

REFERAT HovedMED (2023-2024) d. 17-06-2024

Mødedato Mandag d. 17. juni 2024 kl. 09:30

Mødested Søndersø Rådhus

Mødedeltagere Lone Glud Borberg (Fravær), Morten V. Pedersen, Louise Rasmussen, Esben Carl Bülow Hansen, Anne Rasmussen (Fravær), Carsten B. Hansen, Thomas Juncker Eriksen (Fravær), Mogens Bak Hansen, Jens Frederik Lykke Horsens, Thomas Kim Clausen, Lise Lotte Nielsen, Ina Andersen (Fravær), Dorthe Buris Hoeg, Karsten Poulsen, Else Hougaard Eriksen, Jan Møller Iversen, Janna Nicolaisen

Indholdsfortegnelse

Tidsplan.....	3
Godkendelse af referat fra HovedMED.....	4
Referat fra OmrådeMED.....	5
Årskalender 2024 – punkter til kommende møde.....	6
Ledelsesinformation på fravær pr. 31. maj 2024.....	7
Medarbejderrepræsentation i MED.....	8
Trepartsaftale (fuld tid) og lov om arbejdstidsregistrering.....	10
Proces for ny personalepolitik.....	12
Opfølgning vedr. BDO-rapport på børne og unge-området.....	14
Opfølgning og status på IT- og systemudfordringer.....	15
Opfølgning på proces for afbureaukratisering og regelforenklning.....	16
Status på økonomi.....	20
Overenskomst 2024 samt udmøntning af Trepartsaftalens lønstigninger.....	21
Udskiftning af medlem i Feriefonden.....	23
Orientering.....	24

Punkt 1: Tidsplan

S2022-39879

Sagens kerne

Tidsplan for møde i HovedMED:

	DRØFTELSE	DELTAGERE
09.30-09.35	Godkendelse af referat fra HovedMED	
09.35-09.40	Referat fra OmrådeMED	
09.40-09.50	Årskalender 2024	
09.50-10.05	Ledelsesinformation på fravær pr. 31. maj 2024	
10.05-10.20	Medarbejderrepræsentation i MED	
10.20-10.45	Trepartsaftale (fuld tid) og lov om arbejdstidsregistrering	
10.45-11.00	Proces for ny personalepolitik	Leder af HR Sharaje Thomasen
11.00-11.20	Opfølgning vedr. BDO-rapport på børne og unge-området	
11.20-12.00	Opfølgning og status på IT- og systemudfordringer	Leder af Digitalisering og Teknologi Mette Tokehøj
12.00-12.30	Opfølgning på proces for afbureaukratisering og regelforenkling	
12.30-13.00	ORIENTERING	
	Status på økonomi	
	Overenskomst 2024 samt udmøntning af Trepartsaftalens lønstigninger	
	Udskiftning af medlem i Feriefonden	
	Orientering	

Aktuel beslutning på HovedMED (2023-2024) 17-06-2024

Godkendt.

Punkt 2: Godkendelse af referat fra HovedMED

S2016-47827

Sagens kerne

Der foreligger referater fra HovedMED:

- Den 19. marts 2024.
- Den 8. maj 2024.

Aktuel beslutning på HovedMED (2023-2024) 17-06-2024

Godkendt.

Bilag

Referat - HovedMED den 19-03-2024, kl. 0930-1300

Referat - HovedMED den 08-05-2024, kl. 0800-1300

Punkt 3: Referat fra OmrådeMED

S2016-47827

Sagens kerne

Referater fra OmrådeMED forelægges til orientering.

- OmrådeMED Rådhusene den 25. maj 2024.
- OmrådeMED Teknik, Erhverv og Kultur den 14. maj 2024.

Aktuel beslutning på HovedMED (2023-2024) 17-06-2024

Taget til efterretning.

Bilag

Referat - OmrådeMED Rådhusene den 23-05-2024, kl. 0830-1130

Referat - OmrådeMED Teknik, Erhverv og Kultur den 14-05-2024, kl. 0830-1130

Punkt 4: Årskalender 2024 – punkter til kommende møde

S2024-295

Sagens kerne

Forberedelse af næste møde og input til kommende dagsorden.

