

REFERAT OmrådeMED Sundhed og Rehabilitering d. 18-11-2024

Mødedato Mandag d. 18. november 2024 kl. 08:30

Mødested Søndersø Rådhus, Tingstedet 2

Mødedeltagere Solveig Birte H. Christiansen, Lone Glud Borberg, Maja Nimb Christiansen, Thomas Kim Clausen, Maj-Britt Helen Jakobsen, Mogens Bak Hansen, Maria Elmkjær Vestergaard, Jeanet Randrup Brøndsted (Fravær), Else Lund, Jan Rindahl Rhod, Ina Andersen, Evangelia Liokouras Bermond (Fravær), Judith Poulsen, Kristian Juul Kjærgaard (Fravær)

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af referat fra sidste møde.....	3
Referat fra HovedMED.....	4
Økonomi - Status på budget 2025.....	5
Ny MED organisering i Sundhed & Rehabilitering.....	6
Evaluering og fremtidig planlægning af temauger: Styrkelse af tillid, tryghed og strategisk sammen	8
Trepartsaftale om fuld tid.....	10
Drøftelse af proces om udarbejdelse af lønstrategi i Sundhed og Rehabilitering.....	12
Status på indsatser i Masterplan på Sundhed og ældreområdet.....	13
Evaluering af trivselsmidler.....	14
OmrådeMED Årskalender 2025.....	15
Evaluering af Sundhedsugen 2024.....	16
Årlig arbejdsmiljødrøftelse 2024.....	17
Fraværstatistik pr. 30. september 2024 - Sundhed og Rehabilitering.....	19
Budget 2024 - Status på økonomi - Budgetopfølgning pr. 30. september 2024.....	21
Orientering.....	22

Punkt 1: Godkendelse af referat fra sidste møde

S2020-3849

Sagens kerne

Følgende referater fra OmrådeMED Sundhed og Rehabilitering forelægges til godkendelse:

- Den 3. september 2024.

Aktuel beslutning på OmrådeMED Sundhed og Rehabilitering 18-11-2024

Godkendt.

Bilag

Samlet referat - OmrådeMED Sundhed og Rehabilitering den 03-09-2024

Punkt 2: Referat fra HovedMED

S2020-3849

Sagens kerne

Følgende referater fra HovedMED forelægges til orientering:

- Den 19. august 2024.

Aktuel beslutning på OmrådeMED Sundhed og Rehabilitering 18-11-2024

Godkendt.

Bilag

Samlet referat - HovedMED (2023-2024) den 19-08-2024

Punkt 3: Økonomi - Status på budget 2025

S2024-8797

Sagens kerne

Siden seneste møde i OmrådeMED har Kommunalbestyrelsen godkendt budgettet for 2025 i møde d. 10. oktober 2024.

Indstilling

Det indstilles, at Område MED

- drøfter udmøntningen af budgetaftalen for 2025

Sagens baggrund

Kommunalbestyrelsen godkendt i møde den 10. oktober 2024 budgettet for 2025. Budgettet består af mange forskellige elementer og for at sikre udmøntningen af de mange elementer udarbejder administrationen en budgetudmøntningsplan. Planen forelægges til politisk godkendelse på møderne i december måned.

Område MED drøfter relevante emner i forbindelse med udmøntningen af budgettet for 2025.

Udover eget område så ligeledes opmærksomhed på fælles under Økonomiudvalgets område

- afskaffelse af fælles hygiejne koordinator
- flere myndighedssagsbehandlere i Børn og Familie, Teknik, Erhverv og Kultur samt Voksen myndighed
- Informationssikkerhedsmedarbejder og midler til cybersikkerhed
- Medarbejder til fundraising

På anlægssiden

- Midler til udskiftning af it-udstyr
- Midler til optimering og udskiftning af netværk

Økonomiske oplysninger

-

Lovgrundlag

-

Aktuel beslutning på OmrådeMED Sundhed og Rehabilitering 18-11-2024

Sagen blev drøftet.

