

REFERAT Strategisk Chefforum d. 17-12-2025

Mødedato Onsdag d. 17. december 2025 kl. 08:30

Mødested Bogense Rådhus, mødelokale 2

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

Indholdsfortegnelse

Tidsplan.....	3
Kommunaldirektøren orienterer.....	4
Strategisk implementering af awareness-træning og cybersikkerhedsuddannelse i Nordfyns Kommune.....	5
Opfølgning på dokumentet Nordfyns Kommunes administrative organisation og orientering om samarbejde.....	7
Opfølgning på Lederforumseminar 2025.....	9
Status på reformarbejdet og implementeringsstrategien.....	10
De næstkommende møder i Strategisk Chefforum.....	12
Onboarding af ny Kommunalbestyrelse og fagudvalg i 2026.....	13
Orientering om beredskabsplanlægningen i Nordfyns Kommune.....	14
Status på det tværgående arbejde med fleksibel arbejdstilrettelæggelse og fuldtid/op-i-tid.....	17

Punkt 1: Tidsplan

S2021-736

Sagens kerne

Tidsplan for mødet:

Kl.	Blok 1	Deltagere
8.30 - 8.45	Kommunaldirektøren orienterer	
8.45 - 9.10	Strategisk implementering af awareness-træning og cybersikkerhedsuddannelse i Nordfyns Kommune	Nicklas Anthony Clark
9.10 - 9.35	Opfølgning på dokumentet Nordfyns Kommunes administrative organisation og orientering om sammensætning af Lederforum	Thomas Feldstedt
9.35 - 10.00	Opfølgning på Lederforumseminar 2025	Thomas Feldstedt
10.00 - 10.30	Status på reformarbejdet og implementeringsstrategien	Thomas Feldstedt
10.30 - 10.40	De næstkommende møder i Strategisk Chefforum	
Kl.	Blok 2	
10.40 - 11.10	Onboarding af ny Kommunalbestyrelse og fagudvalg i 2026	
11.10 - 11.20	Orientering om beredskabsplanlægningen	
11.20.- 11.30	Status på det tværgående arbejde med fleksible arbejdstilrettelæggelse og fuldtid/op-i-tid	
Kl.	Blok 3	
11.30	Afgang til fælles frokost på Cafe Onkel i Bogense - booket til kl. 11.45	

Aktuel beslutning på Strategisk Chefforum 17-12-2025

-

Punkt 2: Kommunaldirektøren orienterer

S2021-736

Sagens kerne

Kommunaldirektøren orienterer bl.a. om følgende:

- Budgetudmøntning
- Mailserver - fælles opgave og opmærksomhed
- Onboarding af ny kommunalbestyrelse, herunder fagudvalg

Aktuel beslutning på Strategisk Chefforum 17-12-2025

Orientering foretaget.

Punkt 3: Strategisk implementering af awareness-træning og cybersikkerhedsuddannelse i Nordfyns Kommune

S2025-11263

Sagens kerne

Med afsæt i Retningslinjer for awareness-træning og cybersikkerhedsuddannelse står Nordfyns Kommune over for en strategisk og organisatorisk forankring af cybersikkerhedstræning til alle ansatte fra 2026. Frekvens og indhold af træningen implementeres i et årshjul og skal baseres på en risikobaseret tilgang til kommunale jobroller med afsæt i de enkelte medarbejdergruppers behandling af persondata, arbejdsopgaver og eksponering for cybersikkerhedstrusler.

Den konkrete vurdering og tilgang skal drøftes i Strategisk Chefforum sammen med en plan for, hvordan fagområderne bedst understøttes i implementeringen af awareness-træningen. Herunder skal det drøftes, hvordan og hvor ofte chefer skal modtage afrapportering på egne ansattes gennemførelse af træningen, og hvad data skal bruges til ud fra et ledelsesmæssigt perspektiv.

Informationssikkerhedskonsulent Nicklas Clark deltager under punktets behandling.

