplysninger

Sagen har ikke været forelagt for Økonomi og Løn.

Lovgrundlag

-

Aktuel beslutning på HovedMED 2025-2026 20-01-2026

Drøftet og input givet. Udviklingen går utrolig stærkt, og det er afgørende, at vi som organisation går klogt frem, så de nye værktøjer bliver en lettelse og hjælp og ikke en barriere og belastning. Det skal styrke vores faglighed og løsning af kerneopgaven.

MED har en særlig rolle i at være bærer af budskaber og understøtte den meningsfulde udvikling, herunder sætte fokus på relevante arbejdsmiljømæssige emner i denne sammenhæng.

Bilag

Bilag 1. MEDs strategiplan 2024 2026

Bilag 2. Retningslinjer for brug af Copilot

Bilag 3. Pixibog_ Retningslinjer for brug af Copilot

Punkt 6: Årlig arbejdsmiljødrøftelse 2026

S2025-12618

Sagens kerne

I henhold til MED-aftalen gennemføres der årligt en arbejdsmiljødrøftelse med henblik på at drøfte arbejdsmiljøet og pege på fokusområder for det kommende år.

Drøftelsen tager afsæt i arbejdsmiljøreddegørelsen, som samler viden om trivsel, sygefravær, arbejdsulykker og øvrige arbejdsmiljøforhold. Den vedlagte arbejdsmiljøreddegørelse anbefales derfor læst inden mødet, gerne med overvejelser fra eget område, som kan indgå i den fælles drøftelse.

HR- og Arbejdsmiljøkonsulent Bente Villberg deltager under punktets behandling.

Indstilling

Det indstilles, at HovedMED gennemfører den årlige arbejdsmiljødrøftelse på baggrund af arbejdsmiljøreddegørelsen og drøfter, hvilke arbejdsmiljømæssige temaer der med fordel kan have særlig opmærksomhed i 2026.

Sagens baggrund

I henhold til MED-aftalen gennemføres der årligt en arbejdsmiljødrøftelse med henblik på at drøfte arbejdsmiljøet og pege på fokusområder for det kommende år. Drøftelsen tager afsæt i arbejdsmiljøreddegørelsen, som samler viden om trivsel, sygefravær, arbejdsulykker og øvrige arbejdsmiljøforhold.

I 2025 har organisationen haft 'Trivsel i forandringer' som fælles arbejdsmiljøtema. Temaet har haft fokus på at understøtte trivsel, tryghed og samarbejde i en periode med forandringer i lyset af nye reformer.

HovedMED er sammensat af repræsentanter fra alle områder og har dermed mulighed for at drøfte arbejdsmiljømæssige tendenser og udfordringer på tværs af organisationen.

Drøftelsestemaer

Drøftelsen kan blandt andet tage udgangspunkt i:

- Hvilke arbejdsmiljømæssige udfordringer og tendenser der træder tydeligst frem på tværs af organisationen
- Er elementer fra 'Trivsel i forandringer' fortsat relevante
- Hvilke temaer der vurderes at have størst betydning for trivsel, samarbejde og arbejdsmiljø i det kommende år
- Hvor der er behov for fælles fokus, og hvor indsatser bedst håndteres lokalt

Drøftelsen har karakter af en fælles afklaring og peger frem mod den videre proces.

Videre proces:

Som led i planlægningen af MED-arbejdet foreslås det, at resultatet af drøftelsen bringes videre til OmrådeMED med henblik på yderligere drøftelse og perspektivering.

Økonomiske oplysninger

Sagen har ikke været forelagt for Økonomi og Løn.

Lovgrundlag

Arbejdsmiljøloven.

Aktuel beslutning på HovedMED 2025-2026 20-01-2026

Årets arbejdsmiljødrøftelse blev gennemført og der var enighed om, at flere temaer er relevante at fokusere på, da behovene kan være meget forskellige rundt om i organisationen. OmrådeMED skal bidrage til at sætte fokus på det nødvendige og meningsfulde på det pågældende område.

Enighed om fokus på følgende temaer det næste år:

- Trivsel i forandringer (med mange relevante undertemaer).
- Vold, trusler og konflikthåndtering, herunder værktøjer i denne sammenhæng.

- Sygefravær (bl.a. vigtigt at der fortsat arbejdes strategisk med sygefravær, og at sygefraværsdata præsenteres ens i forskellige sammenhænge).
- Høj personaleomsætning og onboarding.

Bente Villberg deltog under punktets behandling.