- Der er behov for en udmelding om, hvilken vejledning, der er at få nu, hvor stillingen som hygiejnesygeplejerske er nedlagt.
- Der arbejdes indledende med de planmæssige rammer for det nye botilbud samt den nye bygning til social- og sundhedsmedarbejdere i Otterup ved Bryggergården. Der vil herefter blive taget initiativ til medarbejderinvolvering.
- Det blev aftalt, at OmrådeMED i 2025 skal have et strategimøde med fokus på nye og gamle udfordringer og status på masterplansarbejdet. Eksempelvis er der behov for at tage stilling til beboersammensætningen på plejehjemmene og den løbende prioritering af resurser.

Bilag

Bilag til Budgetaftalen 2025-2028

Budgetaftale 2025 - tilgængeliggjort

Punkt 4: Ny MED organisering i Sundhed & Rehabilitering

S2024-8236

Sagens kerne

Direktionen har vedtaget en ny organisering af Sundhed og Rehabilitering d. 11/9-2024. Den nye organisering kræver en tilsvarende tilpasning af MED-strukturen for at sikre et velfungerende samarbejde mellem ledelse, medarbejdere og faglige organisationer. Den nye struktur er designet til at styrke samarbejds miljøet med fokus på tillid, tryghed og faglig kvalitet. Dette skal ske på tværs af Sundhed og Rehabilitering, hvor der fortsat arbejdes med kerneopgaver og kvalitetsudvikling, samtidig med at medarbejderne har indflydelse gennem MED-systemet.

Indstilling

- Det indstilles, at HovedMED godkender den foreslåede nye MED-organisering, der er tilpasset den nye struktur i Sundhed og Rehabilitering.
- Forslaget indebærer etablering af LokalMED under områdedelse med mere end 10 medarbejdere, mens områdedelse med færre end 10 medarbejdere vil have triomøder og personalemøder med MED-status.
- LokalMED vil referere til OmrådeMED, og alle MED-repræsentanter vælges i overensstemmelse med gældende aftaler.

Organiseringen skal understøtte tæt tværfagligt samarbejde mellem driften og rådhusansatte, hvilket anses som nødvendigt for en vellykket omstilling til Ny Velfærd og være en attraktiv arbejdsplads med mening og muligheder.

Sagens baggrund

Den fremtidige organisation skal bidrage til implementeringen af masterplanerne med fokus på nye veje til fælles velfærd, personale- og økonomistyring samt borgeroplevet faglig kvalitet. Den nye organisering lægger op til et stærkt tværfagligt samarbejde, der bygger bro mellem afdelingerne i Voksen Velfærd. En vigtig del af omstillingen er tiltrækning og fastholdelse af medarbejdere gennem en meningsfuld arbejdsplads med udviklingsmuligheder. Den eksisterende MED-struktur er ikke tilpasset denne udvikling, og der er behov for en opdateret MED-struktur, der understøtter den nye organisering.

Det betyder:

- Under hver områdeleder med mere end 10 medarbejdere skal der nedsættes et LokalMED. I afdelinger med mindre end 10 medarbejdere vil opgaven blive varetaget af triomøder og personalemøder med MED-status.
- Som følge af etablering af nyt botilbud og området størrelse etableres der 2 lokal MED under Botilbud og beskræftigelse. 1 for botilbudet i Bogense og et for resten.
- Voksen Myndighed hører forsat organisatorisk til Rådhus MED. En repræsentant inviteres med til møderne i OmrådeMED Voksen Velfærd
- Antallet af Lokal MED øges fra de nuværende 8 til 11.
- Der vælges en arbejdsmiljørepræsentant under hver områdeleder. Under områdeleder med flere fysiske lokationer og med lokal faglig ledelse vælges AMR på lokalt, når der er flere end 10 ansatte
- Nuværende antal af TR bibeholdes som minimum. Efter endelig omorganisering på individniveau tages stilling afklares behov for ændring af TR i Sundhed- og rehabilitering.

Det nye setup giver desuden mulighed for tværgående tillidsrepræsentanter (TR) i afdelinger med blandede fagligheder. For at have ret til en tillidsrepræsentant skal der være mindst 5 medarbejdere fra samme faglige organisation i en afdeling, og for arbejdsmiljørepræsentanter (AMR) skal der være mindst 10 medarbejdere.

Den foreslåede organisering sikrer, at MED-arbejdet i den nye struktur bidrager aktivt til at understøtte den igangværende velfærdsomstilling og sikrer fortsat stabilitet med fokus på økonomi, sygefravær, rekruttering samt social- og sundhedsfaglig kvalitet. Beslutningen skal træffes på HovedMED-mødet den 19. november 2024.