Indstilling

-

Sagens baggrund

-

Økonomiske oplysninger

-

Lovgrundlag

-

Aktuel beslutning på HovedMED (2023-2024) 17-06-2024

Drøftet.

Bilag

Årskalender 2024 for HovedMED - Møde den 17. juni

Punkt 5: Ledelsesinformation på fravær pr. 31. maj 2024

S2024-6443

Sagens kerne

I 2023 er der evalueret på den nuværende fraværstatistik og der var ønsket omkring fornyelse af statistikken. Der arbejdes på opgaven med de nye statistikker og de forventes at være tilgængelige i 3. kvartal 2024.

Vive har netop offentliggjort rapport omkring kommunernes sygefravær for 2023 og artiklen er vedhæftet. KRL har ligeledes offentliggjort sygefraværdata for 2023 for alle kommuner.

Benchmarket viser, at Nordfyns Kommune i 2023 havde det laveste sygefravær blandt kommunerne på Fyn.

Indstilling

Det indstilles, at HovedMED drøfter fraværstatistikken.

Sagens baggrund

I 2023 er der evalueret på den nuværende fraværstatistik og der var ønsket omkring fornyelse af statistikken. Der arbejdes på opgaven og de nye statistikker vil være tilgængelige i 3. kvartal 2024.

Det samlede sygefravær i de seneste 12 måneder er på 6,0% svarende til 15,6 sygefraværsgange pr. medarbejder.

Fraværstatistikken vedlægges.

Økonomiske oplysninger

Det samlede sygefravær for de seneste 12 måneder koster 55,5 mio. kr. i lønudgift til sygemeldte medarbejdere.

Lovgrundlag

-

Aktuel beslutning på HovedMED (2023-2024) 17-06-2024

Drøftet.

De nuværende statistikker bibeholdes indtil de nye er klar til at blive rullet ud.

Bilag

Benchmark på fravær for kommunerne på Fyn

Vive rapport - kommunalt sygefravær 2023

Fraværssrapport - Hoved-MED pr. 31. maj 2024

Fraværssrapport - Område-MED Teknik, Erhverv og Kultur pr. 31. maj 2024

Fraværssrapport - Område-MED Social og Arbejdsmarked pr. 31. maj 2024

Fraværssrapport - Område-MED Rådhusene pr. 31. maj 2024

Fraværssrapport - Område-MED Børn og Unge pr. 31. maj 2024

Punkt 6: Medarbejderrepræsentation i MED

S2024-6298

Sagens kerne

HR har fået forelagt spørgsmålet om, hvorvidt det kan/bør håndteres, at en afdeling er under pres, da flere medarbejdere fra samme afdeling er repræsenteret i MED.

Har vi mulighed for at undgå situationer, hvor flere medarbejdere fra samme afdeling er repræsenteret i MED?

Hvad gør vi internt ift. håndteringen af det medfølgende arbejdspres?

Indstilling

Det indstilles, at HovedMED drøfter, hvordan en afdeling, hvori der er valgt flere TR'ere/medarbejderrepræsentanter, som også er med i MED-udvalg, kan støttes ift. det affødte arbejdspres.

Sagens baggrund

Muligheder ift. at undgå situationer hvor flere medarbejdere fra samme afdeling er repræsenteret i samme udvalg:
I Nordfyns Kommunes lokale MED-aftale § 4, stk. 10 er det bestemt, at de faglige hovedorganisationers valggrupper udpeger TR-repræsentanter til Hoved-MED og Område-MED.

KL har præciseret, at Nordfyns Kommune som arbejdsgiver ikke har mulighed for at gøre indsigelse mod valggruppernes udpegninger til MED.

Af rammeaftalens § 4, stk. 6 fremgår det, at kun "Hvis det antal medarbejderpladser, der er aftalt i et udvalg, ikke alle kan besættes med tillidsrepræsentanter, kan der vælges andre medarbejderrepræsentanter hertil." Bestemmelsen må ikke fortolkes indskrænkende.

