

REFERAT OmrådeMED Rådhusene 2025-2026 d. 25-08-2025

Mødedato Mandag d. 25. august 2025 kl. 12:30

Mødested Sønderød Rådhus

Mødedeltagere Sharaje Thomasen, Morten V. Pedersen, Mark Mosegaard
Steensen, Åse Nielsen, Else Hougaard Eriksen, Karsten Poulsen, Kia
Lund McDermott, Ann Chalotte Havndrup Johansen, Jeanette
Terkelsen, Louise Marie Palle, Maria Runde Nielsen

Indholdsfortegnelse

Tidsplan.....	3
Godkendelse af referat fra sidste møde.....	5
Referat fra HovedMED.....	6
OmrådeMED Rådhusenes høring af Budget 2026 - 2029.....	7
Kommissorium for strategisk analyse af fremtidige rådhusfunktioner i Nordfyns Kommune.....	8
Orientering og drøftelse af tids- og procesplan for implementeringen af personaleuniverset.....	11
Personaletilpasning på baggrund af kommende beskæftigelsesreform.....	13
Det videre arbejde med MED-strategiplanen 2024-2026 'Kvalificerede medarbejdere'.....	14
Gennemgang og godkendelse af opdateret tekst om arbejdstid og fleksibilitet for rådhuspersonale p	16
Sundhedsuge 2025 og Sundhedsdag 2026.....	17
Status på arbejdsmiljø-indsatser.....	19
Trivselsundersøgelse 2025 - Orientering og næste skridt.....	20
Ligeløn mellem køn for faggrupperne under OmrådeMed Rådhusene.....	21
Status på procesplan for forhandling af forhåndsftaler.....	22
Fraværstatistik pr. 31. juli 2025 - Rådhusene.....	24
Oversigt over arbejdsulykker for første halvår af 2025.....	26
Orientering.....	27
Eventuelt.....	28

Punkt 1: Tidsplan

S2024-12126

Sagens kerne

	DRØFTELSE	DELTAGERE
12.30-12.35	Godkendelse af referat sidste møde	
12.35-12.40	Referat fra HovedMED	
12.40-13.00	OmrådeMED Rådhusenes høring af Budget 2026 - 2029	
13.00-13.20	Kommissorium for strategisk analyse af fremtidige rådhusfunktioner i Nordfyns Kommune	
13.20-13.30	Orientering og drøftelse af tids- og procesplan for implementeringen af personaleuniverset	
13.30-13.45	Personaletilpasning på baggrund af kommende beskæftigelsesreform	
13.45-14.00	Det videre arbejde med MED-strategiplanen 2024-2026 'Kvalificerede medarbejdere'	
14.00-14.10	Gennemgang og godkendelse af opdateret tekst om arbejdstid og fleksibilitet for rådhuspersonale på Intra'Sant	
14.10-14.20	Sundhedsuge 2025 og Sundhedsdag 2026	
14.20-14.30	Status på arbejdsmiljø-indsatser	
14.30-14.40	Trivselsundersøgelse 2025 - Orientering og næste skridt	
14.40-14.55	Ligeløn mellem køn for faggrupperne under OmrådeMed Rådhusene	
14.55-15.05	Status på procesplan for forhandling af forhåndsftaler	Personalekonsulent Jens Lundgaard eller Vibeke Vindahl Hermann
15.05-15.15	Fraværstatistik pr. 31. juli 2025 - Rådhusene	
15.15-15.30	ORIENTERING	
	Oversigt over arbejdsulykker for første	

	halvår af 2025	
	Orientering	
	Eventuelt	

Aktuel beslutning på OmrådeMED Rådhusene 2025-2026 25-08-2025

Godkendt.

Punkt 2: Godkendelse af referat fra sidste møde

S2024-12126

Sagens kerne

Følgende referater fra OmrådeMED Rådhusene forelægges til godkendelse:

- 13. maj 2025.

Aktuel beslutning på OmrådeMED Rådhusene 2025-2026 25-08-2025

Godkendt.

Bilag

Samlet referat - OmrådeMED Rådhusene 2025-2026 den 13-05-2025

Punkt 3: Referat fra HovedMED

S2024-12126

Sagens kerne

Følgende referater fra HovedMED forelægges til orientering:

- Den 10. juni 2025.

Aktuel beslutning på OmrådeMED Rådhusene 2025-2026 25-08-2025

Godkendt.

Bilag

Samlet referat - HovedMED 2025-2026 den 10-06-2025

Punkt 4: OmrådeMED Rådhusenes høring af Budget 2026 - 2029

S2025-7888

Sagens kerne

I henhold til tidsplanen for Budget 2026 er høringsperioden for budgetforslaget for 2026 - 2029 fra den 21. august til 8. september 2025.

Høringssvaret kan forholde sig til

- eksisterende serviceniveau
- forslag til budgetændringer
- forslag til anlæg

Indstilling

Det indstilles, at OmrådeMED Rådhusene drøfter og udarbejder høringssvar til budget 2026 - 2029.

Sagens baggrund

Budgetoplægget for 2026 -2029 er udarbejdet med udgangspunkt i de af Økonomiudvalget udmeldte økonomiske rammer for fagudvalgene.

Rammerne er tilpasset udmeldingen om pris- og lønudviklingen, hvor der for lønninger er foretaget differentierede lønfremskrivninger i forbindelse med udmøntningen af trepartsmidlerne. Endvidere er budgettet tilrettet i forhold til demografi og aktivitetsændringer samt generelle forventninger til udgiftsniveauet for de respektive udgiftsområdet.