Økonomiske oplysninger

Omorganisering sker inden for forvaltningens samlede økonomiske ramme.

Lovgrundlag

-

Aktuel beslutning på OmrådeMED Sundhed og Rehabilitering 18-11-2024

Der blev givet en orientering med udgangspunkt i bilaget.

Strukturen godkendes i HovedMED den 19. november. TR og AMR orienteres på et møde den 26. november.

Bilag

Organisationsdiagram Sundhed & Rehabilitering - Nye titler

Punkt 5: Evaluering og fremtidig planlægning af temauger: Styrkelse af tillid, tryghed og strategisk sammenhæng i organisationen

S2024-4281

Sagens kerne

Punktet omhandler evaluering af den seneste temaugue "Tillid og Tryghed" samt en videre drøftelse af formatet og antallet af fremtidige temauger i 2025. På baggrund af erfaringerne fra de afholdte temauger skal OmrådeMED tage stilling til, hvordan fremtidige temauger bedst kan understøtte organisationens masterplaner, ny organisering og den øvrige strategiske udvikling.

Indstilling

Det indstilles, at OmrådeMED drøfter:

1. Erfaringerne og evalueringerne fra temaugen "Tillid og Tryghed".
2. Muligheder for optimering af fremtidige temauger, herunder overvejelser om at afholde enten én eller to temauger i første halvår af 2025.
3. Hvilke emner og formater for temauger der vil være mest relevante for at styrke den fælles forståelse og implementering af organisationens strategiske rammer og værdier.

Sagens baggrund

OmrådeMED i Sundhed & Rehabilitering valgte at indføre temauger som metode til at skabe sammenhæng mellem kommunens styringsdokumenter og organisationens daglige praksis.

Formålet med temaugerne er at fremme forståelsen for visionen om "Fælles Veje til Ny Velfærd", medarbejdergrundlaget, samt masterplaner for Handicap & Psykiatri og Ældre Sundhedsområdet. Temaugerne har til hensigt at mobilisere medarbejderne omkring de nødvendige forandringer og sikre, at der skabes tillid og tryghed i udmøntningen af strategierne. De afholdte temauger har fokuseret på emner som "Ny Velfærd" og "Tillid og Tryghed", hvor medarbejderne blev engageret gennem forskellige aktiviteter såsom workshops, konkurrencer og vidensdeling på tværs af organisationen.

Evaluering af temaugen "Tillid og Tryghed"

Den seneste temaugue i uge 23 blev evalueret via et spørgeskema besvaret af 16 ledere og tillidsvalgte. Resultaterne viser et engageret udgangspunkt, dog med en oplevelse af lavere energi end den første temaugue "Ny Velfærd". Engagementet varierede på tværs af arbejdspladserne, men der var stadig væsentlige refleksioner om tillid og tryghed. Den lavere deltagelse i konkurrenceaktiviteterne antyder et behov for at justere formatet, så der sikres et stærkt fokus og en høj involvering.

Fremtidige temauger

På baggrund af evalueringen lægges der op til, at OmrådeMED drøfter, om det vil være mest hensigtsmæssigt at fokusere på én temaugue i første halvår af 2025, således ressourcer og engagement kan samles og maksimere effekten. Alternativt kan to temauger fastholdes for at belyse flere emner og fastholde løbende fokus på implementering af masterplaner, ny organisering og øvrige strategiske mål.

Økonomiske oplysninger

-

Lovgrundlag

-

Aktuel beslutning på OmrådeMED Sundhed og Rehabilitering 18-11-2024

I 2025 planlægges en temaugue om medarbejdergrundlaget i uge 11. Hovedoverskriften er grundlagets afsnit om kvalificerede Medarbejdere. Et undertema herunder er digitalisering.

Hovedtemaet digitalisering fra medarbejdergrundlaget tages selvstændigt op i uge 11, 2026, således at der kun er en årlig temaugue om medarbejdergrundlaget.

