

Referat af bestyrelsesmøde 18. juni 2026
Fysisk møde på Skaboeshusevej 107, 5800 Nyborg

Rundvisning kl. 14.00-15.30 CFD Nyborg

Møde kl. 15.30-17.00

Deltagere: Sara Maria Cordtz, Anette Lykke Hindhede, Anders Folmer Buhelt, André Kobberholm, Hanne Olesen, Jackie Lehmann Hansen, Filip Verhelst og Naja Kallesøe

Deltager på Teams: Nanna Krog-Meyer

Afbud: Per Fruerled og Rasmus Rejnholt Knudsen

Deltagere fra CFD's ledelse: Kurt Faber-Carlsen, Jacob Rex Pedersen, Ole Wøssner og Line Rishøj

Referent: Eva Juul Toldam

Tolke: Rachel Odgaard Jochumsen og Mette Trelborg

Indledningsvist viste virksomhedsleder for CFD Nyborg, Bettina Juhl Nielsen rundt i bo-enhederne, værksted, butik og fortalte om faglige indsatser, beboergruppen, aktiviteter mm.

1. Velkommen

Sammenfatning: Velkommen til Naja Kallesøe. Kort præsentation af alle bestyrelsesmedlemmer.

2. Godkendelse af dagsorden (beslutning)

Beslutning: Dagsorden blev godkendt uden bemærkninger.

3. Referat fra bestyrelsesmøde den 20. april 2026 (orientering)

Sammenfatning: Referatet er blevet digitalt godkendt. Godkendelsen blev ført til referat.

4. Opfølgning på personalegennemstrømning og sygefravær (orientering og drøftelse)

Jacob Rex Pedersen gennemgår dette punkt.

Punktet er en opfølgning på tal fra årsrapporten 2025 vedrørende personalegennemstrømning og en afklaring af hvilke typer sygefravær, der tælles med i sygefraværsopgørelsesprocenten.

I forhold til hvilke typer der tæller med i sygefraværsopgørelsen i CFD forklares det, at beregningen for sygefraværsprocenten i årsrapporten dækker over almindeligt sygefravær og nedsat tjeneste/delvis sygdom.

I forhold til personalegennemstrømningen i CFD vurderes det fortsat, at personalegennemstrømningen er på et niveau, der ikke udgør en væsentlig udfordring.

Opgørelsen over personalegennemstrømningen er i bilagte til bestyrelsesmødet nu opgjort i forhold til medarbejderanciennitet ved fratræden, og opgjort i forhold til antal ugentlig timeansættelse.

Formålet med dette er at kunne illustrere personalegennemstrømningen for fastansatte normerede stillinger på 37 timer ugentligt overfor mere løstansatte medarbejder på ugentlige timetal på under 15 timer ugentligt, da denne type ansættelser ofte er vikarlignende stillinger.

Opgørelsen i bilaget viser, at ancienniteten for ansatte medarbejdere i CFD generelt er høj ved fratrædelse og at ud af de samlede 126 personaleafgange i 2025 har halvdelen af medarbejderne været ansat i under 1 år.

Ligeledes sker den største gennemstrømning i den medarbejdergruppe, som er ansat færre end 15 timer om ugen. Det vil sige, at den største personalegennemstrømning sker i CFD's vikarkorps. Det anses ikke for bekymrende, da det er forventeligt for denne ansættelsesform, at den er forholdsvis kortvarig.

Det bemærkes, at der i årsrapporten var sket en regnefejl i tallene fra CFD Nærum. Der stod gennemstrømningsprocenten anført som 58,9 %, mens den faktiske gennemstrømning er 42 % som det fremgår af bilaget til dette møde.

Bemærkninger fra bestyrelsen:

Det bemærkes, at det giver god mening at have anciennitet med i opgørelsen af personalegennemstrømning.

I gruppen af ansatte på under 15 timer ugentligt er der en personalegennemstrømning på 70 %. Det er højt. Hvad kan den skyldes?

CFD er også selv opmærksom på dette. Det er primært i Sociale Tilbud, der anvendes vikarer og småtimeansættelser f.eks. til weekendarbejde. CFD vil undersøge dette nærmere. Vi har ikke lavet aftrædelsesinterview med medarbejdere, der stopper, men overvejer det.

CFD er et højt specialiseret tilbud, hvor det tager tid at oplære medarbejdere. Der sker videnstab, når medarbejdere stopper. Hvad kan CFD gøre for at undgå det?