Bilag

Arbejds miljøredegørelse 2026

Punkt 7: Udmøntning af Budgetaftalen for 2026-2029

S2025-10404

Sagens kerne

For at sikre hensigtsmæssig udmøntning af budgetaftalen for 2026, samt overslagsårene 2027-2029 har administrationen udarbejdet et samlet dokument med henblik på beskrivelse af de enkelte elementer i aftalen, samt en beskrivelse i forhold til, hvordan aftalen tænkes udmøntet.

Budgetudmøntningsplanen forventes godkendt af Kommunalbestyrelsen den 27. januar 2026.

Indstilling

Forelægges til orientering og drøftelse.

Sagens baggrund

Jf. Budgetstrategien for 2026 har administrationen udarbejdet et samlet forslag til udmøntning af den politiske budgetaftale for 2026 samt overslagsårene 2027-2029.

Dokumentet skal både ses som et arbejdsdokument for Nordfyns Kommunes organisation i forhold til, hvordan budgetaftalen konkret udmøntes, og et politisk dokument hvor det synliggøres, hvordan budgetaftalen rent faktisk udmøntes.

Endvidere vil de politiske udvalg på møderne i april samt september 2026, blive orienteret om status på udmøntning af budgetaftalen.

Økonomiske oplysninger

Det samlede dokument er vedlagt som bilag, hvor de økonomiske konsekvenser af budgetaftalen for 2026 samt overslagsårene 2027-2029 er beskrevet.

Lovgrundlag

Budgetstrategi 2026.

Aktuel beslutning på HovedMED 2025-2026 20-01-2026

Orientering foretaget.

Bilag

UDMØNTNING AF BUDGETAFTALEN 2026-2029 (ultimo 2025)

Punkt 8: Drøftelse af formidling af arbejdet med fleksibel arbejdstilrettelæggelse i organisationen

S2024-13068

Sagens kerne

Med denne sag skal HovedMED drøfte og give input til formidlingen af arbejdet med fleksibel arbejdstilrettelæggelse i organisationen.

Styregruppen for fleksibel arbejdstilrettelæggelse og fuld tid - op i tid ønsker, at flere medarbejdere får kendskab til de muligheder for fleksibilitet, der allerede findes, hvordan der arbejdes med indsatsen, samt at give ledere inspiration til at tænke fleksibilitet ind i opgavetilrettelæggelsen.

Styregruppen har derfor besluttet at samle information, eksempler og nyheder om fleksibel arbejdstilrettelæggelse ét sted på Intra'Sant. Intentionen er, at både medarbejdere og ledere løbende kan finde inspiration og få overblik over initiativerne på området.

Formidlingen skal ses som en del af den fælles indsats for fortsat at udvikle Nordfyns Kommune som en attraktiv arbejdsplads. Det er samtidig i tråd med personalepolitikken "Et stærkt fællesskab. En tydelig forskel", som understøtter forskellighed og balance i arbejdslivet.

Indstilling

Det indstilles, at HovedMED giver input til formidlingen af arbejdet med fleksibel arbejdstilrettelæggelse, herunder til den foreslåede tids- og procesplan, der fremgår af Sagens baggrund.

Sagens baggrund

Styregruppen er nedsat med afsæt i et kommissorium (vedlagt som bilag), som blev godkendt af HovedMED den 21. januar 2025. Kommissoriet udgør rammen for et tværgående, strategisk og praksisnært arbejde og skal samtidig understøtte implementeringen af trepartsaftalen fra december 2023.

Formålet med styregruppens arbejde er at sikre en samlet og tværgående tilgang, hvor fleksibilitet og fuld tid understøtter kerneopgaven og bidrager til, at Nordfyns Kommune er en attraktiv arbejdsplads. Dette sker ved at samle erfaringer, identificere barrierer, understøtte lokale prøvehandlinger og kvalificere grundlaget for strategiske beslutninger om arbejdstid, organisering og udvikling af praksis.

På det seneste møde den 13. november 2025 blev styregruppen præsenteret for erfaringer fra Bo- og Aktivitetstilbud, herunder nye vagtformer, fleksible arbejdsrul og arbejdet med at øge timetal og tilknytte medarbejdere. På denne baggrund besluttede styregruppen at oprette en informationsside på Intra'Sant, hvor erfaringer og prøvehandlinger løbende kan samles og formidles.