Det kan altså ikke undgås, at i situationer hvor én afdeling har flere TR'ere, at disse risikerer at skulle repræsentere deres faggruppe i samme OmrådeMED. Der er således ikke mulighed for at sætte retningslinjer eller få indflydelse på udpegningerne.

Jf. Nordfyns Kommunes lokale MED-aftales bilag 3 modtager hver institution, som har medarbejdere repræsenteret i HovedMED eller OmrådeMED, et økonomisk tilskud. Tilskuddet gives for medarbejdernes deltagelse i udvalgenes møder, forberedelse samt årlig MED dag m.m. Hvordan tilskuddet anvendes, er op til den enkelte institution.

Intern håndtering af det medfølgende arbejdspres:

For at imødekomme udfordringer i forhold til løsning af de daglige arbejdsopgaver, og for at sikre at rollen som repræsentant i OmrådeMED ikke skaber driftsforstyrrelser og unødigt arbejdspres for medarbejderne, er det vigtigt, at planlægningen af opgaver forbundet med repræsentant-rollen er tydelig, aftalt og struktureret i god tid.

Dette er i særdeleshed vigtigt på arbejdspladser, hvor der er flere medarbejdere repræsenteret i OmrådeMED.

Manglende koordinering, systematik og åbenhed omkring tidsforbruget, leder til frustrationer for alle parter. For medarbejderne er frustrationen tydelig, idet at der ved manglende koordinering og planlægning opstår situationer på arbejdspladsen, hvor mængden af arbejdsopgaver ikke svarer til antallet af medarbejdere grundet en medarbejders opgaver relateret til MED. Dette påvirker samarbejdet medarbejdere imellem og tilføjer en yderligere udfordring på ledelsen omkring planlægning og ledelse af den daglige drift.

For at imødekomme disse problematikker er det afgørende. at:

1. Repræsentanter og ledelse kommunikerer tydeligt og ofte om mening og betydning af samarbejdet i MED (*Mening*)
2. Repræsentanter og ledelse sikrer sig, at de driftsmæssige forstyrrelser i forbindelse med MED er planlagt i god tid og er kommunikeret ud, således at medarbejdere kan planlægge efter det. (*Forudsigelighed*)
3. Alle ansatte, herunder ledelse, har en fælles opgave i at imødekomme problematikker, der opstår og som skaber yderligere arbejdspres. Herunder også en forståelse af, at i tilfælde af flere valgte medarbejdere på en enkelt arbejdsplads, at dette ligeledes skaber yderligere udfordringer for både ledelse og medarbejdere (*Indflydelse*)

Anbefalinger:

1. TRIO bør aftale og planlægge strukturen omkring tidsforbruget knyttet til opgaver, således at det er muligt at skabe forudsigelighed for alle parter. Herunder bør aftales deadlines for ændringer i planlægningen f.eks. "ingen ændringer inden for 8 uger", eller lignende.
2. Ledelsen bør tage stilling til og skabe en tydelig ramme for arbejdsopgaverne, i tilfælde af at det ikke har været muligt at kompensere for den manglende repræsentant i driften.
3. Det kan være gavnligt at anse og kommunikere rollerne, TR, AMR og MED-repræsentant som en driftsopgave, der understøtter organisationens kerneopgave, så alle kan agere efter det.

Det anbefales, at dette punkt tages med videre til LokalMED og/eller TRIO.

Økonomiske oplysninger

-

Lovgrundlag

MED-aftalen.

Aktuel beslutning på HovedMED (2023-2024) 17-06-2024

Drøftet og sendes videre til behandling i OmrådeMED og LokalMED. Tilgangen skal generelt være med et forebyggende sigte.

Det skal afklares, om sagen bygger på en konkret problemstilling, som så naturligvis skal løses.

Punkt 7: Trepartsaftale (fuld tid) og lov om arbejdstidsregistrering

S2024-5094

Sagens kerne

Stabene har udarbejdet oplæg omkring rammerne for Trepartsaftalen - Fuld tid / op i tid samt i relation til det nye arbejdstidsdirektiv, hvor arbejdstiden skal registreres for alle medarbejdere. Oplægget har været drøftet i Strategisk Chefforum. HovedMED orienteres om status og next step.