Chef for Sociale Tilbud fortæller, at der sendes spørgeskema ud til stoppede medarbejdere – fuldtidsansatte - fra det område. Begrundelserne der kommer retur, handler ofte om at flytte landsdel eller at målgruppen er for svær/ kompleks at arbejde med.

Bestyrelsesforpersonen bemærker, at der er en rekrutteringssituation, hvor man særligt i Sociale Tilbud ikke altid har mange kandidater at vælge mellem. Udfordringen kan derfor ikke umiddelbart løses med en mere selektiv rekrutteringsproces.

Der er generelt et underskud af velfærdsmedarbejdere til jobfunktioner i f.eks. Sociale Tilbud, samt et jobmarked hvor mange unge medarbejdere ønsker forskellige erfaringer på deres CV, hvilket ofte medfører kortere ansættelser end hidtil.

I Sociale Tilbud, hvor der er tilknyttet 15 timers ansatte f.eks. til arbejde fast i hver 2. weekend, og vikarer på 3 timers ansættelse, er der større udskiftning bl.a. begrundet med unge medarbejderes ønske om fleksible ansættelsesforhold og ønsket om en bred vifte af erfaringer til deres CV.

Drøftelse af antal medarbejdere ansat på særlige vilkår medtages på bestyrelsesmødet den 17. september.

Sammenfatning: Bestyrelsen tager opfølgningen til efterretning. Bestyrelsen ønsker ligeledes at følge udviklingen.

5. Budgetopfølgning 31. maj 2026 (orientering og drøftelse)

Jacob Rex Pedersen gennemgik budgetopfølgning.

CFD samlet

Efter maj måned udvises et underskud på 2,7 mio. kr. hvilket er 1,6 mio. kr. mere end budget. Indtægterne er højere end budget med 3,6 mio. kr. hvilket primært skyldes høj belægningsprocent/pladsudnyttelse i Sociale Tilbud i forhold til budget. Lønomkostningerne er 3,8 mio. kr. højere end budgettet for perioden pga. ansættelse af flere medarbejdere begrundet i bedre pladsudnyttelse/belægning. Driftsomkostningerne ligger 1,5 mio. kr. højere end budgettet. Dette skyldes primært et højt vikarforbrug (eksterne vikarer) i den periode, hvor der har manglet medarbejdere begrundet i forsinkelse ved rekruttering af nye medarbejdere.

Det estimeres for året, at den høje belægningsprocent/ pladsudnyttelse vil fortsætte. Lønomkostninger og eksterne omkostninger vil ligeledes stige i takt med den højere belægning/pladsudnyttelse.

Der estimeres således et overskud på 10,2 mio. kr. hvilket er 0,8 mio. kr. højere end budgettet.

Årsagen til at der budgetteres med underskud i første halvår er, periodiseringen af budgettet i forhold til indtægter og udgifter hen over året, og at der derfor er store udgifter i starten af året. Bl.a. betales forsikringer i starten af året. Februar er en kort måned, hvilket giver færre indtægter (dagspris), men med samme månedlige lønudgift. Ekstraudbetaling af feriepenge i foråret. Alt dette betyder at første halvår er udgiftstungt.

Med periodiserede budgetter ser vi nu de reelle svingninger i udgifter/indtægter henover året, hvor vi før delte det ud i lige fordelinger over 12 måneder.

Sociale Tilbud

Efter 5 måneder udvises et resultat der er 1,4 mio. kr. under budgettet. Indtægterne er 3,9 mio. kr. højere end budgettet, hvilket skyldes en højere belægningsprocent/ pladsudnyttelse end budgettet. Lønomkostningerne er 3,5 mio. kr. højere end budgettet for perioden. Stigningen skyldes primært behovet for flere medarbejdere i forbindelse med højere belægning/

pladsudnyttelse. Driftsomkostningerne er 1,8 mio. kr. højere end budgettet for perioden, hvilket er de større udgifter til eksterne vikarer. Der estimeres på nuværende tidspunkt et overskud på 0,3 mio. kr. i Sociale Tilbud for 2026 udover det budgetterede overskud.

Rådgivning

I rådgivning er der efter 5 måneder realiseret et resultat der er 0,2 mio. kr. bedre end budgettet. Resultatet skyldes primært, at der i årets første måneder er kommet flere indtægter fra VISO, samt at der er brugt færre midler til tjenesterejser. Året forventes at slutte på budget.

