

2025

Arbejdsmiljøredegørelse

Handleplaner 2026 – HR & Arbejdsmiljø



Ledelsens evaluering

Middelfart Kommune arbejder systematisk med arbejdsmiljøledelse og har opnået stabile resultater. Det holder vi fast i.

2025 har været præget af arbejdet med Bæredygtig Arbejdsplads sammen vores fælles prioriterede 3 spor.

Middelfart Kommune står som mange andre kommuner med store udfordringer på med fravær/nærvær og rekruttering. Begge disse udfordringer adresseres i vores særlige indsats, bæredygtig arbejdsplads og de tre spor. Det er dog tydeligt for os alle, at der er brug for lange seje træk og der er mange elementer, som påvirker.

At arbejde med nærvær og fravær er og bliver svære dagsordner, som kræver både direkte initiativer og opfølgning, men også gode relationer, høj social kapital og mod til at tale med hinanden, om det der er svært. Det er vigtigt, at vi også holder fokus på dem, som er på arbejde og understøtter det, der skaber trivsel.

Det kræver, at vi alle gør os umage for at lykkes med at skabe en attraktiv hverdag at gå på arbejde i.

Rekruttering er særlig væsentlig i lyset af de store årgange, der inden for en kort årrække går på pension. Det kræver, at vi tænker nyt i fællesskab. Det er vi godt i gang med, blandt andet med mentalisering.

Et vedblivende fokus er indsatsen for at forebygge vold, trusler og chikane. Det holder vi fast i og vil undersøge, hvordan vi kan få bedre registrering at handle på baggrund af.

Desuden deltager vi i KL og Forhandlings-fællesskabets landsdækkende indsats "Sammen mod vold, trusler og chikane", hvor målet er, at alle kommunale medarbejdere skal kunne gå sikkert på arbejde.

Vi har en opgave i at arbejde med tydelighed i vores forventninger og let anvendeligt materiale.

Dette understøttes af vores opdaterede og nye sygefraværsportal. Vi har løftet vores datagrundlag for at gøre det muligt at være mere målrettet. Dermed ikke sagt at det er let.

Vi er nysgerrige på, hvordan vi kan være endnu mere forebyggende i 2026 og frem. Hvordan omsætter vi vores viden fra data til at kunne handle tidligere og dermed komme på forkant.

Den nysgerrighed vil vi gerne dyrke sammen med MED-udvalg, de lokale TRIO'er/AMG'er, ledere og medarbejdere. Det sætter vi i 2026 spot på i arbejdet med de 3 spor, Indsatsen Bæredygtig Arbejdsplads og ikke mindst i forbindelse med TRIO-dagen. I 2025 var vi over 250 samlet til TRIO-dag i Ejby-hallen, mon ikke vi kan slå dette, når vi mødes på Tråden d. 20. maj 2026.

En bred arbejdsgruppe er netop nu i gang med planlægningen.

Til slut en stor tak for alle bidrag til at vi i fællesskab hele tiden arbejder for det gode arbejdsmiljø.

2026

Handleplaner og indsatser



Centralt arbejdsmiljømål 2026-2027

jf. Indsatsen Bæredygtig Arbejdsplads (BA) er de centrale mål:

- at højne trivslen blandt medarbejdere
- at forebygge og reducere sygefraværet fra 6% svarende til 15,6 fraværsværk til 4% svarende til 10,4 fraværsværk.
- at reducere personaleomsætningen med 2 procentpoint.