Indstilling

Det indstilles, at HovedMED tager orienteringen til efterretning.

Sagens baggrund

Der er lavet præsentationsmateriale, der beskriver rammerne for nedenstående to væsentlige aftaler, som påvirker vores arbejdsgange og måder vi gør tingene på. Der følges op i forhold til nyeste viden inden for området.

Trepartsaftalen vedr. fuld tid

Den 4. december 2024 blev der indgået en trepartsaftale om løn- og arbejdsvilkår. I denne aftale fremgår det bl.a. at alle stillinger i kommunerne inden for sundheds- og ældreområdet, socialområdet samt på dagtilbudsområdet som udgangspunkt skal slås op som fuldtidsstillinger.

Kommunerne skal således, fra den 1. januar 2024, slå alle ledige stillinger op på fuldtid, ligesom deltidsansatte medarbejdere, der anmoder om ansættelse på fuldtid, skal tilbydes dette i årene 2024, 2027 og 2030.

I vedhæftede oplæg ses gennemgangen af indholdet af aftalen samt de foreløbige overvejelser.

Status og next step:

Leder af HR, Sharajé Thomasen skal senere i juni måned mødes i netværk med de øvrige fynske kommuner, hvor der vil være en drøftelse af trepartsaftalen. Formålet med drøftelsen på tværs af kommunerne er bl.a. at sikre, at de fynske kommuner har en (for så vidt muligt) ens tilgang til udmøntningen af aftalen. I forhold til prøvehandling og den løbende omstilling skal der laves en projektorganisering/tværgående arbejdsgruppe til formålet med deltagere fra MED-systemet. Oplæg til dette fremlægges for direktionen den 19. juni 2024 og for Strategisk Chefforum den 26. juni 2024.

Lov om registrering af arbejdstid

Fra 1. juli 2024 træder en ny lov i kraft, hvorefter det bliver lovpligtigt for alle danske arbejdsgivere at give deres medarbejdere mulighed for at registrere deres arbejdstid.

Formålet med loven er at sikre at arbejdsgivere overholder arbejdstidsreglerne, der siger:

- at medarbejdere ikke må arbejde mere end 48 timer om ugen i gennemsnit inden for en hvilken som helst periode af fire kalendermåneder (48-timers-reglen),
- at medarbejdere skal have 11 sammenhængende hviletimer inden for 24 timer (11-timers-reglen),
- at medarbejdere har krav på én ugentlig fridag.

I vedhæftede oplæg ses gennemgangen af indholdet af aftalen, samt de foreløbige overvejelser.

Status og next step:

Leder af HR, Sharajé Thomasen skal senere i juni måned mødes i netværk med de øvrige fynske kommuner, hvor der vil være en drøftelse af reglerne. Formålet med drøftelserne på tværs af kommunerne er bl.a. at sikre, at de fynske kommuner har en (for så vidt muligt) ens tilgang til udmøntningen af reglerne, herunder en ens holdning til hvilke retningslinjer der skal gives kommunernes medarbejdere.

Målet er, at HovedMED forelægges noget mere konkret til mødet i august.

Økonomiske oplysninger

Der er ikke særskilte midler til området.

Lovgrundlag

Arbejdstidsdirektiv.
Trepartsaftale om fuld tid op i tid.

Aktuel beslutning på HovedMED (2023-2024) 17-06-2024

Taget til efterretning.

Sharajé Thomasen, leder af HR deltog under punktets behandling og gav en status på arbejdet og de mangfoldige udfordringer, som er i denne sammenhæng. Direktionen drøfter emnerne den 19. juni 2024.

Bilag

Fuld tid og registrering af arbejdstid - oplæg til direktionen

Punkt 8: Proces for ny personalepolitik

S2024-486

Sagens kerne

Proces for udarbejdelse af en ny personalepolitik.

Indstilling

Det indstilles, at HovedMED kvalificerer procesplanen for det videre arbejde med en ny personalepolitik for Nordfyns Kommune.