Bemærk fejl i bilaget til mødet, hvor der stod 0,2 dårligere end budget.

Øvrige afdelinger/puljer

Efter 5 måneder udvises et overskud på 3,2 mio. kr. hvilket er 0,5 mio. kr. mere end budget. Den primære årsag er en periodisering af indtægter fra vores boligforeninger.

Det estimeres, at øvrige afdelinger vil give et højere overskud end budgetteret grundet en stigning i interne indtægter fra Sociale Tilbud.

Bemærkninger fra bestyrelsen:

Der har de seneste år været en stigning i omsætningen, det kan vel ikke forventes at dette fortsætter?

Der løses stadig mere komplekse opgaver i Sociale Tilbud. Det vil forventeligt blive ved. Heraf følger en øget omsætning pga. højere takster for komplekse opgaver.

Der spørges til, om der er der nogle særlige udfordringer omkring rekruttering, siden der har været så højt vikarforbrug.

Der har i Boligerne Oktobervej været skiftende ledelse, hvilket medfører større udfordringer med rekruttering og personaleudskiftning. Nu er der en stabil ledelse. Det er lykkedes at rekruttere fire nye medarbejdere til en bo-enhed, hvor det i de sidste år har været svært at tiltrække uddannede medarbejdere.

Det er desuden et generelt billede af, at der ved mere komplekse opgaver på det socialpædagogiske område er der tendens til, at færre faglærte medarbejdere vil lade sig ansætte til opgaven, blandt andet fordi det opleves følelsesmæssigt opslidende at befinde sig i relations-arbejde med borgergrupper, der efterspørger én til én kontakt i relationen med den faglige medarbejder i de fleste af døgnets timer. Dette billede og ser vi også i Sociale Tilbud.

Der spørges til, om CFD kan justere i fleksibiliteten, så man skilte fuldtidsstillinger op i to 15 timers stillinger. Det kan muliggøre flere ansættelser på særlige vilkår og måske afhjælpe rekrutteringsudfordringer.

Det bliver drøftet i forbindelse med det kommende bestyrelsesmøde, hvor punktet om ansættelser på særlige vilkår er sat på.

Et andet bestyrelsesmedlem bemærker, at nylige afsagte domme i EU betyder, at merarbejde for medarbejdere på deltid skal afregnes som overarbejde. Det kan betyde en stor ekstra lønomkostning for CFD, hvilket taler imod at dele stillingerne op. Der er også faldet en dom om arbejdsskader, der kan få betydning for betaling til arbejdsskadeforsikring. Hvordan stiller det CFD?

Direktøren uddyber, at EU-dommene om merarbejde og overtidssarbejde betyder, at kommuner er pålagt at efterbetale for overarbejde ved deltidsarbejde 5 år tilbage. Dette er fremført i forståelsespapir mellem KL (Kommunernes Landsforening) og de faglige organisationer fra maj 2026).

Endnu er det ikke fuldt afklaret, hvad det betyder for CFD, som er en privat selvejende virksomhed med egen overenskomst og ingen driftsaftale med en kommune. Det forventes dog, at CFD skal tilbagebetaler i lighed med kommunerne. Vi har i CFD regnet på en mulig efterbetaling, men vi har ikke lagt det frem, da vi har afventet de faglige organisationer og kommunernes ovennævnte forståelsespapir samt rådført os med Dansk Erhverv. Vi har dog allerede fået de første sager ind.

Vi forventer, at der i forbindelse hermed bliver en efterbetalings-arbejdsopgave som CFD skal håndtere. CFD forventer, at udgifter bliver på et niveau, som vi kan håndtere indenfor CFD's økonomi, sådan som vi orienterede om i meddelelsesarket til bestyrelsen på mødet den 20. april i år.

På næste møde sættes der punkt på bestyrelsesdagsordenen, der skaber større overblik over estimatet på efterbetalingen og den procedure, som CFD forventer ved behandlingen af efterbetalingssager, da dette vil være relevant at drøfte i bestyrelsen.

Sammenfatning: Bestyrelsen tog budgetopfølgning til efterretning. Næste møde udvides til 2 timer, således at der er bedre tid til at drøfte, hvad EU-dommen kan komme til at betyde for CFD. Vi vil i den forbindelse og berøre domme på arbejdsmiljøområdet, der kan få betydning i CFD.

6. Den anden tilbagemelding på Strategi 2025-2028 (orientering og drøftelse)

Ole Wøssner og Line Rishøj står til rådighed for spørgsmål ved dette punkt.