Bilag

Temauger - formål og koncept

Evaluering af temaage - tillid og tryghed

Punkt 6: Trepartsaftale om fuld tid

S2024-12023

Sagens kerne

Trepartsaftalen "Op i tid" sigter mod at øge arbejdstiden blandt offentligt ansatte, især ved at tilbyde incitamenters til at overgå til fuldtid. Nordfyns Kommune arbejder på at sikre en fleksibel og bæredygtig implementering, der imødekommer medarbejderes ønsker og vagtlagets behov.

Indstilling

Forelægges til orientering.

Sagens baggrund

Trepartsaftalen vedrørende løn- og arbejdsvilkår blev i december 2023 indgået mellem Kommunernes Landsforening (KL) og den danske regering. Aftalen udgør et væsentligt initiativ til at forøge arbejdstiden blandt offentligt ansatte med henblik på at imødegå den stigende arbejdskraftmangel inden for velfærdssektoren. Aftalens primære formål er at tilskynde deltidsansatte til at forøge deres arbejdstid, enten gennem overgang til fuldtidsansættelse eller via en gradvis stigning i deres ugentlige arbejdstid. Det er endvidere fastlagt som et krav, at alle offentlige stillinger fremover skal opslås som fuldtidsstillinger, medmindre særlige omstændigheder tilsiger andet.

Indhold og tiltag:

Aftalen indeholder en række incitamenters og støtteordninger, herunder:

- Økonomiske incitamenters og støtteordninger:
Offentligt ansatte tilbydes økonomisk og anden støtte med henblik på at fremme en stigning i deres arbejdstid, hvilket skal skabe en mere attraktiv ramme for øget arbejdstid.
- Støtte til kommuner:
Kommunerne modtager økonomisk støtte og adgang til redskaber og værktøjer, der understøtter overgangen til en højere andel af fuldtidsansættelser. Formålet er at sikre, at flere medarbejdere fastholdes i sektoren og at arbejdsstyrken udvides, så presset på velfærdsområderne mindskes.
- Fleksible arbejdsordninger:
Aftalen fokuserer på fleksibilitet i arbejdstilrettelæggelsen, således at individuelle behov og ønsker til arbejdsforhold kan tilgodeses, samtidig med at arbejdsvilkårene forbedres for at fastholde de offentligt ansatte.

Tidsplan og Implementering:

Implementeringen af "Fuld tid"-aftalen er struktureret i flere faser:

- 2024 - Oplysningskampagner og lokale tilpasninger:
I første fase iværksættes oplysningskampagner samt lokale initiativer i kommunerne for at skabe bevidsthed om mulighederne for øget arbejdstid blandt de offentligt ansatte.
- 2025 og 2026 - Evaluering og justeringer:
Efterfølgende år omfatter evalueringer af de indledende resultater, hvorefter aftalen tilpasses efter de erfarede behov. Der vil i disse faser være mulighed for at indføre yderligere initiativer, afhængigt af de opnåede resultater.

Implementering i Nordfyns Kommune:

Nordfyns Kommune er i gang med at undersøge, hvordan aftalen bedst implementeres, så medarbejdere får de muligheder, de efterspørger, samtidig med at drift og organisering i forskellige vagtlag opretholdes bæredygtigt.

Der er udarbejdet informationsmateriale, som vedlægges sagen, og som har til formål dels at informere medarbejdere om, hvordan de skal forholde sig, hvis de ønsker at øge deres arbejdstid, dels at formidle de økonomiske fordele ved at arbejde i ydertimerne. Informationsmaterialet viser særligt for SOSU-ansatte, hvordan en stigning i arbejdstiden kan føre til væsentligt højere løn, således at det kan bidrage til at ændre det gængse narrativ om fagområdet som lavtlønnet.

Økonomiske oplysninger

-

Lovgrundlag

Trepartsaftaleaftalen om løn og arbejdsvilkår 2023.

Aktuel beslutning på OmrådeMED Sundhed og Rehabilitering 18-11-2024

Der blev givet en orientering. Temaet tages på igen på TR og AMR-mødet den 26. november og herefter igangsættes en informationskampagne i hele organisationen.

Bilag

Op i tid + skema med procedure + løn i skæve vagter

Kommunikation om lønløft - SOSU + pædagoger

Punkt 7: Drøftelse af proces om udarbejdelse af lønstrategi i Sundhed og Rehabilitering

S2024-11018

Sagens kerne

I Sundhed og Rehabilitering er der et ønske om at udarbejde en strategi for lokale lønforhandlinger.