Væsentlige arbejdsmiljøforhold

I forbindelse med "Bæredygtig arbejdsplads – der forbygger og styrker" vil handleplaner for 2025-26 knytte sig til det overordnede mål:

- at højne trivslen blandt medarbejdere
- at forebygge og reducere sygefraværet fra 6% til 4%
- Omregning til dage:
- at reducere personaleomsætningen med 2 procentpoint.

og præciseret i de 4 områder:

- Lederes psykiske arbejdsmiljø,
- Introforløb for nyuddannede og nyansatte,
- Forebyggelse af fysisk og psykisk nedslidning
- Forebyggelse af sygefravær

Arbejdsmiljøledelsessystemet og AT-besøg

Det systematiske arbejdsmiljøarbejde uden certificering udrulles i 2026 med centralt niveau 1 årshjul med tilhørende materialer og kompetenceudviklingstilbud for at understøtte arbejdspladsernes arbejdsmiljøarbejde. Der tilbydes altid understøttelse ved besøg fra AT og uddrages analyser og læring herfra

Fastholdelse, fællesskaber og forebyggelse

- Fokus på krænkende adfærd
- Netværk: Sammen mod VOLD. Helhedsmodel.
- Aktivitetsplan med personaleaktiviteter fra Sundhed Indefra
- Visningsture for nyansatte
- Udekørende massageordning
- Fokus på fysisk nedslidning og smertehåndtering



Tiltrækning, ansættelse, introduktion og tilknytning

Hovedudvalgets 3 prioriterede spor fortsættes

- Fleksible arbejdsvilkår
- Et godt arbejdsmiljø fra dag 1
- Unge & uddannelse

+ Indsatsen Bæredygtig Arbejdsplads



Kompetenceudvikling som del af fastholdelse

Ledere

- Diplomuddannelse i ledelse
- Lederintroduktion
- Ledelsesuge i uge 44
- Tilbud som del af Bæredygtig Arbejdsplads

Ledere, arbejdsmiljørepræsentanter og tillidsrepræsentanter

- TRIO-dag
- Kompetenceløft til TRIO/AMG
- Kurser, workshops m.m. med arbejdsmiljø-mæssige temaer
- Ledelse af psykisk arbejdsmiljø for TRIO gruppen (1 ½ dags undervisning)
- Defusing og debriefing
- MED-undervisning

3

Væsentlige arbejdsmiljøforhold

Besøg fra Arbejdstilsynet (AT) besøg

En lovændring pr. juli 2025 pålagde AT at foretage grundsyn også på certificerede arbejdspladser, hvilket betød, at vi i sidste halvår 2025 fik mange AT-besøg. Vi har i 2025 i alt haft 17 besøg + opfølgende besøg, hvoraf der ved 7 af besøgene ikke var reaktioner til efterkommelse, mens de øvrige resulterede i 11 reaktioner

Emner for reaktioner har fx været: tilrettelæggelse af arbejde for at undgå vold, trusler og krænkelse, høje følelsesmæssige krav i arbejdet, indeklima og støj, undersøgelse af ulykke samt overholdelse af bygherreansvar.

Påbud

- et strakspåbud – risiko for nedfald
- 3 påbud – effektiv forebyggelse af vold samt høje følelsesmæssige krav i arbejdet
- 1 undersøgelsespåbud – risiko for asbest

Aftaleforløb

Som følge af ophør af certificering har vi mulighed for at få aftaleforløb. Disse kan fås ved mistanke, men ikke konstateret overtrædelse af arbejdsmiljølovgivning. Vi har indgået 7 aftaleforløb i 2025

Arbejds miljøprisen

I 2025 har Styregruppen har igen uddelt arbejdsmiljøprisen. Prisen gives for et særlig systematisk arbejdsmiljøarbejde herunder etablering og udvikling af stærke fællesskaber på arbejdspladserne fx i forbindelse med organisationsændringer.

Prisen er givet til "Ungehuset"

Arbejdsulykker og krænkelse

Krænkelser 2025

- Der er sket en lille stigning i antallet af krænkelse, fra 982 i 2024 til 1187 i 2025
- Medarbejdere med under 1 års anciennitet er mest udsat og er udsat for i alt 377 krænkelse
- Fysisk vold mod krop er hyppigst forekommende krænkelse – 546 i alt
- Der er sket politianmeldelse i 17 sager

Ulykker 2025

- Der er sket et fald i antallet af arbejdsulykker. Fra 370 i 2024 til 356 i 2025.
- Ulykkerne har fortrinsvist været i kategorierne forstuvninger og andre former for ledskred
- Der er sket et fald i antallet af forstuvninger er faldet fra 93 skader til 75

Opfølgning på centralt mål 2024-2025

Vi vil være at af Danmarks mest attraktive steder at arbejde, med stærke fællesskaber, plads til forskellighed og åbenhed overfor verden omkring os.