Indstilling

Det indstilles, at Strategisk Chefforum:

1. Godkender årshjul for awareness-træning, herunder rolleopdeling og frekvens (se bilag)
2. Drøfter tilgang til ledelsesopgaven - herunder afrapportering, frekvens af rapporter, og hvordan ledelsesinformationen bruges i ledelsesopgaven ift. tilskyndelse af træning, strategi og politik

Sagens baggrund

NIS 2-loven stiller krav om, at Nordfyns Kommune har et styringsdokument for awareness-træning og cybersikkerhedsuddannelse, der opstiller overordnede principper for kommunens tilgang til træning og uddannelse af alle ansatte i grundlæggende cyberhygiejne, evnen til at håndtere relevante sikkerhedsrisici samt beskytte kommunens net- og informationssystemer. De danner også grundlaget for NIS 2-kravet om, at træningen skal være rollebaseret, samt at ledelsen jævnligt tilskynder til cybersikkerhedstræning af de ansatte og vurderer effekten heraf.

Retningslinjerne er udarbejdet i overensstemmelse med Nordfyns Kommunes Politik for informationssikkerhed og er godkendt af direktionen d. 26. november 2025. Retningslinjerne revideres fremover årligt og godkendes ved mindre revisioner af Udvalg for Digitalisering og Informationssikkerhed. Effekten af cybersikkerhedstræningen evalueres ligeledes årligt af Udvalg for Digitalisering og Informationssikkerhed samt Direktionen og Strategisk Chefforum, som en del af NIS 2-kravet om vurdering af foranstaltningers effektivitet.

Retningslinjerne skal suppleres af et årshjul med et konkret "træningsprogram", der fastslår inddeling af medarbejdergrupper ift. risikoprofil, hvilken træning de enkelte medarbejdergrupper skal modtage samt frekvens, og hvordan afrapportering til nærmeste leder skal foregå. Den konkrete vurdering og tilgang drøftes i Strategisk Chefforum sammen med en plan for, hvordan fagområderne bedst understøttes i implementeringen. Den organisatoriske implementering understøttes af en kommunikationsindsats fra centralt hold, der tilskynder til, at der afsættes tid til træning og evaluering af denne i fagområderne.

Platform, indhold og roller

Awareness-træningen administreres og udsendes til alle ansatte fra Strategi og Politik og påbegyndes primo 2026 fra awareness-plattformen Mindzeed, der er indkøbt til formålet. Træningen består hovedsageligt af korte animationsvideoer af 2-3 minutters varighed med et relevant emne efterfulgt af 5-10 spørgsmål. Alle ansatte får en avis om træningen via mail og dirigeres via link over på Mindzeeds platform, hvor man logger ind med Single Sign On, og hvorfra træningen tages og dokumenteres.

Træningssessionerne kan i høj grad tilpasses Nordfyns Kommunes ønsker og behov inden for de krav NIS-2 stiller. Det er muligt at tilrette modulerne på både ordlyd og indhold og indsætte egne politikker, procedurer og retningslinjer som en del af træningen og dokumentation for læsning. Denne fleksibilitet understøtter NIS 2-kravet om rollebaseret og relevant træning for de enkelte medarbejdergrupper. Noget vil således være fælles for alle medarbejdergrupper og noget vil være helt konkret tilpasset den kerneopgave, som den enkelte medarbejdergruppe har. Det er også det der kaldes risikoprofilen, som bl.a. tager udgangspunkt i en konkret vurdering af medarbejdergruppernes behandling af persondata og eksponering for cybersikkerhedstrusler i deres daglige arbejde.

Baseret på andre kommuners tilgang og anbefaling fra leverandøren af awareness-plattformen, kunne en inddeling af Nordfyns Kommunes jobroller i den forbindelse se ud som følger:

- Undervisere
- Pædagoger/dagplejer
- Udkørende hjemmepleje
- Plejecenter-personale
- Entreprenør-services og kantiner
- Administrative 1 (sagsbehandlere, konsulenter, sekretærer og tilsvarende)
- Administrative 2 (chefer, ledere, systemejere, medlemmer af Udvalg for Digitalisering og Informationssikkerhed, udvalgte medarbejdere i Digitalisering og Teknologi)

Vi skal alle lære systemet at kende og implementeringen vil ske i 1. kvartal af 2026 med en generel onboarding og derefter bliver det mere konkret rollebaseret i henhold til det godkendte årshjul.