OmrådeMED drøfter proces- og tidsplan for udarbejdelse af strategien.

Indstilling

Forelægges til drøftelse.

Sagens baggrund

Efter vedtagelsen af budget 2024 er der ikke længere afsat en fast pulje til lokale lønforhandlingen, hvorfor der foreslås lønstrategi hvor der forhandles i samme omfang som tidligere. Det vil sige ca. 0,1 pct. pr. år (0,2 % i overenskomstperioden) for medarbejdere ansat i Sundhed og Rehabilitering.

Til sikring af gennemsigtighed og forståelse for udmøntning udarbejdes en lønstrategi.

OmrådeMED drøfter proces- og tidsplan for udarbejdelse af strategien.

Økonomiske oplysninger

Midlerne til den lokale lønforhandling fremskaffes i driftsbudgettet i Sundhed og Rehabilitering.

Lovgrundlag

-

Aktuel beslutning på OmrådeMED Sundhed og Rehabilitering 18-11-2024

Der blev givet en orientering. Temaet tages på igen på TR og AMR-mødet den 26. november.

Punkt 8: Status på indsatser i Masterplan på Sundhed og ældreområdet

S2023-14549

Sagens kerne

OmrådeMED gives en status på implementering af Masterplanen for Sundhed- og ældreområdet.

Indstilling

Forelægges til orientering.

Sagens baggrund

For at OmrådeMED kan holde sig opdateret på fremdriften i masterplanerne, udarbejdes der nøgletal og en kvalitativ vurdering for hvert af indsatsområderne. Rapporterne er præsenteres for Social- og Sundhedsudvalget. OmrådeMED får også en fremlæggelse af status på omstilling på Sundhed- og ældreområdet.

Økonomiske oplysninger

-

Lovgrundlag

-

Aktuel beslutning på OmrådeMED Sundhed og Rehabilitering 18-11-2024

Orientering foretaget. Status på Masterplansarbejdet tages op på et kommende strategimøde (jf. referatets sagspunkt 3 om budgettet).

Bilag

Spiderwebs MASTER - Ældre Sundhed

Punkt 9: Evaluering af trivselsmidler

S2024-11022

Sagens kerne

OmrådeMED evaluerer området brug af trivselspulje.

Det er LokalMED, som arbejder med trivselspuljen. De nye midler efterlader behov for at drøfte, hvordan midlerne kan integreres med den praksis altid har været på arbejdspladserne med julegaver, fælles arrangementer og andre lokale fejring, så den økonomiske ramme er kendt og ensartet ved udmøntningen.

Indstilling

-

Sagens baggrund

OmrådeMED evaluerer området brug af trivselspulje.

Puljen er på 0,1% af hvert lønbudget svarende til ca. 800 kroner pr. medarbejder med fast fuldtidsansættelse.

Det er LokalMED, som arbejder med trivselspuljen. De nye midler efterlader behov for at drøfte, hvordan midlerne kan integreres med den praksis altid har været på arbejdspladserne med julegaver, fælles arrangementer og andre lokale fejring, så den økonomiske ramme er kendt og ensartet ved udmøntningen.

Økonomiske oplysninger

-

Lovgrundlag

-

Aktuel beslutning på OmrådeMED Sundhed og Rehabilitering 18-11-2024

Det er LokalMED, der prioriterer anvendelsen af pengene.

OmrådeMED drøftede, hvad de nye midler skal finansiere i forhold til de aktiviteter, som arbejdspladserne er vandt til at tilbyde medarbejderne (fester, julefrokost, gaver, blomster til jubilæer og så videre).

Konklusionen blev, at alle fællesarrangementer (fester, udflugter, julefrokoster, hygge mm.) finansieres af de 800 kroner. Lokal praksis med hensyn til julegaver, blomster til jubilæer og nye medarbejdere og andre fejring af enkelte medarbejdere finansieres af institutionens øvrige budget.

Ledelsen opfordrer i den sammenhæng til kritisk at kigge på niveauerne for de individuelle fejring, hvis det opleves at det er svært at få pengene til at slå til.

Punkt 10: OmrådeMED Årskalender 2025

S2024-295

Sagens kerne

Årskalenderen for 2025 skal drøftes i Område-MED.