Sagens baggrund

Nordfyns Kommunes eksisterende personalepolitik er mere end 10 år gammel og er løbende blevet udvidet med relevante principper og delpolitikker. Der har gennem det seneste år været ønske om at få ryddet op i de knopskud, som årene har givet personalepolitikken og få opdateret den med f.eks. emner som seniorer/livsfaser. Dette skal både gøre personalepolitikken mere tidssvarende, mere let tilgængelig og sætte et behørigt fokus på Nordfyns Kommune som en værdibaseret organisation.

En tidssvarende og mere let tilgængelig personalepolitik er et vigtigt element i at være en attraktiv arbejdsplads. Således understøtter arbejdet med en fornyet personalepolitik de ambitioner, som er formuleret i Organisationens Strategi- og Udviklingsplan.

På HovedMED den 23. januar 2024 blev der præsenteret en foreløbig plan for udarbejdelse af en fornyet personalepolitik. Leder af HR, Sharajé Thomasen er projektleder. Projektgruppen består for nuværende af Sharajé Thomasen og Stabschef for Strategi og Politik, Charlotte Jakobsen.

På mødet blev der også nedsat en referencegruppe, som skal bistå projektgruppen med at give input og kvalificere materialet til personalepolitikken. Denne referencegruppe består af Thomas Kim Clausen, Frederik Lykke Horsens, Lise Lotte Nielsen, Ina Andersen, Lone Glud Borberg og Dorthe Buris Hoeg.

Projektgruppen afholdt den 23. februar 2024 møde med referencegruppen for at samle input og ønsker. Der var mange ønsker, og der var et stort fokus på et produkt, der kan lette dagligdagen for ledere og medarbejdere i relation til spørgsmål lige fra sygefravær, til livsfaser og meget. Ønsker som meget har karakter af hjælpeværktøjer. Det vurderes derfor, at der er behov for et samlet interagerbart produkt.

På baggrund af ønskerne fra referencegruppen arbejdes der derfor videre med et interagerbart produkt på intranettet bestående af:

1. En indledning der indeholder det mere værdibaserede materiale, der også skal kunne tale sammen med kernefortællingen om Nordfyns Kommune som arbejdsplads.
2. En drop-down sektion med diverse emner (samlet som en database hvor man kan hente inspiration og svar på diverse dagligdagsspørgsmål).

Den nuværende personalepolitik ligger på kommunens intranet. Da dette intranet udskiftes i sommeren 2024, er det en oplagt mulighed at sammentænke personalepolitikken opdatering og lanceringen af det nye intranet.

Projektgruppen har lavet en opdateret procesplan for det videre arbejde med at forny personalepolitikken:

Hvad:	Hvornår:
HOV og direktion godkender procesplanen	Juni 2024
Arbejdsgruppen samler referencegruppen mhp. at genbesøge det værdibaserede materiale. På baggrund af input, udarbejdes et nyt udspil	Forventet deadline: ultimo 2024

/ en revideret version, som godkendes i direktionen og HOV.	
Struktur på det nye intranet opbygges med materiale vi allerede har på intranettet nu - her plukkes materiale, der passer under "drop-down" menuen.	Forventet deadline: sommerferien 2024
På baggrund af strukturen på intranettet, og det materiale der allerede er sammensat, identificeres de huller der er og skal arbejdes videre med. Vi ved allerede, at der heri ligger et stykke arbejde omkring livsfaser, fuldtid m.v. - men derudover kan der være andre ting som i processen identificeres.	Forventet deadline: efterår 2024
Procesplan for det videre arbejde med de identificerede "huller" udarbejdes og igangsættes. Når "hullerne" er identificeret, laves en oversigt og arbejdet struktureres i en procesplan.	Arbejdet med "hullerne" igangsættes og løber fra efteråret 2024. Forventet deadline: afhænger af hvor mange "huller" der er identificeret, men vi vil gerne kunne være i mål inden sommerferien 2025.

Leder af HR, Sharajé Thomasen deltager i punktets behandling.

Økonomiske oplysninger

-

Lovgrundlag

-

Aktuel beslutning på HovedMED (2023-2024) 17-06-2024

Drøftet. Der ønskes en "mellemstatus" i HovedMED, når processen er lidt længere. Vigtigt at have fokus på hvad formålet med en personalepolitik er, og at der skal være den rette balance mellem det værdibaserede og de efterspurgte rammer og vilkår.