Ultimo 2026 evalueres det første år sammen med retningslinjerne.

Økonomiske oplysninger

Sagen har ikke været forelagt Økonomi og løn.

Lovgrundlag

NIS 2, Databeskyttelsesforordningen

Aktuel beslutning på Strategisk Chefforum 17-12-2025

Drøftet.

Informationssikkerhedskonsulenten gav en indledende gennemgang af awareness-træning, herunder minimumskrav, samt en præsentation af den valgte platform.

Det blev besluttet, at drøftelserne samles i en overordnet ramme, som forelægges direktionen med henblik på godkendelse.

Rammesætningen præsenteres efterfølgende på et kommende møde i Strategisk Chefforum.

Bilag

Årshjul, awareness

Retningslinjer for awareness-træning og cybersikkerhedsuddannelse

Punkt 4: Opfølgning på dokumentet Nordfyns Kommunes administrative organisation og orientering om sammensætningen af Lederforum

S2024-8750

Sagens kerne

Strategisk Chefforum får med sagen en orientering om sammensætningen af deltagere til Lederforum, og der følges op på implementeringen af dokumentet Nordfyns Kommunes administrative organisation.

Strategisk Chefforum drøftede dokumentet på mødet den 22. oktober 2025 med enkelte tilretninger og dokumentet er nu færdigt. Den opdaterede version er vedlagt sagen, og rettelserne er beskrevet i sagsfremstillingen.

I forlængelse af præsentationen og drøftelsen af dokumentet blev det aftalt, at de respektive chefgrupper vurderer og drøfter en hensigtsmæssig sammensætning af Lederforum og melder deres perspektiver retur til direktionen hurtigst muligt. På mødet samles der i fællesskab op på Lederforums sammensætning.

Indstilling

Det indstilles, at Strategisk Chefforum:

1. Præsenterer den overordnede sammensætning af deltagere til Lederforum fra hvert fagområde med udgangspunkt i beskrivelsen i dokumentet.
2. Drøfter hensyn og opmærksomhedspunkter i forbindelse med implementeringen af dokumentet i organisationen.

Sagens baggrund

Direktionen og Strategisk Chefforum har på Strategisk Chefforum-seminaret i marts 2025 samt på møder i august og oktober 2025 drøftet, hvordan Nordfyns Kommunes administrative mødefora kan videreudvikles i sammenhæng med den eksisterende organisering.

På denne baggrund er dokumentet Nordfyns Kommunes administrative organisation udarbejdet. Dokumentet beskriver den administrative ledelsesstruktur, ledelseskædens niveauer, roller og ansvar, samspillet mellem de centrale ledelsesfora samt de principper, der skal sikre sammenhæng mellem strategi og drift

. Dokumentet skal understøtte og er udarbejdet med henblik på at:

- Skabe større strategisk klarhed og sammenhæng mellem ledelsesfora på tværs af organisationen
- Styrke koordinering og rollefordeling i den samlede ledelseskæde
- Understøtte en fælles strategisk retning og prioritering
- Tydeliggøre ansvar, formål og samspil mellem foraene

Rettelser i dokumentet

På baggrund af drøftelsen i Strategisk Chefforum den 28. august 2025 er der foretaget følgende rettelser i det nu endelige dokument:

- Skemaet på side 6 er reduceret og gjort mere enkelt.
- Beskrivelsen af Lederforum er korrigeret, så det er præciseret, at Lederforum samler de øverste niveauer af ledelseskæden.

Lederforum

Som en del af drøftelsen har Strategisk Chefforum forholdt sig til en justering af den fremtidige organisering af Lederforum. Det er besluttet, at deltagerkredsen i Lederforum fortsat - foruden Strategisk Chefforum - består af niveau 3-ledere.

Derudover er det besluttet, at deltagerkredsen også kan omfatte ledere på andre niveauer, hvis de vurderes som relevante deltagere i Lederforum. Vurderingen af, hvilke ledere under niveau 3 der skal deltage, foretages i det enkelte chefområde og indstilles til godkendelse i direktionen.