Årskalenderen spænder ikke ben for ad hoc emner, som der kan være et behov for at drøfte i Område-MED.

Indstilling

Det indstilles, at Område-MED drøfter ønskede emner for 2025 med afsæt i vedlagte eksempel på årskalender for Område-MED Rådhusene.

Sagens baggrund

Ved at bruge et årshjul sikrer vi, at der ikke ligger for mange emner på samme tid og at de spredes bedst hen over de fire årlige OmrådeMED møder.

Hvorfor bruge et årshjul?

Udover et bedre overblik, så giver et årshjul også en bedre fælles forståelse af, hvad der er planlagt i den nærmeste fremtid. Ved at alle ser det samme, kan man også bedre drage fordel af den erfaring, der er i de forskellige teams og videns dele med hinanden.

Det giver også et klart og koncist overblik over årets aktiviteter, samt det hjælper og inkluderer medarbejderne i Nordfyns Kommune til at få et overblik over, hvad der kan og- hvad der bliver drøftet til OmrådeMED. Dette kan øge effektiviteten af OmrådeMED møderne.

Økonomiske oplysninger

-

Lovgrundlag

-

Aktuel beslutning på OmrådeMED Sundhed og Rehabilitering 18-11-2024

Der udsendes en oversigt over de foreslåede datoer for OmrådeMED i 2025 og medlemmerne opfordres til at kommentere dem, således at vi på det kommende møde kan vedtage datoerne. Det tilstræbes at datoerne - når de først er godkendte - ikke ændres.

Bilag

Udkast Årskalender 2024 for OmrådeMED Rådhusene 2025

Punkt 11: Evaluering af Sundhedsugen 2024

S2024-5222

Sagens kerne

I uge 41 i år gennemførte vi sundhedsugen i Nordfyns Kommune med et særligt fokus på mental sundhed.

Indstilling

HR indstiller, at OmrådeMED evaluerer sundhedsugen 2024.

Sagens baggrund

Efter afslutningen af sundhedsugen ønsker HR, at OmrådeMED foretager en evaluering af ugens forløb. Evalueringerne vil blive samlet og anvendt som grundlag for planlægningen af sundhedsugen i 2025.

Overvejelser til evaluering:

- Hvilke læringspunkter kan vi tage med fra denne sundhedsuge, og hvordan kan de anvendte redskaber og aktiviteter videreføres?
- Hvordan fungerede kommunikationen omkring sundhedsugen?
- Var aktiviteterne relevante og varierede?
- Er der nye idéer, forslag eller koncepter, vi bør overveje til næste sundhedsuge?
- Hvordan kan vi gøre sundhedsugen mere inkluderende og relevant for hele kommunen?
- Hvordan kan man sikre at sundhedsambassadørerne får en mere central rolle i sundhedsugen?

Økonomiske oplysninger

-

Lovgrundlag

-

Aktuel beslutning på OmrådeMED Sundhed og Rehabilitering 18-11-2024

Sundhedsugen blev drøftet.

Punkt 12: Årlig arbejdsmiljødrøftelse 2024

S2024-11274

Sagens kerne

Arbejdsmiljødrøftelsen gennemføres hvert år i MED jævnt før MED-aftalen. OmrådeMEDs drøftelser indsamles og viden og erfaringer fra OmrådeMED til at kvalificere HovedMEDs drøftelse.

Arbejdsmiljødrøftelsen skal blandt andet være med til at synliggøre, om der er arbejdsmiljøudfordringer på arbejdspladserne, hvad der konkret skal arbejdes med det kommende år og hvem der gør hvad, så målene opnås.

På MED-møderne i februar/marts i 2025 vil der være en status, herunder en dialog om hvilke indsatser, der skal arbejdes med resten af 2025.