I bilag 6 er redegjort for væsentlige strategiske indsatsen i 2026, som danner grundlag for drøftelsen.

Bemærkninger fra bestyrelsen:

Der spørges til, hvordan CFD håndterer det, når der sker uventede ting, der påvirker CFD? F.eks. lukning af ældrevejleder i Vestdanmark eller påbud i CFD Nærum.

CFD har været i dialog med DDL om nedlukningen af ældrevejleder i Vestdanmark. Den ældrevejledning som CFD tilbyder i Østdanmark er anderledes end den DDL tilbød – da sidstnævnte var gratis, mens CFD's vejledning er betinget af en kontrakt med betaling per borger. CFD's døvekonsulenter har et ret godt overblik over ældre i Vestdanmark, der har behov for særlig ældrevejledning, men vi har ikke fået nogen henvendelser vedr. evt. særskilt ældrevejledning i Vestdanmark.

CFD arbejder med en forventning om, at der kan ske ændringer, der påvirker arbejdet med de tre strategiske hovedretninger. En strategiplan er selvfølgelig en plan, hvor der kan komme tilføjelser til undervejs. Det er bl.a. tilfældet med det påbud, der kom fra Styrelsen for Patientsikkerhed i Døvblindehuset. Det blev brugt til at udvikle indsigter i den sundhedsfaglige opgave på en primær socialpædagogisk arbejdsplads – og også med det mål, at lade den viden, der blev opnået blandt medarbejderne i Døvblindehuset tilflyde andre botilbud i CFD blandt, gennem CFD's sundhedsfaglige styregruppe. Nu er påbuddet frafaldet, som det læses i meddelelsesarket til dette møde. Medarbejderne udtrykker, at der nu er tryghed om ansvar og opgaver.

Et bestyrelsesmedlem spørger, hvor man kan læse, hvordan CFD har tilrettelagt sidemandsoplæring og kompetenceudviklingen i forbindelse med påbuddet i Døvblindehuset.

I notatet fra bestyrelsesmøde den 20. april omhandlende påbuddet er processen med oplæring beskrevet. Dette notat fremsendes til pågældende bestyrelsesmedlem: Hvis notatet ikke i ønsket omfang beskriver oplæringen, vil Chef for Sociale Tilbud gerne følge op via mail eller telefon.

Det bemærkes, at håndteringen omkring påbuddet fra Patienttilsynet er inspirerende. Det giver tryghed at vide, at et påbud bliver brugt læringsmæssigt.

Der bliver spurgt, hvad årsagen er til flytning af Rådgivnings kontor i Odense.

Det er en organisatorisk sammenlægning med kontoret i Fredericia. Kontoret i Odense var et stort kontor, og der var ikke behov for så meget plads, ligesom huslejen til kontoret i forhold til plads og anvendelsesgrad var høj. CFD's lejemål i Odense blev tillige sagt op af udlejer i december, hvilket betød, at en sammenlægning af Odense og Fredericia blev aktuel.

CFD har nu kontorlokaler i et "kontorfællesskab" som base i Odense, hvor brugerne af CFD's rådgivningsydelser kan komme fysisk. Medarbejderne har som udgangspunkt to arbejdsdage i Fredericia og to i Odense samt en arbejdsdag udgående hjemmefra.

Medarbejderne fra Odense og Fredericia kontorerne har sammen med en ekstern proceskonsulent og ledelse i området arbejdet med sammenlægningen og kultursammensmeltning, ligesom der snarest bliver lavet en fysisk APV og efter sommer en psykisk APV, sådan som arbejdsmiljøloven foreskriver.

Ikke alle medarbejdere har oplevet lukningen af CFD's faste kontor i Odense lige positivt, nu hvor det er kontoret i Fredericia, der er det faste arbejdssted, da der for flere medarbejdere er blevet længere transport.

Flere i bestyrelsen kommenterer: Det er dejligt at få dette overblik. Der har tidligere været en frygt for, at der ikke var brug for CFD, og at CFD's strategiske arbejde primært har handlet om afvikling. Det er fantastisk, at der nu sker så meget udvikling, der styrker CFD på mange områder.

Et bestyrelsesmedlem bemærker, at bilaget giver indblik i mange spændende aktiviteter. Men der mangler lidt et overblik, og der savnes en tydeliggørelse af, hvordan aktiviteter og indsatser er koblet til strategien, og hvad fremdriften er i indsatserne.