Budgetmaterialet til brug for udarbejdelse af høringssvaret vil være tilgængeligt på intranettet og Nordfyns Kommunes hjemmeside fra torsdag den 21. august 2025.

Økonomiske oplysninger

-

Lovgrundlag

Budgetstrategien 2026.

Aktuel beslutning på OmrådeMED Rådhusene 2025-2026 25-08-2025

Kommunaldirektøren orienterer om resultatet for budget 2026. Økonomiudvalget har drøftet temaer til det videre arbejde med budgettet, som der også orienteres om. Der er ikke forslag til driftsændringer, der finansieres ved omprioriteringer inden for udvalgets samlede budgetramme.

Hovedpunkter til høringssvar fra OmrådeMED Rådhusene, som viderebehandles af næstformand for OmrådeMED Rådhusene:

- Unge-løftet drøftes kort. Der er kommet midler, men de er dedikeret til specifikke indsatser.
- Se i øvrigt bemærkningerne under punktet om kommissorium for strategisk analyse af fremtidige rådhusfunktioner i Nordfyns Kommune.
- Behov for at undlade at spare på konto 6 i en tid med en masse reformtiltag, som kræver administration.

Punkt 5: Kommissorium for strategisk analyse af fremtidige rådhusfunktioner i Nordfyns Kommune

S2025-1114

Sagens kerne

Med denne sag orienteres OmrådeMED Rådhusene om og drøfter kommissoriet, som danner rammen for en strategisk og analyserende proces om den fremtidige organisering af Nordfyns Kommunes rådhusfunktioner.

I Budget 2025 blev det besluttet at igangsætte en inddragende proces for at undersøge potentialerne i tre scenarier for fremtidens rådhusstruktur. Processen er indledt med udarbejdelsen af et kommissorium på baggrund af Budget 2025, der beskriver opgaven, de centrale faser og den organisatoriske forankring, som bl.a. involverer Økonomiudvalget, en tværgående administrativ arbejdsgruppe og bred inddragelse af interessenter, herunder repræsentanter fra berørte medarbejdergrupper.

Processen har med udgangspunkt i kommissoriet til formål at skabe et solidt grundlag for langsigtede og velovervejede politiske beslutninger om fremtidens rådhusstruktur med fokus på effektiv borgerbetjening, attraktive arbejdspladser samt klimamæssig og økonomisk bæredygtighed.

Arbejdet indebærer en aktiv og struktureret inddragelse af MED-organisationen. HovedMED drøftede kommissoriet på mødet den 10. juni 2025 og understregede, at medarbejdernes arbejdsmiljø og trivsel skal være et konkret parameter i processen og i den endelige beslutning.

Bemærkninger fra OmrådeMED tages med i det videre arbejde.

Indstilling

Det indstilles, at OmrådeMED Rådhusene tager orienteringen til efterretning og drøfter, hvordan MED-systemet bedst muligt kan bidrage til den videre proces, herunder inddragelse af medarbejdere og fokus på arbejdsmiljø og trivsel.

Sagens baggrund

Som følge af Budgetaftalen for 2025 blev det besluttet at iværksætte et strategisk arbejde i relation til rådhusfunktionerne med henblik på at reducere CO-udledning, optimere driftsudgifter og sikre fremtidens behov for administration, service og arbejdspladsstruktur.

Kommunens nuværende administration er fordelt på tre lokationer: Søndersø, Otterup og Bogense, med et samlet bygningsareal på ca. 8.500 m². Denne struktur er forbundet med væsentlige udgifter og begrænset fleksibilitet.

Kommissoriet er forankret i:

- Ejendomsstrategiens delstrategi om rådhusfunktioner
- Visionen Fælles veje til ny velfærd
- Klimahandleplanen Green Steps

Visionen om Borgernes Hus - et åbent, moderne og samlet rådhus - fungerer som centralt pejlemærke for processen.

Proces

3. og 4. kvartal 2025 er afsat til forberedelse og kvalificering af grundlaget for kommissoriet. Denne fase omfatter:

- Opstart og organisering af processen.
- Indsamling af data og input med udgangspunkt i principperne fra ejendomsstrategien.
- Udarbejdelse af en kommunikations- og inddragelsesplan med involvering af ledere, medarbejdere (via MED-systemet), borgere og evt. inspiration fra andre kommuner.
- Gennemførelse af en samlet scenarieanalyse med fokus på:
 - CO-reduktion og bæredygtighed
 - Drifts- og vedligeholdelsesøkonomi
 - Fleksibilitet og arealudnyttelse
 - Kulturskabende potentialer og tværgående samarbejde
 - Tilgængelighed for borgere og medarbejdere
 - Borgertilfredshed

Efter drøftelserne i første fase tilrettes økonomi og pladsbehov, hvorefter der i 1. kvartal 2026 etableres tværgående arbejdsgrupper med inddragelse af medarbejdere.

Resultatet af analysearbejdet, herunder medarbejderinddragelsen, munder ud i et samlet oplæg til politisk behandling i Økonomiudvalget og Kommunalbestyrelsen.