Økonomiske oplysninger

-

Lovgrundlag

.

Aktuel beslutning på Strategisk Chefforum 17-12-2025

Drøftet.

Chefgrupperne indstiller sammensætningen af deltagere fra de enkelte fagområder til Lederforum med udgangspunkt i sagens dokument.

Den samlede deltagerkreds behandles på direktionmødet den 21. januar.

Bilag

Nordfyns Kommunes administrative organisation - Endelig version 12. december 2025

Punkt 5: Opfølgning på Lederforumseminar 2025

S2025-11110

Sagens kerne

Strategisk Chefforum skal med denne sag drøfte og følge op på, hvilke erfaringer og input Strategisk Chefforums medlemmer hver især har taget med sig fra Lederforumseminar 2025 og de gruppedrøftelser, som de deltog i.

Temaet for årets Lederforumseminar var omdømmeledelse og ledertrivsel, som udgør en central del af arbejdet med at skabe tillid og tryghed som en grundlæggende forudsætning for, at vi lykkes som organisation. Formålet med seminaret var at styrke vores trivsel som ledere som et fælles anliggende samt at kvalificere det arbejde, der handler om at skabe en tydelig og sammenhængende fortælling om Nordfyns Kommune som arbejdsplads.

Indstilling

Det indstilles, at Strategisk Chefforum med udgangspunkt i nedenstående spørgsmål drøfter og følger op på de erfaringer og input, som medlemmerne hver især har taget med sig fra Lederforumseminar 2025 og de gruppedrøftelser, de deltog i:

Dialogspørgsmål

1. Hvordan gør vi ledertrivsel til en fælles disciplin i Nordfyns Kommune - og ikke et individuelt ansvar?
2. Hvilke belastninger ser vi i ledelseskæden lige nu, og hvad skal beskytte lederne fremadrettet?
3. Hvordan omsætter vi 'stilladser' til konkret praksis i chef- og ledergrupper?
4. Hvilke signaler på pres hos ledere skal vi som chefgruppe reagere på - og hvordan?
5. Hvilke fælles perspektiver har vi på at bedrive omdømmeledelse i Nordfyns Kommune, og hvordan understøtter vi hinanden i det og arbejdet med Nordfyns Kommune, som en attraktiv arbejdsplads?

Sagens baggrund

Resume af Lederforumseminar 2025

Lederforumseminaret indeholdt et genbesøg af refleksioner fra sidste år og en drøftelse af, hvordan ledelsespraksis og trivsel har udviklet sig. Der blev arbejdet med personlige ledelsesgrundlag og med, hvilke værdier og hvilken adfærd der skal kendetegne den arbejdsplads og ledelse, lederne ønsker at stå for.

Herefter fulgte et oplæg om omdømmeledelse ved Lotte Bøgh Andersen, hvor hovedpointen var, at omdømme skabes gennem hverdagens praksis og kvalitet - ikke gennem kampagner. I grupper drøftede Lederforum de eksisterende fortællinger om Nordfyns Kommune og dem, man ønsker at styrke. Dagen afsluttedes med en flipover-fernisering med fokus på at synliggøre styrker, skabe bedre sammenhæng mellem ord og handling og styrke lederfællesskabet.

Dag 2 startede med en opsamling, hvorefter erhvervspsykolog Lill Palmbød gav et oplæg om ledertrivsel og psykologisk sikkerhed. Seminaret sluttede med gruppevise drøftelser om, hvad deltagerne tager med videre, og hvilke konkrete aftaler der skal arbejdes med i det fortsatte fokus på ledertrivsel og omdømmeledelse.

Økonomiske oplysninger

.

Lovgrundlag

.

Aktuel beslutning på Strategisk Chefforum 17-12-2025

Drøftet.

Hver chefgruppe vender tilbage med fem eksempler på konkrete "stilladser".

På et kommende møde arbejder Strategisk Chefforum videre med fem centrale budskaber samt med, hvordan organisationen arbejder videre med disse i praksis.