Vores mål er, at flere ansatte har lyst til at være ansat i Middelfart Kommune og være ansat over længere tid.

Vi vil måle dette på personaleomsætning.

Personaleomsætning fra 2023-2025

OBS! I 2025 er der kun data til november, så 2025 udgøres af november 2024 til og med oktober 2025, så det også beregnes på baggrund af en 12 måneders periode ligesom 2023 og 2024. Et lille fald, men en positiv udvikling.

2023	2024	2025*
15,9%	15,7%	15,5%

*november 2024 til og med oktober 2025

Fastholdelse og fællesskaber

Mental forebyggelse/ håndtering

- Trivselssamtaler og coaching v/HR & Arbejds miljø (BA), Falck Healthcare og ressourcecoaches i Social- og Sundhedsforvaltning
- 4 hold stressreducerende træning med i alt 148 tilmeldte medarbejdere
- 7 mediationsforløb (kollega-kollega)
- 4 individuelle søvnvejledningsforløb
- 6 individuelle forløb m. fysisk tilgang til stress og angst reduktion

Fysisk forebyggelse/ håndtering

- 214 medarbejdere har modtaget fysioterapeutisk behandling – op til 5 beh. pr. medarbejder. Ved anmeldt arbejdsskade ofte flere end 5 beh.
- 1020 massagebehandlinger i alt
 - heraf udekørende massagefunktion: 171 beh.
 - heraf gratis massage: 186 beh. (prøvehandling mhp. nedbringe sygefravær i Rengøringsenheden)
- 10 deltagere på selvtræning
- Tæl skridt (233 deltagere) og vi cykler til arbejde (37 deltagere)
- 19 individuelle ergonomivejledninger
- 1 arbejdsplads – observationsdag samt oplæg om ergonomi/løfteteknik mv.
- 3 individuelle rygestopvejledningsforløb, heraf 1 med betalt rygestopmedicin
- 3 oplæg/indsat på arbejdspladser omkring Trivsel og Arbejdsglæde samt afprøvning af Stressreducerende træning (Fysio Flow)

Fællesskaber

- Personaleaktiviteter med fokus på 1) fællesskaber, 2) bevægelse og 3) særlige kendetegn ved Middelfart Kommune. 3 arrangementer (1 aflyst) med i alt 48 deltagere.
- Mental Sundhedsuge i uge 41 med temaet: "Sang og bevægelse for mental sundhed". 2 bevægelsesaktiviteter og 1 sangaktivitet på arbejdspladserne. Et fælles korarrangement.

2025

Arbejdsmiljøreddegørelse - Faktaark

Nærvær/fravær 2025

Samlet Sygefravær i Middelfart Kommune opgøres nu i fraværsværk pr. fuldtidsansat og er i 2025 på 16,28 mod 15,01 i 2024.

Indsatsen Bæredygtig Arbejdsplads – forebyggelse af sygefravær

Dialogmøde på 17 forskellige arbejdspladser spredt over alle forvaltninger. Dialogmøderne indebærer en grundig gennemgang af specifikke sygefraværssager sammen med lederen. Derudover drøftes følgende temaer, som danner grundlag for en vurdering af, hvad BA evt. kan byde ind med af indsatser: sygefravær på dagsordenen – hvordan, inddragelse af AMiR og TR, arbejdet med og opfølgning på TU, aktiv anvendelse af data, brug af sygefraværssamtaler og ledelsesinstruks.

Opfølgning på og brug af indsatser mhp. at forebygge – herunder bl.a. vores sundhedsordning, HR & Arbejdsmiljø, Personalejura, Ressourcecoaches (for SSF's områder), coachende samtaler eller andre indsatser i BA – eks. teamcoaching, facilitering af processer med specifikke emner, mv.