Sharajé Thomasen, leder af HR deltog under punktets behandling.

Bilag

Procesplan for arbejdet med personalepolitik NFK 2024-2025 opdateret 29.4.24

Punkt 9: Opfølgning vedr. BDO-rapport på børne og unge-området

S2022-39879

Sagens kerne

Kommunaldirektør Morten V. Pedersen orienterer om den netop offentliggjorte rapport fra Revisions- og rådgivningsfirmaet BDO på børne og unge-området, herunder den politiske behandling samt videre proces. Rapporten blev bestilt af Økonomiudvalget på udvalgets møde den 21. februar 2024 afledt af BDO's første rapport vedr. fem konkrete sager. Rapporten er en tværgående analyse og har til formål at give indsigt i, hvor udbredte udfordringerne er på området. I undersøgelsen indgår tillige en økonomisk analyse. Målet er at sikre en inddragende tilgang og anlægge et lærende sigte i arbejdet - såvel i det faglige som i det kulturelle arbejde.

Indstilling

Der indstilles til drøftelse samt at orienteringen tages til efterretning.

Aktuel beslutning på HovedMED (2023-2024) 17-06-2024

Taget til efterretning.

Kommunaldirektør Morten V. Pedersen og direktør for børn og unge, Karsten Poulsen orienterede om status samt den fremadrettede proces.

Punkt 10: Opfølgning og status på IT- og systemudfordringer

S2022-39879

Sagens kerne

Der gives en opfølgning og status på IT- og systemudfordringer. Leder af Digitalisering og Teknologi Mette Tokehøj deltager under behandlingen af dette punkt.

Indstilling

Der indstilles til, at orienteringen tages til efterretning.

Aktuel beslutning på HovedMED (2023-2024) 17-06-2024

Taget til efterretning.

Mette Tokehøj, leder af Digitalisering og Teknologi og Line Simonsen, projektleder på nyt intranet deltog under punktets behandling.

Line gav en status på processen for det nye intranet samt viste kort, hvordan systemet ser ud. Mette gav en status på de IT-udfordringer der har været oplevet foråret 2024 samt det videre arbejde med udviklingsopgaverne på dette område.

Punkt 11: Opfølgning på proces for afbureaukratisering og regelforenkling

S2023-13670

Sagens kerne

Afbureaukratisering har været på dagsordenen i den offentlige sektor i årtier. Det har været italesat på forskellig vis, og der er løbende igangsat initiativer både nationalt og lokalt. I tråd med økonomiaftaler og regeringsgrundlag har der været et vedvarende fokus på behovet for at forenkle og reducere bureaukrati og unødige regler på alle niveauer i den kommunale organisation.

I lyset heraf igangsatte kommunalbestyrelsen den 26. oktober 2023 en proces for afbureaukratisering og regelforenkling i Nordfyns Kommune, som bygger naturligt oven på de erfaringer og resultater, som organisationen har opnået med Samskabt Styring siden 2020. Samskabt Styring er én metode til at arbejde med afbureaukratisering. I Nordfyns Kommune har vi kaldt det 'Mindre bøvl - Mere mening', fordi det handler om at reducere bøvl og dermed få mere tid til den meningsfulde løsning af kerneopgaven. Dette styrker kvalitet, effektivitet og trivsel til gavn for både borgere, erhvervsliv og kommunens medarbejdere. Intentionen med denne konkrete proces i 2024 har været at lave en "forårsrengøring", og vigtigst af alt at bidrage til at afbureaukratisering og regelforenkling bliver en endnu mere integreret del af Nordfyns Kommunes kultur og arbejdspraksis.

Processen er forløbet i to spor:

- Det politiske spor
- Det administrative spor, som understøttes af MED-organisationen

HovedMED får med denne sag en samlet opfølgning på begge spor.

Indstilling

Det indstilles, at HovedMED

1. Tager opfølgningen og orienteringen til efterretning.
2. Drøfter om der er nogle særlige temaer i det administrative spor, som HovedMED vil sætte særligt fokus på, herunder evt. en prioriteret rækkefølge for 2024 og 2025.
3. Drøfter hvordan og hvornår HovedMED ønskes inddraget i den kommende håndtering og det videre kulturarbejde.