Punkt 6: Status på reformarbejdet og implementeringsstrategien

S2025-582

Sagens kerne

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

Status gives på baggrund af følgende ramme:

- Aktuel status
- Særlige opmærksomhedspunkter
- Områder mv., hvor der er momentum, og hvor der er udfordringer
- Områder med mulighed for tværgående samarbejde

Formålet er at sikre et samlet organisatorisk overblik over status samt drøfte næste skridt og det videre arbejde med implementering i 2026. 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.

Som en del af drøftelsen skal Strategisk Chefforum forholde sig til, hvilke værktøjer og metoder der skal understøtte et tværgående samarbejde, samt hvilke organisatoriske forudsætninger der skal være til stede for at lykkes med den fælles implementering af reformerne.

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

Indstilling

Det indstilles, at Strategisk Chefforum:

1. Drøfter status på reformarbejdet med afsæt i den i sagen opstillede ramme, herunder særligt muligheder for tværgående samarbejde og sparring
2. Drøfter, hvilke værktøjer og metoder der bedst understøtter den tværgående implementering, samt hvad dette kræver af fagområderne

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 17-12-2025

Drøftet.

På et kommende møde i Strategisk Chefforum arbejdes der videre med relationel koordinering på tværs af fagområder.

Bilag

En fælles vej - Nordfyns Kommune strategi for reformarbejdet

Punkt 7: De næstkommende møder i Strategisk Chefforum

S2021-736

Sagens kerne

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

Aktuel beslutning på Strategisk Chefforum 17-12-2025

Drøftet.

Punkt 8: Onboarding af ny Kommunalbestyrelse og fagudvalg i 2026

S2025-11404

Sagens kerne

Strategisk Chefforum orienteres med denne sag om det overordnede onboardingforløb for den kommende kommunalbestyrelse og fagudvalg, der tiltræder den 1. januar 2026.

Formålet med onboardingforløbet er at sikre en god og effektiv opstart gennem en systematisk introduktion til Nordfyns Kommunes organisation, politiske struktur, strategiske retning og samarbejdsformer.

Forløbet skal give nye kommunalbestyrelsesmedlemmer indsigt i kommunens opgaver, værdigrundlag og styringsprincipper samt tydeliggøre det politiske ansvar som arbejdsgiver for ca. 2.200 ansatte.

Kommunaldirektør Morten V. Pedersen uddyber nærmere på mødet.

Indstilling

Administrationen indstiller, at Strategisk Chefforum tager orienteringen til efterretning.

Sagens baggrund

Kommunalvalget blev afholdt den 18. november 2025, og den nye kommunalbestyrelse tiltræder den 1. januar 2026.

I 2026 gennemføres en række introduktionsaktiviteter, der skal understøtte en god opstart og sikre kontinuitet i den politiske og administrative opgaveløsning. Formålet med onboardingforløbet er at sikre en god og effektiv opstart gennem en systematisk introduktion til Nordfyns Kommunes organisation, politiske struktur, strategiske retning og samarbejdsformer. Forløbet skal give nye kommunalbestyrelsesmedlemmer indsigt i kommunens opgaver, værdigrundlag og styringsprincipper samt tydeliggøre det politiske ansvar som arbejdsgiver for ca. 2.200 ansatte.

Økonomiske oplysninger

-

Lovgrundlag

-

Aktuel beslutning på Strategisk Chefforum 17-12-2025

Orientering foretaget.

Punkt 9: Orientering om beredskabsplanlægningen i Nordfyns Kommune

S2025-4396

Sagens kerne

Med denne sag orienteres Strategisk Chefforum om status og videre arbejde med beredskabsplanlægningen i Nordfyns Kommune.

Formålet er at give en fælles forståelse af, hvordan Nordfyns Kommune organisatorisk og planlægningsmæssigt forholder sig til de nationale anbefalinger og arbejder med at styrke beredskabet på tværs af fagområder.

I det seneste halvandet år er der udgivet flere nationale vejledninger og analyser, som understreger behovet for, at kommunerne styrker deres beredskabsindsats i lyset af et mere komplekst og sammensat trusselsbillede. Anbefalingerne retter sig både mod kommunale myndigheder og den brede befolkning.