Informationsside

Som led i formidlingsindsatsen oprettes en side på Intra'Sant om fleksibel arbejdstilrettelæggelse, hvor relevante informationer og materialer vil blive samlet. Siden skal være omdrejningspunktet for kommunikation om fleksibilitet og vil f.eks. indeholde:

- Procesinformation og status på arbejdet - herunder hvorfor fleksibilitet arbejdes med, hvad det indebærer, og hvordan det implementeres
- Fortællinger og eksempler fra forskellige fagområder, hvor fleksibilitet er afprøvet i praksis
- Et videoformat, hvor medarbejdere (primært ledere) fra organisationen fortæller om deres oplevelser med fleksibel arbejdstilrettelæggelse
- Generel viden og inspiration

Tids- og procesplan

Siden koordineres med MED-organisationens mødekalender, således at nyheder kan udgives i forbindelse med HovedMED drøftelser.

Tids- og procesplanen foreslås at være følgende:

- 20. januar 2026: Behandling i HovedMED
 - Tids- og procesplan præsenteres med plan og mål.
 - Efterfølgende oprettes informationsside med indhold, herunder videospots, samt formidling om denne til organisationen.
- 16. marts 2026: Møde i styregruppen: Ordinært møde i styregruppen, hvor initiativer herfra samles til nyhedsopslag og opdatering af processiden.
- 21. april 2026: Tidspunkt for eventuel publicering af nyhed i forlængelse af HovedMED-mødet.
- 4. juni 2026: Tidspunkt for eventuel publicering af nyhed i forlængelse af HovedMED-mødet.
- 15. juni 2026: Møde i styregruppen: Evaluering af de første nyhedsudgivelser.
- 25. august 2026: Tidspunkt for eventuel publicering af nyhed i forlængelse af HovedMED-mødet.
- 28. september 2026: Møde i styregruppen
- 26. november 2026: Tidspunkt for eventuel publicering af nyhed i forlængelse af HovedMED-mødet.
- 30. november 2026: Møde i styregruppen: Planlægning af næste års kommunikation og evaluering af den gennemførte indsats.

Økonomiske oplysninger

Sagen har ikke været forelagt for Økonomi og Løn.

Lovgrundlag

-

Aktuel beslutning på HovedMED 2025-2026 20-01-2026

Orientering og input givet. Der laves en mere detaljeret præsentation om arbejdsgruppens arbejde på næstkommende HovedMED møde.

Bilag

Kommissorium - styregruppen for fleksibel arbejdstilrettelæggelse og fuld tid_op i tid

Punkt 9: Klimahandledag 2026

S2026-373

Sagens kerne

Nordfyns Kommune har siden 2024 deltaget i Klimahandledagen som led i arbejdet med at sætte fokus på klimaindsatsen. Kommunen deltager også i år.

Projektleder Niels Peter Nielsen deltager under punktets behandling.

Indstilling

Forlægges til orientering og drøftelse.

Sagens baggrund

Nordfyns Kommune har siden 2024 deltaget i Klimahandledagen som led i arbejdet med at sætte fokus på klimaindsatsen. Kommunen deltager igen i 2026, hvor Klimahandledagen finder sted torsdag den 23. april. Deltagelsen i Klimahandledagen bidrager også til udviklingen af Nordfyns Kommune som en attraktiv og bæredygtig arbejdsplads.

Hvad er Klimahandledagen?

"Klimahandledagen er en årlig anledning for virksomheder (inkl. offentlige organisationer), foreninger og naboer til at forpligte sig til handlinger, der reducerer udledning af drivhusgasser i de fællesskaber, hvor vi arbejder, bor og er aktive, og hvor vi helt lokalt og sammen med ligesindede kan gøre en konkret forskel." kilde: <https://www.klimahandledag.dk/>.

Klimahandledagen har eksisteret siden 2023 og finder altid sted torsdag i uge 17. Sidste år deltog mere 250.000 personer på landsplan. Det er Grønne Nabofællesskaber, der står bag Klimahandledagen.

Hvorfor deltager Nordfyns Kommune?

Nordfyns Kommune deltager for at være med til at understrege, vigtigheden af den grønne omstilling og for at vise, hvordan fællesskabet kan være med til at gøre en forskel. Klimahandledagen er derved med til at støtte om Nordfyns Kommunes Klimaindsats, der er forankret i klimaplanen, Green Steps.