Der er bygget og publiceret ny sygefraværportal samt afviklet webinarer for minimum 150 ledere/TR/AMiR med intro til at anvende data i sygefraværssindsatsen. Sygefraværportalen har herudover specifikke rapporter til brug i MED.

Vi tror på, at en systematisk og tidlig indsats i sygefraværshåndteringen – herunder afholdelse af sygefraværssamtaler, er et væsentligt og effektivt redskab til både at forebygge og nedbringe sygefravær og dermed sikre, at vi er flere på arbejde til at løse opgaverne. Som led i arbejdet med at forebygge og nedbringe sygefravær ønsker vi at skabe større gennemsigthed og ensartethed.

Der er derfor udarbejdet sygefraværsmateriale med det formål at understøtte lederne i sygefraværshåndteringen og samtidig bidrage til en ensartet og fælles praksis på tværs af hele kommunen.

Materialet indeholder et visuelt værktøj til ledere som kan anvendes i sygefraværssamtaler ved håndtering af kortvarigt, længerevarende og drypvist sygefravær. Indholdet tager udgangspunkt i Middelfart Kommunes ledelsesinstruks. Dette er sendt ud til alle ledere i januar 2026. Der er udarbejdet et brev til alle medarbejdere med et overblik over Middelfart Kommunes sygefraværsinstruks – herunder hvad medarbejderne kan forvente af sin leder i tilfælde af sygefravær. Brevet afventer aktuelt udsendelse.

Andre tiltag: personalekonsulent og datakonsulent deltager på chefmøder og forvaltnings MED-møder. Sygefravær er kontinuerligt sat på dagsordenen på direktions- og chefgruppemøderne og HU med nedslag på data-status og praksisnære historier fra decentrale arbejdspladser.

Trivselssamtaler og coaching

2025	Bæredygtig arbejdsplads	Ressourcecoach SSF	Falck Healthcare
Antal medarbejdere der har anvendt tilbuddet	75	61	91
Henvisningsårsag Stress/udbrændthed	47 %	-	22%
Henvisningsårsag Voldsom hændelse	3 %	-	34 %
I arbejde ifm. Samtalerne	79 %	-	-
Andel pr. forvaltning			
BUF	65 %	0	67%
SSF	12 %	100%	28%
KTM	18 %	0	1 %

Formål - Tværgående ledernetværk skal:

Understøtte strategisk ledelse ved at koble ledelsespraksis tættere til kommunens overordnede mål og udviklingsspor.

- Fremme tværgående samarbejde og helhedsforståelse, så ledere får indsigt i og indflydelse på opgavers mulige sammenhæng og afhængigheder på tværs af fagområder.
- Skabe et fortroligt og refleksivt rum, hvor ledere kan dele erfaringer, drøfte komplekse ledelsesdilemmaer og inspirere hinanden til nye løsninger.
- Bidrage aktivt til organisatorisk udvikling, ved at være generøse, relationsskabende og ydmyge overfor hinandens ledelseskontekst
- Styrke ledelsesfællesskabet og skabe en kultur, hvor ledere er medskabere af Middelfart kommune.
- Fremme en kultur præget af samarbejde - hvor ledere tør stille spørgsmål og afprøve nye veje

Formål - Netværk for nye ledere i Middelfart Kommune skal:

Styrke fællesskabet blandt nye ledere i Middelfart Kommune – både dem, der er nye i lederrollen, og dem, der er nye i organisationen.

- Skabe et fortroligt rum til erfaringsudveksling og refleksion over ledelsesopgaven i en ny kontekst.
- Understøtte onboarding-processen ved at give mulighed for at dele oplevelser, udfordringer og hjælpe hinanden i forhold til at være ny i Middelfart Kommune
- Drøfte generelle ledelsesproblemstillinger og skabe grobund for gensidig sparring og læring samt udtrykke hvilke behov nye ledere får øje på

2025

Arbejds miljøred eg ørelse - Faktaark

Tiltrækning, ansættelse, introduktion og tilknytning

1. Et godt arbejdsmiljø fra dag 1

Der er afholdt workshops i digital onboarding for superbrugere og ledere. Så implementeringen af systemet er igangsat. Dette fortsættes i 2026. Introduktionsarrangement for alle nyansatte med bustur har fået deltagerantallet markant op (cirka en tredobling). Det er meget positive evalueringer. Derudover indsamles viden via fratrædelsesspørgeskemaer til alle og tilbud om fratrædelsessamtaler med alle ledere.