Følgende bilag danner grundlag for orienteringen:

- Bilag 1: Beredskabsstyrelsens kampagne Forberedt på kriser (15. juni 2024)
- Bilag 2: KL's publikation Styrk kommunens beredskab (august 2025)
- Bilag 3: MSB's vejledning Beredskabsplanlægning for sårbare borgere (23. oktober 2025)
- Bilag 5: Krisestyringsplan (Beredskab Fyn)
- Bilag 6: Overblik over tidslinje, nationale anbefalinger og interne arbejdsgrupper
- Bilag 7: Kommissorium for lokalt beredskabsforum i Nordfyns Kommune

Indstilling

Det indstilles, at Strategisk Chefforum tager orienteringen til efterretning.

Sagens baggrund

Nordfyns Kommunes eksisterende beredskabsplanlægning

Direktionen drøftede organisationens beredskabsplanlægning den 7. maj og 4. juni 2025:

- 7. maj 2025: Direktionen besluttede den interne struktur og nedsatte ni tværgående arbejdsgrupper.
- 4. juni 2025: Direktionen modtog arbejdsgruppernes kortlægning og besluttede, at direktørområderne skulle opdatere eksisterende planer og vurdere behovet for nye.

Forankring af indsatsen i arbejdsgrupper

Arbejdsgrupperne blev, som nævnt ovenfor, nedsat i foråret 2025. På mødet den 5. november 2025 besluttede direktionen, at:

- Arbejdsgrupperne - samt øvrige relevante indsatser - skal færdiggøre deres arbejde senest den 31. marts 2026.
- Arbejdet skal indarbejde relevante nationale anbefalinger og vejledninger på de enkelte områder.

Arbejdsgrupperne

1. Cyberangreb/ informationssikkerhed: Stabschef for Strategi og Politik
2. Energiforsyning: Direktør for Teknik, Erhverv og Kultur
3. Vand- og fødevareforsyning: Chef for Natur og Miljø
4. Hedebløge: Chef for Voksen Velfærd
5. Oversvømmelser: Chef for Klima og Infrastruktur
6. Ekstremregn: Chef for Klima og Infrastruktur
7. Storme: Chef for Klima og Infrastruktur
8. Kemiske hændelser: Chef for Natur og Miljø
9. Tre døgn uden ekstern forsyning :Chef for Voksen Velfærd

Når arbejdet i arbejdsgrupperne er afsluttet, samles det i et samlet materiale, som skal behandles i direktionen og Strategisk Chefforum. Dette forventes at ske senest i starten af 2. kvartal 2026.

Arbejdet er organiseret i tre trin

Trin 1: Overblik (kortlægning gennemført i foråret 2025)

Indsamling og strukturering af eksisterende materiale, herunder handleplaner, actioncards og instrukser, for at skabe ét samlet fysisk og digitalt overblik.

Trin 2: Opdatering og udvikling (igangsat)

Arbejdet omfatter:

- Risiko- og sårbarhedsvurderinger i direktørområderne
- Gennemgang af planer med henblik på relevans og aktualitet
- Opdatering og nyudvikling af planer
- Afdækning af krav til sikker opbevaring af beredskabsdokumenter - også ved strøm- og netnedbrud

Trin 3: Evaluering og forankring. Der arbejdes med:

- systematisk evaluering af hændelser og indsatser
- løbende justering af planer
- tydelig forankring af roller og ansvar
- opbygning af en samlet struktur for kontaktveje og beslutningsgange

Lokalt Beredskabsforum

Kommunalbestyrelsen besluttede den 26. juni 2025 at etablere et lokalt beredskabsforum som samarbejds- og dialogforum for lokale aktører.

Der er udarbejdet et kommissorium for forummet (bilag 7), som beskriver rammer, formål, opgaver, sammensætning og mødestruktur. Forummet mødes 3-4 gange årligt og sammensættes, så både faglige, operative og lokale perspektiver er repræsenteret. Deltagelsen tilpasses løbende efter temaer og behov.