Formål med kommissoriet

Formålet er at danne et robust grundlag for politisk stillingtagen ved at analysere og kvalificere tre scenarier for fremtidens rådhusstruktur:

- Samling i Søndersø: Udvidelse af Søndersø Rådhus - Otterup og Bogense lukkes (250 arbejdspladser)
- Delvis samling: Otterup lukkes, Bogense bevares - Udvidelse af Søndersø Rådhus (200 arbejdspladser)
- Nybyggeri: Opførelse af nyt rådhus i Søndersø, hvor hele administrationen samles (250 arbejdspladser)

Organisering og roller

- Økonomiudvalget fungerer som politisk styregruppe
- En tværgående administrativ arbejdsgruppe nedsættes med deltagere fra relevante fagområder
- Sekretariatsbetjeningen varetages af Strategi og Politik

Organiseringen fraviger tidligere struktur for at sikre en helhedsorienteret og koordineret proces.

Økonomiske oplysninger

-

Lovgrundlag

-

Aktuel beslutning på OmrådeMED Rådhusene 2025-2026 25-08-2025

OmrådeMED Rådhusene har behandlet oplægget til kommissoriet og har følgende bemærkninger:

Tværfagligt samarbejde og fysisk nærhed

- Det vurderes positivt, at en ny rådhusstruktur kan styrke tværfagligt samarbejde ved at samle rådhusfunktionerne

Arbejdspladsens fysiske rammer

- Der skal sikres plads til alle medarbejdere - løsningen må ikke medføre, at mange skal arbejde hjemmefra.
- Der udtrykkes ønske om mutebokse og samtalerum i den fremtidige indretning.

Tidsramme og kommunikation

- Der er nysgerrighed omkring, hvornår en ny rådhusstruktur realistisk kan implementeres.
- Det forventes, at der træffes beslutninger i løbet af 2026, som kan kommunikeres tydeligt til medarbejderne.
- Der ønskes klar kommunikation om, hvad medarbejderne skal forvente under en eventuel ombygning.

Medarbejderinddragelse

- Det er vigtigt at involvere medarbejdere og AMR'ere i processen - også i forhold til valg af scenarie (1/2/3).

Borgeraktivitet og datagrundlag

- Der skal indhentes data om borgeraktivitet, som skal indgå i beslutningsgrundlaget for en ny rådhusstruktur.

Kultur og arbejdsmiljø

- Der skal arbejdes aktivt med kultur, ledelse og arbejdsmiljø i forbindelse med en ny rådhusstruktur.

Ønske om samlet rådhusfunktion

- OmrådeMED Rådhusene ønsker at sende et klart signal om, at der bør etableres én samlet rådhusfunktion.

Fremtidig bygning

- Det optimale vil være en helt ny bygning, designet med fokus på samarbejde på tværs - en "gammel" bygning med tilbygning vurderes ikke at kunne understøtte dette i samme grad.

Trivsel og rekruttering

- Fysiske rammer har betydning for trivsel og attraktivitet som arbejdsplads - og dermed også for muligheden for at tilknytte og tiltrække ny arbejdskraft.

Bilag

Kommissorium – Fremtidige rådhusfunktioner i Nordfyns Kommune

Punkt 6: Orientering og drøftelse af tids- og procesplan for implementeringen af personaleuniverset

S2024-486

Sagens kerne

OmrådeMED modtager med denne sag den samlede tids- og procesplan for implementering af Nordfyns Kommunes opdaterede personaleunivers til orientering og drøftelse.

Alle OmrådeMED drøfter sagen på møderne den 25. og 26. august 2025. Orienteringen og drøftelsen i HovedMED sker herefter den 29. august 2025, hvor eventuelle bemærkninger fra OmrådeMED indgår i det videre arbejde.

Det foreslås, at OmrådeMED tænker de respektive LokalMED ind med opfordring til at LokalMED sender eventuelle input og bemærkninger til implementeringsprocessen, så lokale perspektiver indgår i dialogen og bidrager til bred forankring. Input og bemærkninger kan løbende sendes til Strategi og Politik på afdelingens mail.

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.

Indstilling

Det indstilles, at OmrådeMED:

1. Orienterer sig i og drøfter tids- og procesplanen samt giver input.
2. Involverer LokalMED, så lokale perspektiver indgår og bidrager til bred forankring.

Sagens baggrund

HovedMED og Økonomiudvalget godkendte i 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 om, 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.

Involvering af LokalMED

Det opfordres til, at OmrådeMED inddrager LokalMED i drøftelserne, så lokale perspektiver bringes ind og indgår i det videre arbejde. Der lægges vægt på en vekselvirkning mellem niveauerne, så LokalMED, OmrådeMED og HovedMED understøtter hinanden og sikrer bred forankring.

Overordnet tids- og procesplan (2. halvår 2025)

Planen er udarbejdet ud fra input fra HovedMED og danner grundlag for udrulningen i efteråret 2025 samt det efterfølgende arbejde frem til udgangen af året, hvor der gennemføres evaluering og justering forud for 2026.

Implementeringen skal sikre, at personaleuniverset - herunder personalepolitik, kernefortælling, kerneudtryk, medarbejder- og ledelsesgrundlag samt håndbog - bliver kendt og anvendt i hele organisationen gennem:

- Strategisk forankring
- Ledelsesinvolvering
- Medarbejderdeltagelse
- Synlighed i hverdagen

Tids- og procesplanen

- 19. august: Drøftelse af planen i Direktionen
- 25.-26. august: OmrådeMED behandler procesplanen og giver input (med involvering af LokalMED)
- 27. august: Strategisk Chefforum orienteres og drøfter procesplanen
- 29. august: HovedMED orienteres og drøfter procesplanen
- 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 med inddragelse af LokalMED
- 25. november: HovedMED drøfter status og plan for 2026
- December: Evaluering, læringsopsamling og plan for det videre arbejde i 2026

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 OmrådeMED Rådhusene 2025-2026 25-08-2025

Tids- og procesplanen gennemgås og drøftes.