Indstilling

Administrationen indstiller, at OmrådeMED

1. Drøfter status på arbejdsmiljøet med afsæt i sidste års prioriterede indsatser (bilag 1).
2. Godkender at der arbejdes videre med temaet psykologisk tryghed, der var temaet på Arbejdsmiljødagen den 11. november 2024.
3. Godkender at den årlige arbejdsmiljødrøftelse fremadrettet flyttes til primo kalenderåret

Sagens baggrund

Alle virksomheder skal holde en årlig arbejdsmiljødrøftelse, hvor arbejdsgiveren i samarbejde med de ansatte tilrettelægger det kommende års samarbejde om arbejdsmiljø. Drøftelsen skal også bruges til at vurdere, om det foregående års mål er nået og til at sætte mål for det kommende års arbejde. Herudfra skal der lægges en plan for, hvordan man i det kommende år vil samarbejde for at sikre et godt arbejdsmiljø i virksomheden.

I virksomheder med arbejdsmiljøorganisation (AMO) er det her, at drøftelsen skal foregå. AMO skal have mulighed for at drøfte og komme med input til virksomhedens kompetenceudviklingsplan vedrørende den supplerende uddannelse for medlemmerne af arbejdsmiljøorganisationen.

Når Arbejdstilsynet kommer på tilsyn, skal arbejdsgiveren skriftligt kunne dokumentere, at den årlige arbejdsmiljødrøftelse har fundet sted.

Arbejdsmiljødrøftelsen skal således bidrage til at gøre næste års arbejde med arbejdsmiljøet i Nordfyns Kommune mere konkret, og samtidig vil relevante mål for hele organisationen blive indsat i det kommende arbejdsmiljøårshjul for 2025. Til arbejdsmiljødrøftelsen 2024 er der indhentet data på blandt andet sygefravær, arbejdsskader samt arbejdstilsynets afgørelser (bilag 2).

HR anbefaler, at tidspunktet for den årlige arbejdsmiljødrøftelse flyttes, således at arbejdsmiljødrøftelsen ligger i starten af et kalenderår. Nærmere bestemt på de førstkomende MED-møder, som i 2025 ligger i februar/marts.

Det vil give følgende fordele:

- MED kan evaluere på det forgange kalenderår, og implementere nye tiltag i god tid for det kommende år
- Valg af AMR foretages hvert andet år, og eventuelle nye AMR'er kan hurtigt komme ind i rollen, og får mulighed for at præge drøftelsen og arbejdsmiljøarbejdet fra start.
- De nye repræsentanter er fuldt opdaterede på de arbejdsmiljømæssige mål og udfordringer for det kommende år.

HR vil skriftligt opfordre LokalMED til at påbegynde deres drøftelser i januar og sende deres input direkte til OmrådeMED.

HR- og Arbejdsmiljøkonsulent Bente Villberg deltager under punktet.

Økonomiske oplysninger

-

Lovgrundlag

Arbejds miljøloven.

Aktuel beslutning på OmrådeMED Sundhed og Rehabilitering 18-11-2024

I 2025 implementeres et nyt arbejdsmiljøsystem. Det nye system er anledning til at få kigget det grundlæggende arbejdsmiljøarbejde efter i sømmene.

Det vil sige få præciseret og opdateret arbejdsgange, procedurer, politikker, roller, ansvar mm. Det er vurderingen i OmrådeMED at en sådan opdatering, vil være til gavn for kvaliteten af det grundlæggende arbejdsmiljøarbejde. Det er derfor et generelt hovedtema for arbejdsmiljøarbejdet i 2025.

Derudover arbejdes videre med temaerne fra 2024 - dog på den måde at de ikke drøftes generelt, men i forhold til konkrete forandringsprocesser, beslutninger eller driftssituationer. Det handler om psykologisk tryghed i forandringssituationer, arbejdsfællesskaber og personaleomsætning. Eksempelvis arbejdes med at skabe psykologisk tryghed i forbindelse med implementeringen af den nye sundhedsreform, som kan skabe usikkerhed for medarbejderne.

Bilag

Arbejds miljøedroeftelse 2023 - indsatser

Arbejds miljøeredoerelse 2024

Punkt 13: Fraværstatistik pr. 30. september 2024 - Sundhed og Rehabilitering

S2024-10753

Sagens kerne

Fraværstatistikken pr. 30. september 2024 for OmrådeMED Sundhed og Rehabilitering 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

De seneste 12 måneder ligger OmrådeMED Sundhed og Rehabiliterings sygefravær pr. 30. september 2024 på 7,2%, hvilket er det samme set i forhold til sygefraværet pr. 30. september 2023.

