

# REFERAT OmrådeMED Børn og Unge 2025-2026 d. 25-08-2025

**Mødedato** Mandag d. 25. august 2025 kl. 08:30

**Mødested** Otterup Rådhus

**Mødedeltagere** Jens Frederik Lykke Horsens, Heine Sten Isaksen, Sine Tønder, Ulla Windfeld Lund, Joan Meier Jørgensen, Louise Marie Ravn, Karsten Poulsen, Gitte Høj Nielsen, Heidi Charlotte Nielsen, Per Hermansen, Thomas Juncker Eriksen, Lise Lotte Nielsen, Allan Buchholt Høj, Charlotte Veilskov

## Indholdsfortegnelse

Godkendelse af referat fra sidste møde.....	3
Referat fra HovedMED.....	4
OmrådeMED Børn og Unges høring af Budget 2026 - 2029.....	5
Trivselsundersøgelse 2025 - Orientering og næste skridt.....	6
Orientering og drøftelse af tids- og procesplan for implementeringen af personaleuniverset.....	8
Sundhedsuge 2025 og Sundhedsdag 2026.....	10
Det videre arbejde med MED-strategiplanen 2024-2026 'Kvalificerede medarbejdere'.....	12
Fraværstatistik pr. 31. juli 2025 - Børn og Unge.....	14
Oversigt over arbejdsulykker for første halvår af 2025.....	16
Orientering.....	17
Eventuelt.....	18

# **Punkt 1: Godkendelse af referat fra sidste møde**

S2024-12126

## **Sagens kerne**

Følgende referater fra OmrådeMED Børn og Unge forelægges til godkendelse:

- 20. maj 2025.

## **Aktuel beslutning på OmrådeMED Børn og Unge 2025-2026 25-08-2025**

Godkendt.

## **Bilag**

Samlet referat - OmrådeMED Børn og Unge 2025-2026 den 20-05-2025

## **Punkt 2: Referat fra HovedMED**

S2024-12126

### **Sagens kerne**

Følgende referater fra HovedMED forelægges til orientering:

- Den 10. juni 2025.

### **Aktuel beslutning på OmrådeMED Børn og Unge 2025-2026 25-08-2025**

Taget til efterretning.

### **Bilag**

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

# Punkt 3: OmrådeMED Børn og Unge 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 Børn og Unge 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 Børn og Unge 2025-2026 25-08-2025

Noter til høring Budget 2026:

- Væsentligt at lave høringsbrev til de decentrale enheder og tydeliggørelse af de enkelte punkter, hvilket vil gøre det lettere at lave et høringssvar.
- Anerkende, at der ikke er direkte besparelsesforslag på driftsbudgettet.
- Anlægsrammen skal holdes, kalder på prioriteringer.
- Frede fællesbudgettet til det tiltænkte formål: at lave inkluderende fællesskaber i skoler og dagtilbud og værne om basisbudgettet ved yderligere segregering, skabe fleksible inkluderende rammer, at skabe rammer for bevægelsen, almenområdet bliver dygtigere, og dermed kan vi holde økonomien i det almene område.
- Tegn på proaktiv tilgang til områdets udvikling, både i driftsbudget og anlægsbudget.
- Kvalitetsprogrammet i folkeskolen: tiltagene bør også blive fulgt tæt fra politisk side.
- Anerkendelse af, at man politisk vil opprioritere kvalitet i både rammer og pædagogik for dagplejen.
- Anerkende, at der fokuseres på dagtilbuds mulighed for at fastholde medarbejderressourcer tæt på børnene.
- OmrådeMED Børn og Unge er også bekymret for demografiudviklingen, men en del af at tiltrække børnefamilier er, at velfungerende skoler og institutioner er et væsentligt parameter.

Formand og næstformand laver et udkast til høringssvar efter ovenstående drøftelse.

## Punkt 4: Trivselsundersøgelse 2025 - Orientering og næste skridt

S2024-7123

### Sagens kerne

Resultaterne fra APV- og Trivselsundersøgelsen 2025 foreligger nu, og vedlagt findes de overordnede resultater for direktørområdet til orientering.

Lederne og AMRer har lokalt adgang til deres egne rapporter i SafetyNet og arbejder med opfølgning i TRIO/LokalMED.

Formålet med punktet er at give OmrådeMED indblik i resultaterne på område-niveau, samt at orientere om næste skridt i processen - særligt med fokus på snitfladen mellem LokalMed og OmrådeMED.