- Det fremhæves, at der i arbejdet med medarbejderhåndbogen skal være fokus på, hvordan emner kan fremsøges. Hvad er de fælles ord, vi bruger?
- Brug AMR'erne ift. udrulningen og præsentationen af både personalepolitikken og håndbogen. Det giver også mening, da AMR'erne er med i onboarding af nye medarbejdere.

Punkt 7: Personaletilpasning på baggrund af kommende beskæftigelsesreform

S2025-7872

Sagens kerne

OmrådeMED drøfter og kvalificerer forslag til kriterier for personaletilpasning på baggrund af kommende beskæftigelsesreform.

Materialet præsenteres på mødet.

Indstilling

Det indstilles, at OmrådeMED drøfter og kvalificerer forslag til kriterier/score for personaletilpasning på beskæftigelsesområdet.

Sagens baggrund

Med indgåelse af "Aftale om reform af beskæftigelsesindsatsen", april 2025, vil den kommende reform betyde at kommunerne samlet skal spare 3 mia. frem mod 2030.

I Nordfyns kommune falder den største del af besparelserne på medarbejderområdet i 2026 hvor der skal realiseres et samlet sparekrav på ca. 4,8 mio. i 2027.

Da lovgivningen på området stadig ikke er vedtaget, er der en vis usikkerhed om det nøjagtige sparekrav og dermed hvor mange medarbejdere der vil blive berørt. Det forventes dog, at vi kommer under grænsen for masseafskedigelser.

Ledelsen i jobcenteret har hen over sommeren, ved samtaler med medarbejderne, registret hvilke medarbejdere der planlægger at gå på pension eller efterløn. Tallet vil indgå i den endelige opgørelse over hvor mange medarbejdere der skal afskediges ligesom Jobcenteret har valgt ikke at opslå stillinger ved fratræden på grund af pension eller efterløn i 2025.

Guide til personaletilpasninger som vedlægges som bilag.

Økonomiske oplysninger

Det forventes, at konto 6 skal være reduceret med 4,8 mio. kr. ved udgangen af 2027.

Lovgrundlag

-

Aktuel beslutning på OmrådeMED Rådhusene 2025-2026 25-08-2025

Arbejdsmarkedschefen orienterede om de kommende tilpasninger på baggrund af beskæftigelsesreformen. Der var fortsat uvished om, hvor mange medarbejdere, der skulle afskediges. Der skulle rammes en besparelse på ca. 4,8 mio.. Det blev ikke en masseafskedigelse. I efteråret kom der mere vished.

Processen blev varetaget i tæt samarbejde med HR. Afskedigelserne forventes at ske sidst på efteråret. Forinden var det undersøgt, hvem der evt. gik på pension eller selv ønskede at fratræde.

Kriterier/scorer for personaletilpasning på beskæftigelsesområdet drøftes på OmrådeMED Rådhusene. Kriterierne vurderes relevante. Bemærk at kriterierne er et ledelsesværktøj i processen.

Kriterier/scorer for personaletilpasning på beskæftigelsesområdet blev drøftet på OmrådeMED Rådhusene. Kriterierne blev vurderet relevante. Bemærk, at kriterierne var et ledelsesværktøj i processen.

Bilag

Guide til personaletilpasning

Punkt 8: Det videre arbejde med MED-strategiplanen 2024-2026 'Kvalificerede medarbejdere'

S2025-7582

Sagens kerne

I denne sag skal OmrådeMED drøfte det videre arbejde med MED-organisationens strategiplan i 2025.

OmrådeMED skal drøfte forudsætningen 'Kvalificerede medarbejdere' i MED-strategiplanen 2024-2026 med henblik på at sætte retning for det videre arbejde med forudsætningen.

Drøftelsen skal samtidig danne grundlag for en mundtlig orientering til HovedMED, hvor hvert OmrådeMED præsenterer de indledende refleksioner og idéer. Orienteringen indgår i et fælles punkt på HovedMED-mødet den 29. august 2025, hvor alle OmrådeMED'er deler deres lokale overvejelser for at understøtte fælles inspiration og erfaringsudveksling.

Til sagen er der vedlagt bilag med drøftelsespunkter, til inspiration.

Indstilling

Det indstilles, at:

1. OmrådeMED drøfter hvordan man vil arbejde med 'kvalificerede medarbejdere', som er en del af MED's strategiplan for 2024-2026.
2. Udpeger en repræsentant - eventuelt formand eller næstformand - til at fremlægge en mundtlig orientering for HovedMED.