2. Fleksible arbejdsvilkår

Der har, qua indsatsen Bæredygtig Arbejdsplads, været workshop om fleksible arbejdsvilkår på baggrund af resultater fra trivselsundersøgelsen. Derudover er det et af elementerne i "rejseholdet".

3. Unge & Uddannelse

Netværket for praktikvejledere har fortsat kørt i 2025, samt den årlige fælles praktikvejleder dag, begge med meget positive evalueringer. Netværket er for cirka 15-20 personer, til den årlige dag deltog cirka 90 personer.

Derudover har vi startet adoption af 1.A fra Vestre Skole – dette forløb løber til de slutter i folkeskolen. Første besøg var i Byrådssalen, hvor de mødte kommunaldirektøren og fik lov til at røre ved borgmesterkæden.

Indsatsen Bæredygtig Arbejdsplads

De fire emner: Intro for nyansatte, Ledertrivsel, Forebyggelse af sygefravær og Forebyggelse af fysisk og psykisk nedslidning. Disse er blevet til en større værktøjskasse, hvor der har været fokus på bl.a. coaching, sparring med ledere, workshop om fleksible arbejdsvilkår, ledersonboarding, "rejsehold", ledernetværk, dashboard om sygefravær.

Kompetenceudvikling - diplomuddannelse i ledelse

Forår 2025

Modul	Deltagere
DIL grundmodul Organisation, udvikling og samskabelse	5
DIL grundmodul Det personlige lederskab og forandring	2
DIL grundmodul Ledelse af medarbejdere og faglig udvikling	3
DIL valgmodul - Forandringsledelse	3
DIL valgmodul - Ledelse og økonomistyring	Ingen
DIL valgmodul - Teamledelse	1
DIL - Afgangsprøje	1
I alt	15

Efterår 2025

Modul	Deltagere
DIL grundmodul - Organisation, udvikling og samskabelse	Ingen
DIL grundmodul - Det personlige lederskab og forandring	6
DIL grundmodul - Ledelse af medarbejdere og faglig udvikling	3
DIL valgmodul - Ledelse og coaching	3
DIL valgmodul - Ledelse og økonomistyring	3
DIL valgmodul - Strategisk ledelse	5
DIL valgmodul - Bæredygtig ledelse og ledelse af bæredygtighed	1
DIL - Afgangsprøje	5
I alt	26

Kompetenceudvikling for ledere, arbejdsmiljørepræsentanter og tillidsrepræsentanter

- MED-grunduddannelse 2025 forår med 16 deltagere og efterår med hhv. 29 og 20 deltagere. Desuden har der pga. organisationsændringer været opstart af nye MED-udvalg samt flere lokale halvdags "brush-up" kurser.
- Fælles TRIO dag for alle AMR, TR, arbejdsmiljøledere samt direktører, chefer og ledere med personaleansvar med i alt 257 deltagere (70 TR, 73 AMR og 114 ledere). TRIO-dagen i 2025 var opfølgning på vores trivselsmåling samt arbejde med tiltag under indsatsen bæredygtig arbejdsplads.
- Ledelsesuge i uge 44 for 125 ledere med fokus på faglig ledelse.
- Introduktion for nye ledere - bestående af 2 dage - afholdt 4 gange for i alt 26 ledere
- 10 Trivselsprocesser for 133 medarbejdere med temaet *Kommunikation og Samarbejde* i 10 afdelinger/institutioner med baggrund i medarbejdernes individuelle personprofil.