Der vil komme en tydeligere kobling mellem aktiviteter, indsatser og effekter i den matrix om strategiarbejdet, der er med til decemberbestyrelsesmødet.

Det bemærkes, at der på døvblindeområdet er lavet en rekrutteringspakke for §98. Der spørges, om der har været forudgående samtaler med kommunerne herom. Der kan være bekymring for, at det kan føre til, at flere med døvblindhed oplever isolation, hvis kommunerne fravælger rekrutteringspakken af kontaktpersoner.

Det er en mulighed, at der er kommuner, der ikke vil købe den rekrutteringspakke. Uanset dette vil CFD fortsat løse vejledning mm. omkring kontaktperson mens kommunen selv rekrutterer.

Når de første fakturaer sendes ud, vil der muligvis komme reaktioner fra kommunerne. Pt. kan CFD's økonomi i Døvblindeområdet ikke bære den megen tid på rekruttering, som vi anvender nu, og som vi ikke honoreres særskilt for. Derfor er rekrutteringspakker en nødvendighed.

Der spørges til, hvad der forventes at komme ud af advisory board for erhvervs-ph.d.

Erhvervs-ph.d.'en er støttet af Innovationsfonden, og der er en indbygget forpligtelse til at innovere og se på anderledes opgavetyper. Vi har derfor inviteret eksterne ind for at få hjælp til at innovere og se på mulige opgavetyper på hørerehabiliteringsområdet, jf. ph.d.'ens titel *Better Care*. Syv ud af de ni, vi har inviteret, har sagt ja. Første møde holdes d. 7. september.

Et bestyrelsesmedlem spørger, om der i bestyrelsen også tales om tiden langt fremme i fremtiden, f.eks. 15-20 år frem.

Der har været processer både med medarbejdere i CFD og i bestyrelsen, hvor der er arbejdet med det lange sigte. Det er relevant både ift. tilbud og bygninger.

Op til den nuværende strategi var der en proces, hvor CFD's ledelse og bestyrelse holdt en strategidag, hvor der blev arbejdet med at se på udviklingen i målgrupper 10-20 år frem.

Der blev for nogle år siden besluttet at udvikle ældretilbuddet blandt andet med beslutning i bestyrelsen om modernisering og ombygning af Egebækhus. Denne beslutning var blandt andet for at kigge 30 år frem.

CFD's ledelse vil fremlægge planer for modernisering og renovering af Egebækhus og økonomisk investeringsbudget i forbindelse hermed for bestyrelsen til decemberbestyrelsesmødet.

Bestyrelsesforpersonen nævner muligheden for at lave en udvidelse af et møde eller holde et ekstra møde om fremtiden og strategi.

Sammenfatning: Bestyrelsen er glade for at få indblik i de mange udviklingsindsatser. Det er meget positivt. Der ønskes en bedre kobling til strategi og et overblik over fremdrift i indsatser, som

kommer med i tilbagemeldingen vedr. strategien på decemberbestyrelsesmødet. Der er forslag om at udvide eller indkalde til ekstra møde vedrørende strategien for tiden længere ude i fremtiden.

7. Meddelelser fra direktøren for CFD (skriftlig orientering)

Meddelelsesarket var sendt frem til skriftlige orientering. Væsentlige punkter omfatter:

- Overenskomstforhandlinger skrider fremad. Alle overenskomster og arbejdstidsaftaler er ved at være på plads. Vi kan holde os inden for lønfremskrivningerne med de Pris og Løn fremskrivninger der er lagt ind i CFD's budget.
- Antallet af henvendelser i døvekonsulentordning er nu på niveau som før Corona-pandemien.
- D. 29. september bliver Aktionsforskningsprojektet i Sociale Tilbud fremlagt – bestyrelsen velkommen.

Bemærkninger fra bestyrelsen:

Det er positivt, at antallet af henvendelser hos døvekonsulenterne nu er kommet op på niveau fra 2018.

8. Diverse referater (orientering)

Referat fra HU-mødet den 16. juni 2026 eftersendes.

9. Eventuelt (orientering)

Næste møde d. 17. september er et Teams-møde. Mødet udvides med ½ time, således at mødet afholdes fra kl. 15-17. Mødeindkaldelsen vil blive opdateret.

Opfølgning på GDPR-rapporten fra juni 2023 flyttes til bestyrelsesmødet den 8. december 2026.