Sagens baggrund

MED-strategiplanen 2024-2026 er udarbejdet af MED-organisationen med henblik på at fremme den ønskede kultur i Nordfyns Kommune og bidrage til opfyldelsen af Organisationens Strategi- og Udviklingsplan 2023-2026. Strategiplanen sætter retning for MED-organisationens udvikling og tydeliggør dens ansvar for at understøtte, at vi lykkes med de fire forudsætninger:

- Ny velfærd - vi gentænker vores velfærds løsninger
- 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

I 2. halvår 2025 er opmærksomheden særligt rettet mod forudsætningen Kvalificerede medarbejdere, hvor MED-organisationen har et fælles ansvar for at:

- Identificere udviklingsmuligheder for kolleger med afsæt i kerneopgaven og den organisatoriske sammenhængskraft
- Sikre, at retningslinjer og politikker inkluderer alle arbejdslivets faser
- Tage godt imod elever og praktikanter og støtte dem i at blive en del af organisationen

Når vi lykkes med denne forudsætning, oplever vi blandt andet, at:

- Der er aktiv dialog om udviklingsmuligheder
- Vores personalepolitik er relevant og aktuel
- Nordfyns Kommune fremstår som en attraktiv praktikkommune med høj faglighed

Videre proces

OmrådeMED's drøftelser er primært idéudviklende og skal inspirere det videre arbejde både lokalt og på tværs af organisationen.

Repræsentant - eventuelt formand eller næstformand fremlægger et oplæg på 5 minutter i HovedMED, efterfulgt af 5 minutters drøftelse.

Formålet er at give HovedMED indblik i de lokale drøftelser og bidrage til en fælles retning i implementeringen af MED-strategien.

Økonomiske oplysninger

-

Lovgrundlag

-

Aktuel beslutning på OmrådeMED Rådhusene 2025-2026 25-08-2025

OmrådeMED drøfter, hvordan man vil arbejde med 'kvalificerede medarbejdere', som er en del af MED's strategiplan for 2024-2026.

- Aktiv dialog om udviklingsmuligheder kalder bl.a. på, at der udarbejdes udviklingsplaner under MUS. Det er dog ikke altid, at der laves disse planer, og det er væsentligt, fx når der skal søges om midler fra Kompetencefonden. Send signal til ledere og medarbejdere om, at huske at lave udviklingsplanen skriftligt. Der er en skabelon tilgængelig.
- Brug ledelses- og medarbejdergrundlag aktivt. Det skaber den rette kultur.
- Fokus på MUS. Der er mange måder at holde MUS på; sørg for, at det er velovervejet. Kan det gøres mere levende hen over året? Måske temasætning områdemæssigt.
- På B&U-området er der fokus på at blive en attraktiv praktikkommune. Kan vi understøtte dette som organisation bedre, og det er også relevant for rådhusene. Obs på, at der allokeres ressourcer (måske som en tværgående opgave mellem afdelinger) til "den gode oplevelse" for praktikanter.
- Vi er gode til at fejre kontoreleverne, når de stopper, men ikke socialrådgiverleverne. Kunne vi ensrette mere?

Kommunaldirektøren fremlægger en mundtlig orientering for HovedMED.

Bilag

Drøftelsespunkter til inspiration

MEDs strategiplan 2024 2026

Punkt 9: Gennemgang og godkendelse af opdateret tekst om arbejdstid og fleksibilitet for rådhuspersonale på Intra'Sant

S2025-6569

Sagens kerne

HR har udarbejdet en revideret tekst om arbejdstid og fleksibilitet for rådhuspersonale, efter præciseringer er blevet drøftet med direktionen, som ønskes godkendt til Intra'Sant for at sikre tydelig og ensartet kommunikation.

Indstilling

Det indstilles, at forslaget til opdateret tekst godkendes til offentliggørelse på Intra'Sant.

Sagens baggrund

HR har efter drøftelser og præciseringer med direktionen, udarbejdet en revideret og præciseret tekst vedrørende arbejdstid, flekstid og fleksibel arbejdstilrettelæggelse for rådhuspersonale. Teksten skal erstatte den nuværende information på Intra'Sant og tydeliggør gældende rammer og retningslinjer - herunder definitionen af rådhuspersonale, arbejdstider, flekstidsregler, hjemmearbejde, samt betalte og ikke-betalte fridage.

Rettelserne omhandler:

1. Definition af rådhuspersonale
2. Ret til betalt frokost
3. Fleksordning
4. Lukkedage og ret til betalt frihed

Formål:

At sikre en fælles forståelse og en opdateret, ensartet kommunikation af reglerne på Intra'Sant for målgruppen.

Bilag:

Bilag 1 - Forslag til opdateret tekst: "Arbejdstid - rådhuspersonale"

Økonomiske oplysninger

-

Lovgrundlag

-

Aktuel beslutning på OmrådeMED Rådhusene 2025-2026 25-08-2025

Teksten og rettelserne drøftes. Med rettelserne godkendes teksten.

Bilag

Arbejdstid - rådhuspersonale

Punkt 10: Sundhedsuge 2025 og Sundhedsdag 2026

S2025-4148

Sagens kerne

Sundhedsugen 2025 afholdes i uge 41. Temaet for årets sundhedsuge bliver "*Trivsel i forandringer*." I forlængelse heraf ønskes en drøftelse af muligheden for at afholde en fælles Sundhedsdag i foråret 2026.