Klimahandledagen tydeliggør Nordfyns Kommunes klimamæssige forpligtelser og giver medarbejdere og ledere en fælles anledning til at sætte ekstra fokus på klimaindsatsen. Dagen understøtter arbejdet med at omsætte klimaplanens målsætninger til konkrete handlinger i hverdagen og synliggør det arbejde, der allerede foregår i organisationen.

Indsatsen hænger samtidig tæt sammen med Organisationens Strategi- og Udviklingsplan, hvor den grønne omstilling er en del af både:

- Arbejdet med ny velfærd
- Udviklingen af kvalificerede medarbejdere
- Samt koblingen mellem kvalitet, innovation og grøn omstilling i opgaveløsningen

Klimahandledagen understøtter også Medarbejdergrundlagets fælles forpligtelser, herunder at vi:

- Bidrager til nytænkning og udvikling af løsninger
- Tager ansvar for fællesskabet
- Arbejder sammen om tillid, tryghed og bæredygtige løsninger i hverdagen

Hvordan deltager Nordfyns Kommune?

Nordfyns Kommune deltager som virksomhed ved at give kommunens enheder og afdelinger mulighed for at afsætte cirka én time af arbejdsdagen til arbejde med tiltag, der gør en positiv forskel for klimaet.

Det er op til den enkelte afdeling, hvordan de ønsker at deltage i Klimahandledagen, så længe det ikke går på kompromis med kerneopgaven.

Se eksempler på tidligere handlinger ifm. Klimahandledagen:

- En børnehave afsatte en time til at arbejde med affaldssortering med børnene.

- En forvaltning arrangerede en konkurrence for at se hvilken afdeling, der kunne gennemføre flest klimahandlinger.
- Et rådhus arrangerede et loppemarked
- Vej og Park plantede frugtræer

Klimahandledagen og den attraktive arbejdsplads

Personalepolitikken beskriver, at Nordfyns Kommune vil være en arbejdsplads, der aktivt bidrager til en bæredygtig fremtid - sammen, og at de små handlinger i hverdagen kan gøre en stor forskel.

Samtidig viser både erfaring og analyser, at nye medarbejdere i stigende grad vægter, hvordan arbejdspladser arbejder med klima, bæredygtighed og ansvarlighed. Klimahandledagen giver derfor også et vigtigt bidrag til fortællingen (employer branding) om Nordfyns Kommune som en moderne, ansvarlig og attraktiv arbejdsplads.

Økonomiske oplysninger

-

Lovgrundlag

-

Aktuel beslutning på HovedMED 2025-2026 20-01-2026

Orientering givet og drøftet med signal om at udbrede det gode budskab.

Projektleder Niels Peter Nielsen deltog under punktets behandling.

Punkt 10: Fraværstatistik pr. 31. december 2025 - HovedMED

S2025-12337

Sagens kerne

Fraværstatistikken pr. 31. december 2025 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. december 2025 på 5,8%, hvilket er det samme som pr. 30. november 2025 og 0,1 procentpoint lavere end sygefraværet pr. 31. december 2024.

Specifikt for december måned 2025 ligger sygefraværet på 6,4%, hvilket er 0,8 procentpoint lavere i forhold til sygefraværet for november måned 2025 og 0,3 procentpoint højere i forhold til december måned 2024.

Det registrerede fravær svarer til ca. 101,9 fraværsværk for HovedMED's område.

Andelen af medarbejdere uden sygefravær ligger på 23,5% 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 9,5 procentpoint.

Fraværssrapport pr. 31. december 2025	Sygefravær-procent		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	5,8 %	5,9 %	15,1 dage	23,5 %	57.567.551

Seneste 12 måneder: 1. januar 2025 - 31. december 2025.

Forrige 12 måneder: 1. januar 2024 - 31. december 2024.

For de øvrige OmrådeMED gælder følgende pr. 31. december 2025 i forhold til 2024:

- Børn og Unge: Fraværet ligger 0,4 procentpoint højere.
- Rådhusene: Fraværet ligger 1,4 procentpoint lavere.
- Voksen Velfærd: Fraværet ligger 0,2 procentpoint højere.

- Teknik, Erhverv og Kultur: Fraværet ligger 1,7 procentpoint lavere.

OmrådeMED Rådhusene ligger 0,2 procentpoint over måltallet vedrørende "Andel uden sygefravær".

Teknik, Erhverv og Kultur ligger 5,6 procentpoint over måltallet vedrørende "Andel uden sygefravær" og måltallene vedrørende "Sygefravær i % seneste 12 mdr." og "Antal sygedage pr. årsværk" er begge nået.