### Indstilling

Det indstilles:

At OmrådeMED tager orienteringen til efterretning og har særlig opmærksomhed på:

- At fremme lokal dialog og opfølgning på trivselsresultaterne
- At sikre LokalMED 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

- LokalMED har ansvaret for at bearbejde resultaterne og udarbejde handleplaner i SafetyNet.
- Deadline for handleplaner i SafetyNet er 21. oktober 2025
- Såfremt LokalMED 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 LokalMED.
- Tilsvarende har OmrådeMED mulighed for at bringe emner videre til HovedMED, hvis det vurderes nødvendigt.

#### Bilag:

- Resultater for Trivselsundersøgelsen - Områdevis oversigt
- Vejledning til hvordan man laver handleplaner i SafetyNet

### Økonomiske oplysninger

-

### Lovgrundlag

Arbejds miljøloven

### Aktuel beslutning på OmrådeMED Børn og Unge 2025-2026 25-08-2025

Orientering foretaget.

Det er dejligt med den høje besvarelsesprocent. Det opleves at tallene ses i stor tillid. Få, men stadig for mange udsættes for krængende hændelser.

Mange medarbejdere i Børn og Unge oplever at deres arbejdsopgaver giver mening. Der er dog også behov for at have balancen mellem arbejdsliv og fritidsliv.

Opmærksomhed på at dagplejerne på sigt også kan svare på heldagslegestuens fysiske rammer

LokaleMED'erne kan orientere OmrådeMED hvis der er behov for det, men arbejdet med handleplaner foregår som udgangspunkt lokalt.

På november-mødet tager OmrådeMED krækkende hændelser op som temadrøftelse.

AMR-konstruktionen på dagtilbuds-området sættes på som punkt på november-mødet.

OmrådeMED anbefaler LokalMED at have opmærksomhed på sundhedsspørgsmålene. Sikrer at der kommer efterfølgende dialog herom således at besvarelserne nuanceres.

## **Bilag**

Trivselsundersøgelse - Børn og Unge

Vejledning -Handlingsplaner i SafetyNet

# Punkt 5: 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 Børn og Unge 2025-2026 25-08-2025**

Drøftet.

Kommentarer til tidsplanen:

- OmrådeMED finder at det er en meget komprimeret tidsplan, som med fordel kunne bredes ud.

Hvordan understøttes implementeringen? - anbefalinger fra OmrådeMED:

- Opfordring til LokalMED lav egne procesplaner således at der også lokalt bliver arbejdet med implementeringen.

### **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 6: 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.
  - o 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 Børn og Unge 2025-2026 25-08-2025**

OmrådeMED anbefaler at:

- Arrangementer bør ligge hvor mange har mulighed for at deltage.
- Det er godt med de fælles arrangementer på tværs.
- Sundhedsambassadørerne bør understøttes således at der er en lokal forankring.
- Lidt reklame for sundhedsordningen - prøvetid hos nogle af udbyderne etc.
- Kan vi få trivselsmålingen og sundhedsugen hænge lidt bedre sammen - spørgsmålet kunne være hvad er det vi vil med en sundhedsuge? og hvordan får vi sundhedsugen til også at hænge sammen med det der ellers foregår, og således at det er et bredt sundhedsbegreb, der bliver arbejdet med.
- Opmærksomhed på også at tænke kerneopgavens brugere ind i sundhedstiltagene.
- Vi skal alle have opmærksomhed på at budskabet sælges i LokalMED
- Tak til LokalMED som tog aktiv stilling til sundhedsugen.
- Skal vi både have sundhedsuge og sundhedsdag?
- OmrådeMED peger på at koncentrere indsatserne om sundhedsugen. som samlet organisation og meget gerne sammen med det lokale foreningslivet til gensidig glæde.

### **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 7: 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 velfærdsløsninger
- Kvalificerede medarbejdere - vi tiltrækker og tilknytter kvalificerede medarbejdere
- Digitalisering og teknologi - vi anvender ny teknologi i løsningen af kerneopgaven
- Tillid og tryghed - vi skaber en kultur baseret på tillid og tryghed

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 Børn og Unge 2025-2026 25-08-2025

Tiltrække og tilknytte kvalificerede medarbejdere - anbefalinger:

- Det vi lykkes med, hvordan kan vi bringe det ind i tilknytningstænkning i forhold til medarbejderne.
- Fleksibilitet, som væsentlig område.
- Opkvalificeringsmuligheder som både tilknytning og fastholdelse.
- Ledertalentforløbet vil være godt at fastholde i organisationen, da det er et område hvor man kan udvikle sig, når man er en del af organisationen.
- Vi har et område i samarbejdet med uddannelsesinstitutionerne som vi med fordel kan videreudvikle til glæde for alle.
- Praktikanter - onboarding til netop denne målgruppe.
- Der er bl.a. udfordringer med at få de studerende helt ud i ydredistrikterne på grund af transport.
- Anbefaling om at forstærke indsatsen omkring de studerende, også i vores egen organisation mhp. uddannelse af praktikvejledere.