Indstilling

HR orienterer OmrådeMED om årets tema for Sundhedsugen og præsenterer de foreløbige planer for aktiviteter og kommunikation i den forbindelse. Derudover ønskes en drøftelse af mulighed for at arrangere en fælles Sundhedsdag i løbet af foråret 2026, samt mulige aktiviteter

HR indstiller, at OmrådeMED:

1. drøfter, hvordan man lokalt kan understøtte og skabe engagement omkring Sundhedsugen, herunder hvordan årets tema kan bringes i spil i hverdagen og tilpasses lokale forhold.
2. drøfter muligheden for at afholde en Sundhedsdag i foråret 2026.
 - OmrådeMED bedes drøfte behov, ønsker og muligheder i forhold til målgruppe, varighed og organisering af dagen.

Sagens baggrund

Siden 2022 har Sundhedsugen været en årlig begivenhed i Nordfyns Kommune med fokus på medarbejdernes sundhed og trivsel.

Temaet for Sundhedsugen 2025 - Trivsel i forandringer - er valgt på baggrund af de mange igangværende reformer og forandringer i den offentlige sektor, som påvirker medarbejdernes arbejdsgange og kan skabe utryghed og usikkerhed i organisationen. Formålet er derfor at sætte fokus på, hvordan vi som arbejdsplads og kolleger kan styrke trivsel, robusthed og fællesskab i en tid med forandringer.

Formål

Sundhedsugen skal give inspiration og konkrete redskaber til, hvordan vi kan håndtere forandringer på en god måde - både individuelt og i fællesskab.

Eksempler på mulige aktiviteter:

- Foredrag eller oplæg om trivsel i forandringer
- Konkurrencer med fokus på fællesskab og arbejdsglæde
- Materialer og idéer til lokale trivselstiltag
- Bidrag fra sundhedsambassadører til at skabe lokal synlighed

Kommunikation

Sundhedsugen vil blive meldt ud via Intranettet med grafisk materiale og inspiration til lokale initiativer. Sundhedsambassadørerne inddrages igen for at sikre lokal forankring og opbakning.

Sundhedsdag 2026

Der har været et ønske omkring muligheden for at afholde en fælles Sundhedsdag, som supplement til de eksisterende indsatser for trivsel og sundhed.

Sundhedsdagen tænkes afholdt som et åbent "drop in"-arrangement i foråret 2026, med forskellige aktiviteter spredt ud over dagen, så medarbejdere kan deltage i det omfang og på de tidspunkter, der passer dem. Der er endnu ikke taget stilling til det konkrete format, og flere scenarier kan overvejes - fx en hel dag fra kl. 8.00 til 19.00 for at favne flest muligt, herunder ansatte med skæve arbejdstider, eller et kortere forløb i tidsrummet kl. 16.00 til 20.00, hvilket dog kan begrænse antallet af deltagere.

Økonomiske oplysninger

Sagen har ikke været forelagt for Økonomi og Løn.

Lovgrundlag

-

Aktuel beslutning på OmrådeMED Rådhusene 2025-2026 25-08-2025

OmrådeMED Rådhusene bemærker, at dette er en hjørnesten i at skabe den attraktive arbejdsplads.

Særligt input til sundhedsdagen drøftes:

- tidsrum bør være 16-20
- god idé at sprede sundhed lidt mere ud, så derfor er det godt, hvis denne dag ikke er i sundhedsugen
- et fælles foredrag/oplæg
- forskellige arrangementer, man kan melde sig til
- arbejdspladsen sætter rammerne for sundhedsarrangementer (sundhedsuge, sundhedsdag og DHL) og så kan medarbejdere koble sig på de muligheder de kan

Der var stor opbakning til DHL, så dette tiltag holder vi fortsat fast i.

Ift. sundhedsugen ønskes sjove, anderledes tiltag, som organisationen kan koble sig på. Ønske om udmelding i god tid, med tydelighed om program, så der kan planlægges lokalt.

Punkt 11: Status på arbejdsmiljø-indsatser

S2025-953

Sagens kerne

På den årlige arbejdsmiljødrøftelse i februar blev der besluttet, at OmrådeMED Rådhusene i 2025 vil have fokus på Reformerne, og hvordan de vil påvirke arbejdsmiljøet.

OmrådeMED besluttede at fokusområderne skal dagsordensættes på hvert OmrådeMED i 2025, for at sikre en kontinuerlig indsats.

Indstilling

Det indstilles, at OmrådeMED drøfter:

1. Hvilke konkrete skridt er taget siden sidste møde?
2. Er vi på rette vej i forhold til mål og tidsplaner?
3. Hvad skal der fokuseres på i den kommende periode?

Sagens baggrund

På den årlige arbejdsmiljødrøftelse i februar blev der besluttet, at OmrådeMED Rådhusene i 2025 vil have fokus på Reformerne, og hvordan de vil påvirke arbejdsmiljøet.

Fokusområder:

I 2025 skal kommunerne sætte lokal politisk retning for flere store reformer på velfærdsområderne, hvilke får indflydelse på hele kommunen.

Reformerne kommer til at betyde forandring og udvikling, som vil påvirke arbejdsmiljøet.

Derfor vil det kommende års fokusområder overordnet være, hvordan reformerne arbejdsmiljømæssigt kommer til at påvirke ledere og medarbejdere, og hvordan skaber vi den bedst mulige implementeringsproces.

Herunder fokus indsatser som:

Psykologisk tryghed - herunder mental sundhed og restitution

Organisatorisk resiliens - i arbejdsfællesskaber, på individniveau, i OmrådeMED mv.

OmrådeMED besluttede at fokusområderne skal dagsordensættes på hvert OmrådeMED i 2025, for at sikre en kontinuerlig indsats.