Specifikt for september måned 2024 ligger sygefraværet på 7,4%, hvilket er 0,1 procentpoint højere end september måned 2023 og 1,6 procentpoint højere end august måned 2024.

Det registrerede fravær svarer til ca. 47,6 fraværsårsværk for OmrådeMED Sundhed og Rehabilitering.

Andelen uden sygefravær er pr. 30. september 2024 på 18,8% og ligger dermed under måltallet på 30%. Andel uden sygefravær er steget med 0,7 procentpoint set i forhold til pr. 31. august 2024.

Det samlede sygefravær for hele kommunen, set over de seneste 12 måneder, ligger pr. 30. september 2024 på 6,1%, hvilket er 0,3 procentpoint højere i forhold til pr. 30. september 2023.

Måltal:

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

"Andel uden sygefravær i procent" ligger lavere end måltallet med 11,2 procentpoint.

Fravær-rapport pr. 30. september 2024	Sygefravær-procent		Antal sygefraværsdage 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.
OmrådeMED Sundhed og Rehabilitering	Måltal		Måltal	Måltal	I hele kr.
	5,8 %		15,1 dage	30,0 %	
Sundhed og Rehabilitering	7,2 %	7,2 %	18,6 dage	18,8 %	23.509.404

Seneste 12 måneder: 1. oktober 2023 - 30. september 2024.

Forrige 12 måneder: 1. oktober 2022 - 30. september 2023.

Fravær vedrørende Covid-19 indgår i fraværssrapporterne i perioden 1. juli 2021 - 22. november 2021. Den særlige ordning for dagpengerefusion fra dag 1 var ikke gældende i denne periode og fravær vedrørende Covid-19 skulle registreres som almindeligt sygdomsfravær. Dette for at få refusion ift. de almindelige refusionsregler for sygefravær. Det vurderes ikke, at Covid-19 fraværet har været så omfattende i denne periode.

Refusioner vedr. Covid-19 fravær er genindført i perioden 23. november 2021 - 28. februar 2022. Covid-19 fravær registreres af hensyn til de særlige refusionsregler på særlige koder i fraværssystemet. Pt. indgår de særlige fraværskoder ikke i rapporteringen af sygefraværsopgørelsen.

Der arbejdes på at få udarbejdet en særlig rapportering ift. Covid-19.

Økonomiske oplysninger

De estimerede lønudgifter, udbetalt i forbindelse med sygefravær de seneste 12 måneder, udgør ca. 23,5 mio. kr. for OmrådeMED Sundhed og Rehabiliterings 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 Sundhed og Rehabilitering 18-11-2024

Drøftet.

Bilag

Fraværssrapport - Område-MED Sundhed og Rehabilitering - pr. 30. september 2024

Datagrundlag i fraværssrapporterne

Punkt 14: Budget 2024 - Status på økonomi - Budgetopfølgning pr. 30. september 2024

S2023-3841

Sagens kerne

Budgetopfølgningen pr. 30. september 2024 er udarbejdet og forelægges til orientering.

Indstilling

Det indstilles, at OmrådeMED tager budgetopfølgningen til orientering.

Sagens baggrund

Budgetopfølgningen pr. 30. september 2024 er udarbejdet og forelægges til orientering til for OmrådeMED's område

Økonomiske oplysninger

-

Lovgrundlag

-

Aktuel beslutning på OmrådeMED Sundhed og Rehabilitering 18-11-2024

Orientering foretaget.

Bilag

SOCIAL- OG SUNDHEDSUDVALGET - Budgetopfølgning pr. 30.september 2024

Punkt 15: Orientering

S2020-3849

Sagens kerne

Forelægges til orientering:

- Orientering fra ledersiden.
- Orientering fra medarbejdersiden.
- Orientering fra arbejdsmiljørepræsentanterne.

Aktuel beslutning på OmrådeMED Sundhed og Rehabilitering 18-11-2024

Der blevet orienteret om følgende ændringer i navngivninger i organisationen:

- Områdets navn ændres fra 'Sundhed og Rehabilitering' til 'Voksen Velfærd'.
- Judiths fremtidige titel bliver 'Chef for Voksen Velfærd'.
- Afdelingsleder-titlerne ændres til 'Leder for... [afdelingens navn]'.
- Teamlederne for fremover titel af 'Faglig leder'.