Nedenstående tabel viser måltal for OmrådeMED-udvalgene:

	Sygefraværs-Procent	Antal sygefraværsdage pr. årsværk	Andel uden sygefravær i procent
MED-udvalg	Måltallene er gældende for 12 måneder		
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				
Fraværsrapport pr. 31. december 2025	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	5,5 %	5,1 %	14,4 dage	25,1 %	23.462.391
Rådhusene	4,2 %	5,6 %	11,0 dage	30,2 %	7.093.779
Voksen Velfærd	7,3 %	7,1 %	18,8 dage	18,2 %	25.133.839
Teknik, Erhverv og Kultur	2,6 %	4,3 %	6,7 dage	35,6 %	1.307.203

Økonomiske oplysninger

De estimerede lønudgifter udbetalt i forbindelse med sygefravær de seneste 12 måneder udgør ca. 57,6 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 20-01-2026

Orientering foretaget.

Bilag

Fraværsrapport - Hoved-MED pr. 31. december 2025

Fraværsrapport - Område-MED Børn og Unge pr. 31. december 2025

Fraværsrapport - Område-MED Rådhusene pr. 31. december 2025

Fraværsrapport - Område-MED Voksen Velfærd pr. 31. december 2025

Fraværsrapport - Område-MED Teknik, Erhverv og Kultur pr. 31. december 2025

Datagrundlag i fraværsrapporterne

Punkt 11: 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 20-01-2026

Drøftet.

Bilag

HovedMED Årskalender 2025-2026 - Januar 2026

Punkt 12: Orientering om beredskabsplanlægning i Nordfyns Kommune

S2025-4396

Sagens kerne

Med denne sag modtager HovedMED en orientering om næste skridt i arbejdet med Nordfyns Kommunes beredskabsplanlægning.

HovedMED blev den 25. november 2025 orienteret om, at der i foråret 2025 blev nedsat ni tværgående arbejdsgrupper med henblik på at opdatere og udvikle kommunens beredskabsplaner. Det forventes, at alle arbejdsgrupper har færdiggjort deres arbejde senest ved udgangen af 1. kvartal 2026.

Foruden arbejdsgruppernes arbejde pågår der aktuelt en afdækning af mulighederne for beredskabsøvelser på tværs af fagområder og i de enkelte fagområder samt en afdækning af behovet for relevant udstyr til understøttelse af krisehåndtering.

Formålet er at skabe et fælles strategisk afsæt for:

- Hvordan beredskabsøvelser kan afprøves og forankres i organisationen i overensstemmelse med nationale anbefalinger, og
- Hvordan der kan skabes overblik over behovet for beredskabsudstyr, herunder kommunikations- og forsyningsløsninger.

Kommunaldirektør Morten V. Pedersen giver på mødet en orientering om den seneste status.

Indstilling

Det indstilles, at HovedMED tager orienteringen til efterretning.

Sagens baggrund

HovedMED er henholdsvis den 29. august og den 25. november 2025 blevet orienteret om det igangværende arbejde med målrettet at styrke den samlede beredskabsplanlægning i Nordfyns Kommune. Dette arbejde omfatter bl.a. nedsættelse af ni tværgående arbejdsgrupper samt opdatering af planer og procedurer i direktørområderne.

Flere nationale aftaler, analyser og vejledninger indeholder anbefalinger om, at kommunerne systematisk arbejder med både beredskabsøvelser og beredskabsudstyr som led i den samlede beredskabsplanlægning.

Direktionen har i løbet af 2025 og senest på mødet den 14. januar 2026, på denne baggrund, drøftet, hvordan planerne i højere grad kan afprøves i praksis gennem øvelser i overensstemmelse med de nationale anbefalinger, samt hvordan Nordfyns Kommune samtidig sikrer, at nødvendigt udstyr er til rådighed og kendt i organisationen. Arbejdet understøttes af viden fra Beredskab Fyn og drøftes løbende fremadrettet.

Økonomiske oplysninger

Sagen har ikke været forelagt for Økonomi og Løn.

Lovgrundlag

-

Aktuel beslutning på HovedMED 2025-2026 20-01-2026

Taget til efterretning.

Punkt 13: 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 i perioden primo december 2025 til medio januar 2026.

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

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

I sagsfremstillingen gives en samlet status for reformarbejdet i den nævnte periode. Endvidere bemærkes det, at der på HovedMED-mødet den 25. november 2025 blev orienteret om initiativer og elementer, som forventes at træde i kraft i løbet af 2026, og som fortsat indgår som en del af det videre arbejde.