Økonomiske oplysninger

-

Lovgrundlag

-

Aktuel beslutning på OmrådeMED Rådhusene 2025-2026 25-08-2025

Orienteringen fra beskæftigelsesområdet er et tiltag, der især handler om tryghed, klarhed og arbejdsmiljø, og her er arbejdet godt i gang.

Punkt 12: Trivselsundersøgelse 2025 - Orientering og næste skridt

S2024-7123

Sagens kerne

Resultaterne fra APV- og Trivselsundersøgelsen 2025 foreligger nu, og Lederne og AMRer har lokalt adgang til deres egne rapporter i SafetyNet og arbejder med opfølgning i TRIO

Formålet med punktet er at orientere om næste skridt i processen - særligt med fokus på snitfladen mellem TRIO/AMR og OmrådeMED.

Indstilling

Det indstilles, at OmrådeMED har særlig opmærksomhed på:

- at fremme lokal dialog og opfølgning på trivselsresultaterne.
- at sikre TRIO/AMR er informeret om og bevidst om deres rolle i at bringe relevante emner videre ind i OmrådeMEDs møderække i november.
- at handleplaner udarbejdes og indtastes inden fristen 21. oktober.

Sagens baggrund

Formålet med punktet er at give OmrådeMED indblik i resultaterne på område-niveau, samt at orientere om det videre forløb og vigtige snitflader i MED-systemet.

Opfølgning og proces:

- TRIO/AMR har ansvaret for at bearbejde resultaterne og udarbejde handleplaner i SafetyNet.
- Deadline for handleplaner i SafetyNet er 21. oktober 2025
- Såfremt TRIO/AMR identificerer emner, der vurderes at have en tværgående relevans eller kompleksitet, opfordres de til aktivt at bringe disse videre til OmrådeMEDs møderække i november.
- Der vil i november blive oprettet et særskilt punkt på OmrådeMED-dagsordenen, som giver mulighed for at samle op på tværgående emner og handleplaner - forudsat at disse er bragt ind af TRIO/AMR
- Tilsvarende har OmrådeMED mulighed for at bringe emner videre til HovedMED, hvis det vurderes nødvendigt.

Bilag:

- Vejledning til hvordan man laver handleplaner i SafetyNet

Økonomiske oplysninger

-

Lovgrundlag

Arbejds miljøloven.

Aktuel beslutning på OmrådeMED Rådhusene 2025-2026 25-08-2025

Opmærksomhed på at tage drøftelserne i TRIO.

Bilag

Vejledning -Handlingsplaner i SafetyNet

Punkt 13: Ligeløn mellem køn for faggrupperne under OmrådeMed Rådhusene

S2025-6893

Sagens kerne

Der er fra medarbejderrepræsentanterne i OmrådeMED Rådhusene, fremsat ønske om indsigt i hvordan de Nordfynske forhold er for ligeløn imellem kønnene inden for de forskellige faggrupper ansat på kommunens rådhus.

Indstilling

Det indstilles at OmrådeMED drøfter vedlagte oversigt over løn fordelt mellem køn.

Sagens baggrund

I forbindelse med principper for kompetenceudvikling og løn, de aktuelle forhandlinger af forhåndsftaler og de årlige lønforhandlinger, ønsker medarbejderrepræsentanterne indsigt i hvordan de Nordfynske forhold er for ligeløn imellem kønnene inden for de forskellige faggrupper ansat på kommunens rådhus.

På den baggrund har ledelsesinformationsteamet i Budget og Regnskab udarbejdet en rapport (vedlagt) der viser gennemsnitslønnen for Rådhuspersonalet. Udgangspunktet er oplysninger fra Lønssystemet for december 2024.

Rapporten viser også udviklingen de seneste 3 år.

Økonomiske oplysninger

-

Lovgrundlag

-

Aktuel beslutning på OmrådeMED Rådhusene 2025-2026 25-08-2025

Punktet tages til efterretning.

Punktet var ønsket af medarbejdersiden, for at få et umiddelbart overblik over, hvor vi ligger lønmæssigt mellem kønnene på fagområderne.

Ift. statistikken der er vedlagt, kræver det nærmere analyse. Der kan være anciennitet og andre elementer der spiller ind i lønnen. Analysen kan derfor ikke stå alene.

Bilag

Ligeløn mellem køn OmrådeMED Rådhusene dec24

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 her.

Personalekonsulent Jens Lundgaard eller Vibeke Vindahl Hermann deltager under behandlingen af dette punkt.

Indstilling

Det indstilles, at OmrådeMED drøfter og tager orienteringen 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.

Status på forhandlingerne:

Følgende forhåndsftaler er færdigbehandlet og findes på Intra'sant:

- HK - Administration og IT
- HK - Tandklinikassistenter
- FOA - Overenskomst for dagplejere
- 3F
- BUPL - Pædagogisk uddannet personale
- Akademikere procedureaftale
- Socialpædagogerne - Dagbehandlende område

Forhandling afsluttet - afventer endelig underskrift:

- FOA PMF

Forhandlinger pågår for følgende forhåndsftaler:

- Dansk Socialrådgiverforening - indledende forhandling 23. juni 2025. Næste møde den 3. september 2025
- AC - Psykologer - indledende forhandling afholdt 16. juni 2025 - fortsættes foreløbig via mail

Afventer forhandling:

- FOA SOSU - forhandling 25. august 2025
- Nordfyns Lærereks - forhandling 28. august 2025
- Dansk Sygeplejeråd - sygeplejersker - forhandling 8. september 2025
- Dansk Sygeplejeråd - sundhedsplejersker - delegation aftalt.
- Socialpædagogerne - Døgnområdet - forhandling 11. september 2025
- FOA + 3F Pædagogisk område - forhandling den 29. september 2025
- FOA Teknisk service - sikre at ny aftale gældende pr. 1. april 2025 forsat er relevant

Der har været enkelte forsinkelser i forhold til procesplanen, men det forventes at forhandlingerne er afsluttet inden udgangen af 3. kvartal.