Workshops/kurser/uddannelse afholdt af HR & Arbejds miljø

- Obligatorisk arbejdsmiljøuddannelse, 14 deltagere
- Den gode opfølgning på TU, 2 kurser, 30 deltagere
- Den nødvendige samtale (kun for ledere), 18 deltagere
- Ledelse af psykisk arbejdsmiljø, 23 deltagere
- Psykisk førstehjælp og defusing, 16 deltagere

Anden kompetenceudvikling

For ansatte i Middelfart Kommune

Uddannelse	Målgruppe	Antal
Facilitatoruddannelse	Proceskonsulenter/ledere	3
Grafisk facilitering	Proceskonsulenter/ledere	5
Grundlæggende projektledelse	Projektmedarbejdere	Ingen
Agil projektledelse	Projektledere	5
På vej til ledelse	Før-ledere	5
Introduktion til nyansatte	Alle nyansatte	157

Rekruttering til lederstillinger

- 22 rekrutteringsprocesser til lederstillinger med personprofiler og tilbagemelding til 58 kandidater.

Væsentlige interessenter

- Som eksempel på styregruppens arbejde med interessenter kan nævnes Arbejdstilsynet (AT). Til hver reaktion fra AT knytter sig 1-3 besøg og typisk 3-5 kontakter mellem HR & Arbejds miljø og arbejdspladsen. HR & Arbejds miljø inddrages i alle reaktioner fra AT og alle reaktioner lukkes centralt. Formålet er at kunne analysere og drage læring til fordel for hele organisationen. Erfaringer fra arbejdet med AT-reaktioner deles indenfor et område f.eks. på ledermøder, men kan også formidles på tværs af områder og udbydes som relevant kompetenceudvikling.

2025

Personaleaktiviteter

Personaleaktiviteter for alle ansatte i Middelfart Kommune. Alle aktiviteter er planlagt med fokus på 1) Fællesskaber, 2) Bevægelse, 3) Særlige kendetegn ved Middelfart Kommune.

Eksempler på aktiviteter 2025

8



Padel tennis event

Tå en kollega eller flere under armen og prøv at spille Padel Tennis

Vi har booket 2 baner ved Middelfart Firma Idræt

Fredag den 20. juni i tidsrummet 14.00-19.00

Tilmeld jer som en 2 bold (2 pers.) eller 4 bold (4 pers.)

Du kan også tilmelde dig som enkelt person. Så prøver vi at sammensætte et hold til en bane.

Ved tilmelding oplyses navn/navne på alle deltagere, samt mail og mobil nr. på én kontaktperson.

Det er muligt at ønske et tidspunkt på dagen, hvor I gerne vil spille. Det vil vi prøve at tage højde for i planlægningen, men der er ingen garantier, da vi skal have hele dagen til at gå op.

Der spilles i ca. 45 min. Det er muligt at låne bat og bolde.



Spis din grøftekant

Interesserer du dig for natur og madlavning?

Så slå to fluer med ét smæk.

Tag med på sanketur, hvor vi finder og snakker om årstidens urter og hvad de kan bruges til. Tilbage ved Naturcentret tænder vi op i bålet og laver et let måltid. Om det bliver brændenældesmåkager, bålbof med salat af bølgeblade eller en dejlig suppe med bålbrød må tiden vise – det afhænger af hvilke urter vi finder på vejen.

Vores guide på turen er Naturvejleder Rikke Vesterlund.



Ud med koen – Ind med bønnen!

Søger du inspiration til de mere klimavenlige muligheder, når aftensmaden skal serveres?

Du vil rigtig gerne...det der med den klimavenlige mad, men du synes det er svært og uoverskueligt!

Heldigvis er der hjælp at hente!

Du har nu muligheden for at rykke ind i køkkenet sammen med

Stefan Ravnholt – kantineleder på Middelfart Rådhus.

Stefan vil føre an i en fælles dialog om de udfordringer, der kan være ved at lave klimavenlige hverdagsretter.

Hvilke råvarer er gode at bruge, hvordan får vi smagen frem og ikke mindst hvordan får vi ændret vores vaner i køkkenet.

Vi skal ha' fingrene i råvarerne og sammen laver vi nogle bud på, hvad bælgfrugterne kan.

Vi vil efterfølgende nyde retterne sammen.