Indstilling

Det indstilles, at HovedMED tager orienteringen til efterretning.

Sagens baggrund

Reformarbejdet i Nordfyns Kommune tager afsæt i de nationale politiske aftaler, lovgivning og udmeldinger, som løbende skal omsættes og implementeres lokalt i overensstemmelse med den vedtagne implementeringsstrategi. Nedenfor redegøres kort for væsentlige nationale initiativer for de enkelte reformspor i perioden primo december 2025 til medio januar 2026.

Grøn Trepert (3. december 2025)

På landsplan er der indgået en aftale om fordelingen af landbrugets kvælstofudledninger samt om kompensation til landbruget med henblik på reduktion af udledningerne. Aftalen danner grundlag for etablering af lokale treparter og for den videre nationale implementering i 2026.

Ældreformen (9. december 2025)

Sundhedsstyrelsen har på nationalt niveau udsendt nyt videns- og inspirationsmateriale, som skal give et fagligt afsæt for kommunernes realisering af ældreformen.

Beskæftigelsesreformen (19. december 2025)

Folketinget har vedtaget lovgivning, som på landsplan giver kommunerne større frihed og færre proceskrav i beskæftigelsesindsatsen. Reformen træder gradvist i kraft fra 2026, og der er nationalt iværksat initiativer til opkvalificering af ledere og medarbejdere forud for ikrafttrædelsen.

Folkeskolens kvalitetsprogram (11. december 2025)

Der er nationalt gennemført konkrete justeringer som led i folkeskolens kvalitetsprogram, herunder ændrede rammer for skolebiblioteker og undervisning som led i udmøntningen af programmets initiativer.

Sundhedsreformen (december 2025)

På landsplan er der igangsat fortsatte implementeringsinitiativer, herunder dialoger og forberedelse af samarbejdsstrukturer i de nye sundhedsråd samt mellem kommuner og regioner.

Socialområdet (december 2025)

På nationalt niveau er der igangsat opfølgende initiativer i forlængelse af socialreformen, herunder opdaterede administrative og datamæssige rammer, som skal understøtte kommunernes implementering fra 2026.

Økonomiske oplysninger

.

Lovgrundlag

.

Aktuel beslutning på HovedMED 2025-2026 20-01-2026

Taget til efterretning.

Punkt 14: Status på procesplan for forhandling af forhåndsftaler

S2024-1598

Sagens kerne

Som led i vedtagelsen af principper for kompetenceudvikling og løn O.24, samt implementeringen af overenskomsterne for 2024, blev der udarbejdet en procesplan for forhandling af Nordfyns Kommunes eksisterende forhåndsftaler. Status på processen gives med denne sag.

Indstilling

Det indstilles, at HovedMED drøfter og tager orienteringen i sagen til efterretning.

Sagens baggrund

Som led i vedtagelsen af principper for kompetenceudvikling og løn O.24, samt implementeringen af overenskomsterne for 2024, blev der udarbejdet en procesplan for forhandling af Nordfyns Kommunes eksisterende forhåndsftaler. Planen er, at alle disse genbesøges / genforhandles, for at sikre at de er nutidssvarende og stemmer overens med de nye overenskomster, som er forhandlet i 2024.

Procesplanen:

Forhandling af de eksisterende forhåndsftaler er en prioriteret opgave i samspil mellem HR og Løn og Kontraktstyring, og procesplanen er vedlagt som bilag.

Alle forhandlinger i henhold til procesplanen er afsluttet. Kun aftalen for 64.41 FOA + 3F + SL Pædagogisk område mangler at blive endeligt underskrevet.

Opdaterede forhåndsftaler og procedureaftale (for akademikere) findes alle på Intra'sant.

Enkelte forhåndsftaler er ikke revideret, men afventer til OK26.

TR-aftaler

I forbindelse med gennemgangen af forhåndsftalerne er yttret ønske om at TR-aftaler gennemgås på samme vis.

HR vil derfor igangsætte en proces for dette i den kommende tid

Økonomiske oplysninger

-

Lovgrundlag

Intet.

Aktuel beslutning på HovedMED 2025-2026 20-01-2026

Taget til efterretning.

Bilag

PROCESPLAN pr. 1.11.2024

Punkt 15: Orientering

S2024-10191

Sagens kerne

Orientering til HovedMED:

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

Aktuel beslutning på HovedMED 2025-2026 20-01-2026

Intet.