Økonomiske oplysninger

-

Lovgrundlag

Intet.

Aktuel beslutning på OmrådeMED Rådhusene 2025-2026 25-08-2025

Taget til efterretning.

Vibeke Vindahl Hermann gav en orientering.

Bilag

PROCESPLAN pr. 1.11.2024

Punkt 15: Fraværstatistik pr. 31. juli 2025 - Rådhusene

S2025-7761

Sagens kerne

Fraværstatistikken pr. 31. juli 2025 for OmrådeMED Rådhusene er udarbejdet.

Fraværssrapporterne indeholder afrapportering i forhold til de tre måltal:

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

Indstilling

Det indstilles, at fraværstatistikken drøftes.

Sagens baggrund

De seneste 12 måneder ligger OmrådeMED Rådhusenes sygefravær pr. 31. juli 2025 på 5,2%, hvilket er 0,1 procentpoint lavere i forhold til sygefraværet pr. 31. juli 2024.

Specifikt for juli måned 2025 ligger sygefraværet på 3,7%, hvilket er 1,4 procentpoint lavere end juli måned 2024 og 0,6 procentpoint lavere end juni måned 2025.

Det registrerede fravær svarer til ca. 13,4 fraværsårsværk for OmrådeMED Rådhusene.

Andelen uden sygefravær er pr. 31. juli 2025 på 32,5% og ligger dermed over måltallet på 30%. Andel uden sygefravær er steget med 0,9 procentpoint set i forhold til pr. 30. juni 2025.

Det samlede sygefravær for hele kommunen, set over de seneste 12 måneder, ligger pr. 31. juli 2025 på 6,0%, hvilket er 0,1 procentpoint lavere end pr. 31. juli 2024.

Måltal:

Det kan konstateres, at måltallene "Sygefraværprocent" og "Antal sygefraværskdage pr. årsværk" for OmrådeMED Rådhusene set over de seneste 12 måneder ikke er nået.

"Andel uden sygefravær i procent" ligger over måltallet med 2,5 procentpoint.

Fraværss- rapport pr. 31. juli 2025	Sygefraværss- procent		Antal syge- fraværskdage 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.
Måltal	3,0 %		7,8 dage	30,0 %	
Rådhusene	5,2 %	5,3 %	13,7 dage	32,5 %	8.846.331

Seneste 12 måneder: 1. august 2024 - 31. juli 2025.

Forrige 12 måneder: 1. august 2024 - 31. juli 2025.

Økonomiske oplysninger

De estimerede lønudgifter, udbetalt i forbindelse med sygefravær de seneste 12 måneder, udgør ca. 8,8 mio. kr. for OmrådeMED Rådhusenes 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 Rådhusene 2025-2026 25-08-2025

Taget til efterretning.

Bilag

Fraværssrapport - Område-MED Rådhusene pr. 31. juli 2025

Datagrundlag i fraværssrapporterne

Punkt 16: Oversigt over arbejdsulykker for første halvår af 2025

S2025-1676

Sagens kerne

Strategi og Politik har udarbejdet en oversigt over anmeldte arbejdsulykker for første halvår af 2025.

Indstilling

Forelægges til orientering.

Sagens baggrund

Strategi og Politik udarbejder halvårlige oversigter over anmeldte arbejdsulykker til MED.

Oversigterne indeholder statistik om arbejdsulykker, herunder fordeling på arbejdsområder, hovedårsager og sammenligning med tidligere år.

Oversigten indeholder også anbefalinger om emner og risici, som MED og arbejdsmiljøgrupperne bør have opmærksomhed på.

Arbejdsulykker er opgjort for de enkelte OmrådeMED og samlet for hele HovedMEDs område.

Økonomiske oplysninger

Sagen har ikke været forelagt Økonomi og Løn.

Lovgrundlag

Ingen

Aktuel beslutning på OmrådeMED Rådhusene 2025-2026 25-08-2025

Orientering foretaget.

Bilag

Oversigt over arbejdsulykker 1. halvår 2025

Punkt 17: Orientering

S2024-12126

Sagens kerne

Forelægges til orientering:

- Orientering fra ledelsessiden.
 - Trivselsundersøgelse
 - Orientering vedr. fremtidige rådhusfunktioner
- Orientering fra medarbejdersiden.
- Orientering fra arbejdsmiljørepræsentanterne.

Aktuel beslutning på OmrådeMED Rådhusene 2025-2026 25-08-2025

Medarbejdersiden ønsker status på ledertalentforløbet på næste møde.

- Hvad skal der ske med ledertalenterne bagefter?
- Proces med evaluering.
- Etc.

Punkt 18: Eventuelt

S2024-12126

Sagens kerne

-

Aktuel beslutning på OmrådeMED Rådhusene 2025-2026 25-08-2025

Intet.