## 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

Drøftelsepunkter til inspiration

MEDs strategiplan 2024 2026

# Punkt 8: Fraværstatistik pr. 31. juli 2025 - Børn og Unge

S2025-7761

## Sagens kerne

Fraværstatistikken pr. 31. juli 2025 for OmrådeMED Børn og Unge er udarbejdet.

Fraværssrapporterne indeholder afrapportering i forhold til de tre måltal:

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

## Indstilling

Det indstilles, at fraværstatistikken drøftes.

## Sagens baggrund

Set over de seneste 12 måneder ligger OmrådeMED Børn og Unges sygefravær pr. 31. juli 2025 på 5,5 %, hvilket er 0,2 procentpoint højere i forhold til pr. 31. juli 2024.

Specifikt for juli måned 2025 ligger sygefraværet på 2,5 %, hvilket er det samme som for juli måned 2024 og 2,3 procentpoint lavere i forhold til juni måned 2025.

Det registrerede fravær svarer til ca. 41,5 fraværsårsværk for OmrådeMED Børn og Unge.

Andelen uden sygefravær er pr. 31. juli 2025 på 24,2% og ligger dermed under måltallet på 30%. Andel uden sygefravær er faldet 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 set i forhold til pr. 31. juli 2024.

### Måltal:

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

"Andel uden sygefravær i procent" ligger lavere end måltallet med 5,8 procentpoint.

Fraværss- rapport pr. 31. juli 2025	Sygefraværss- procent		Antal syge- fraværssdage 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.
<b>OmrådeMED Børn og Unge</b>	<b>Måltal</b>		<b>Måltal</b>	<b>Måltal</b>	<b>I hele kr.</b>
	3,5 %		9,0 dage	30,0 %	
Børn og Unge	5,5%	5,3 %	14,5 dage	24,2 %	23.442.647

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

Forrige 12 måneder: 1. august 2023 - 31. juli 2024.

## Økonomiske oplysninger

De estimerede lønudgifter, udbetalt i forbindelse med sygefravær de seneste 12 måneder, udgør ca. 23,4 mio. kr. for OmrådeMED Børn og Unges medarbejdere.

Beløbet er beregnet med udgangspunkt i den gennemsnitlige timeløn for den organisatoriske enhed gange de faktuelle fraværstimer.

Der er ikke medtaget udgifter til aflønning af vikarer.

## **Lovgrundlag**

Intet.

## **Aktuel beslutning på OmrådeMED Børn og Unge 2025-2026 25-08-2025**

Områdets fravær er fortsat lavt, men stigende.

Der er en opfattelse af at det bl.a. er udtryk for at langtidsfravær "fylder" og forankres på relativt få.

I 1. kvartal 2026 vil OmrådeMED prøve at blive lidt klogere på vores data. Det kræver dog muligheden for at kunne gå dybere ned i data.

## **Bilag**

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

Datagrundlag i fraværsrapporterne

## **Punkt 9: 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 Børn og Unge 2025-2026 25-08-2025**

Taget til efterretning.

Der har været øget fokus på at få registreret arbejdsulykker.

OmrådeMED glædes over at det er meget få der kræver fravær efterfølgende.

### **Bilag**

Oversigt over arbejdsulykker 1. halvår 2025

## **Punkt 10: Orientering**

S2024-12126

### **Sagens kerne**

Fremlægges til orientering.

- Orientering om aktuel situation i Familieafdelingen på baggrund af mediestorm m.m.
- Orientering fra ledelsessiden.
- Orientering fra medarbejdersiden.
- Orientering fra arbejdsmiljørepræsentanterne.

### **Aktuel beslutning på OmrådeMED Børn og Unge 2025-2026 25-08-2025**

1/2 års arbejdstid på FOAs medhjælperområde er underskrevet af de berørte parter på dagtilbudsområdet.

## **Punkt 11: Eventuelt**

S2024-12126

### **Sagens kerne**

-

**Aktuel beslutning på OmrådeMED Børn og Unge 2025-2026 25-08-2025**

Intet.