Arbejdet i Det Nordfynske Beredskabsforum skal supplere Beredskab Fyns operative indsats med et lokalt og vidensbaseret fokus, der styrker sammenhængen mellem strategisk planlægning, civilsamfundets engagement og den kommunale opgaveløsning.

Der gives en årlig status til Økonomiudvalget og Kommunalbestyrelsen. Erfaringer og anbefalinger indarbejdes i Nordfyns Kommunes samlede beredskabsarbejde.

Beredskab Fyns rolle

Krisestyriingsplanen

Krisestyriingsplanen (bilag 5) er fælles for ni kommuner og angiver aktivering, roller og struktur under hændelser. Kommunerne skal udarbejde og vedligeholde egne delplaner og actioncards.

Aktivering ved kriser

Aktivering følger den fælles struktur og kan udløses af meldinger internt, statsligt eller fra Beredskab Fyn. Kommunens krisestab aktiveres, og beredskabsniveau fastsættes i samarbejde mellem kommunaldirektøren og Beredskab Fyns chefvagt.

Større kriser og Lokal Beredskabsstab

Ved regionale hændelser indkaldes Lokal Beredskabsstab (LBS) under Fyns Politi. Beredskab Fyn repræsenterer kommunerne.

Tilgængelige ressourcer fra Beredskab Fyn:

- Indkvartering og forplejning
- Nøddrikkevandsberedskab
- Varmeblæsere, generatorer mv.
- Beredskabsfaglig medarbejder til krisestab

Systematisk arbejde med beredskabsøvelser

Flere nationale publikationer anbefaler regelmæssige beredskabsøvelser som et centralt redskab til læring og forankring. Der arbejdes aktuelt med at udvikle en mere systematisk tilgang til øvelser på to niveauer:

- Overordnede øvelser (strategisk/kommunalt niveau): Planlægges med afsæt i nationale scenarier (fx strømsvigt, oversvømmelser, IT-nedbrud) med fokus på afprøvning af kritiske funktioner og efterfølgende evaluering.
- Hverdagsøvelser (lokale enheder/arbejdspladser): Fokus på flugtveje, samlingssteder, evakuering, brand og trusler for at sikre medarbejdernes kendskab til roller og rutiner.

Mål med øvelsesindsatsen:

- styrket robusthed
- bedre kendskab til planer og kontaktveje
- kvalitetssikring af eksisterende beredskab
- omsætning af planer til praksis

Der arbejdes videre med et forslag til en årlig øvelsesplan, herunder eventuel ekstern facilitering. Forslaget forelægges direktionen på et kommende møde.

Digital opbevaring og håndtering af beredskabsdokumenter (C3)

Som angivet i trin 2 i procesplanen skal der arbejdes med en løsning for sikker og ensartet digital opbevaring af beredskabsdokumenter. I denne forbindelse har direktionen besluttet, at Nordfyns Kommune i første omgang kobler sig på det digitale opbevaringssystem C3 gennem Beredskab Fyn.

Formål og funktioner i C3:

- sikker digital opbevaring af planer, actioncards og kontaktlister
- automatisk logning af hændelser
- ensartet dokumentstruktur under hændelser
- mulighed for deling via links i Intra'Sant uden login

Tilkobling via Beredskab Fyn

Nordfyns Kommune planlægges koblet på Beredskab Fyns adgang til C3. Ca. 25 medarbejdere tildeles redaktør adgang; øvrige får læseadgang. Der gennemføres en testfase i starten af 2026. Efter testen genfremlægges sagen for direktionen med anbefalinger.

Økonomiske oplysninger

Der er i budgettet ikke afsat særskilte midler til beredskabsplanlægningen- og indsatsen. Udmeldingen fra KL er pt., at kommunerne selv har ansvaret for egne beredskabsplaner og -indsatser og selv skal prioritere midler til dette inden for kommunens samlede budgetramme.

Lovgrundlag

Aktuel beslutning på Strategisk Chefforum 17-12-2025

Orientering foretaget.

Punkt 10: Status på det tværgående arbejde med fleksibel arbejdstilrettelæggelse og fuldtid/op-i-tid

S2024-12300

Sagens kerne

Strategisk Chefforum orienteres med denne sag om arbejdet i den nedsatte styregruppe for fleksibel arbejdstilrettelæggelse og fuldtid/op i tid.

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 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 prøvehandling og kvalificere grundlaget for strategiske beslutninger om arbejdstid, organisering og udvikling af praksis.

Styregruppen arbejder ud fra følgende syv centrale opgaver:

1. Skabe en attraktiv arbejdsplads
2. Integrere trepartsaftalens hensigter
3. Styrke vidensdeling og samarbejde
4. Identificere og nedbryde barrierer
5. Understøtte kultur
6. Evaluere indsats
7. Levering af input til strategisk beslutningstagning

Indstilling

Forelægges til orientering.

Sagens baggrund

Deltagere i styregruppen

Styregruppen er sammensat af repræsentanter fra de fire hovedområder og understøttes af HR- og ledelseskonsulenter for at sikre koordinering og vidensdeling. Styregruppen består af:

- Morten V. Pedersen
- Frederik L. Horsens
- Mogens Bak Hansen
- Gitte Høj Nielsen
- Helle Jørgensen

Styregruppemøder

Styregruppen har foreløbigt afholdt fire møder i 2025 og afrapporterer løbende status til HovedMED og Strategisk Chefforum som led i den videre forankring.

Styregruppen har på sine første tre møder (10. april, 10. juni og 6. oktober 2025) arbejdet med at etablere en fælles retning og skabe overblik over de nuværende tilgange til fleksibel arbejdstilrettelæggelse og fuldtid/op i tid på tværs af fagområderne. Arbejdet har taget udgangspunkt i konkrete lokale erfaringer, bl.a. brug af pusleplaner og fleksible vagtformer på social- og ældreområdet, sygefraværsindsatser i dagtilbud, tilbud om op i tid samt afprøvning af 12-timers vagter på Botilbud Bogense. Derudover er der inddraget inspiration fra andre kommuner samt forslag om bl.a. 4-dages uge og selvtilrettelagte arbejdsrul.

På baggrund heraf har styregruppen besluttet, at arbejdet skal tilrettelægges strategisk og praksisnært med afsæt i kerneopgaven, således at øget fleksibilitet og fuld tid ses som redskaber til både kvalitet i opgaveløsningen og styrket tiltrækning og tilknytning. Styregruppen har samtidig besluttet, at arbejdet forankres via lokale prøvehandling og parallel inddragelse af MED-strengen og relevante ledelsesfora.

Styregruppen har desuden identificeret en række tværgående spørgsmål, som skal kvalificeres gennem data og analyse. Det omfatter bl.a. hvad der motiverer medarbejdere til at gå op i tid, hvorfor fuldtidsstillinger ofte besættes med deltidansættelser, hvilke organisatoriske og kulturelle barrierer der påvirker mulighederne for fleksibilitet, samt hvordan livsfasehensyn og opgavetilrettelæggelse kan tænkes mere fleksibelt i hverdagen.

I det videre arbejde lægges der vægt på små prøvehandlinger, systematisk videndeling, trivsel og fællesskab i arbejdsfællesskaberne samt styrket brug af data og ledelsesinformation som grundlag for beslutninger og opfølgning.

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 fastholde medarbejdere. På denne baggrund besluttede styregruppen at oprette en informationsside på Intra'Sant, hvor erfaringer og prøvehandlinger løbende kan samles og formidles.

Derudover modtog styregruppen et oplæg om ledelsesinformation med fokus på mere tilgængelige data om bl.a. fuldtid/deltid, anciennitet, vikarforbrug og sygefravær. Frem mod næste møde arbejdes der videre med at udvikle målrettet ledelsesinformation på personalemæssige forhold, så lederne får konkrete værktøjer til at følge og analysere mulighederne for fleksibilitet og op i tid/fuld tid.

Økonomiske oplysninger

.

Lovgrundlag

.

Aktuel beslutning på Strategisk Chefforum 17-12-2025

Orientering foretaget.

Ledelsesinformationsteamet inviteres til at deltage på et kommende møde i Strategisk Chefforum med en præsentation af arbejdet med data relateret til personalemæssige forhold.