Sagens baggrund

Afbureaukratisering har været på dagsordenen i den offentlige sektor i årtier. Det har været italesat på forskellig vis, og der er løbende igangsat initiativer både nationalt og lokalt. I tråd med økonomiaftaler og regeringsgrundlag har der været et vedvarende fokus på behovet for at forenkle og reducere bureaukrati og unødige regler på alle niveauer i den kommunale organisation.

I lyset heraf igangsatte kommunalbestyrelsen den 26. oktober 2023 en proces for afbureaukratisering og regelforenkling i Nordfyns Kommune, som bygger naturligt oven på de erfaringer og resultater, som organisationen har opnået med Samskabt Styring siden 2020. Samskabt Styring er én metode til at arbejde med afbureaukratisering. I Nordfyns Kommune har vi kaldt det 'Mindre bøvl - Mere mening', fordi det handler om at reducere bøvl og dermed få mere tid til den meningsfulde løsning af kerneopgaven. Dette styrker kvalitet, effektivitet og trivsel til gavn for både borgere, erhvervsliv og kommunens medarbejdere. Intentionen med denne konkrete proces i 2024 har været at lave en "forårsrengøring", og vigtigst af alt at bidrage til at afbureaukratisering og regelforenkling bliver en endnu mere integreret del af Nordfyns Kommunes kultur og arbejdspraksis.

Processen er forløbet i to spor:

- Det politiske spor
- Det administrative spor, som understøttes af MED-organisationen

HovedMED får med denne sag en samlet opfølgning på begge spor. Økonomiudvalget og kommunalbestyrelsen får på møderne i juni også en samlet opfølgning på begge spor.

Fokus har været på at afdække og tage stilling til forenklingspotentialer. Hvert spor forholder sig i udgangspunktet til dét, som vi selv har opfundet, og selv kan håndtere. Vi har således fokus på dét, som vi selv har opfundet, indført og fastsat enten politisk, administrativt eller i den enkelte institution/afdeling. Det vil sige dét, som vi også selv kan håndtere eller måske endda fjerne. Potentialer og muligheder er rammesat inden for følgende fire kategorier: arbejdsgange, dokumentationskrav, IT og systemer samt organisering.

DET POLITISKE SPOR

På udvalgmøderne i marts 2024 påbegyndte de enkelte udvalg en proces for at identificere og afdække afbureaukratiseringsmuligheder og forenklingspotentialer inden for eget område. Herudover har fagudvalgene haft en opfølgende drøftelse på møderne i maj/juni.

Børne- og Ungeudvalget ønskede en redegørelse fra administrationen vedr. sprogttest, anvendelse af digitale læringsplatforme samt om der er for meget dokumentation på dagtilbudsområdet. På den baggrund har udvalget på mødet i maj besluttet at afskaffe krav om sprogvurdering af alle 3-årige, og ønsker i stedet, at de enkelte dagtilbud selv vurderer behovet. Herudover ønsker udvalget en yderligere afdækning af dokumentationskrav i hverdagen i dagtilbud.

Social- og Sundhedsudvalget ønskede forslag indsamlet af forvaltningen. Sundhed- og rehabilitering arbejder med afbureaukratisering med udgangspunkt i kommunalbestyrelsens Vision og Masterplan for Ældre og Sundhed samt Handicap og Psykiatri. Der arbejdes med flere indsatser og tiltag, herunder udvikling og implementering af en fælles tværgående forløbsmodel for at skabe bedre koordinering og effektivt samarbejde i sundheds- og rehabilitering omkring borgerne, konkrete tiltag der understøtter masterplanernes målsætning om 'GÅ TIL VENSTRE' og der peges herudover bl.a. på for meget spildtid pga. IT og systemer, der ikke fungerer optimalt, og at det opleves, at der er få kommunale biler.

Arbejdsmarkedsudvalget har, med baggrund i de besparelser der er gennemført i jobcenteret, et vedvarende stort fokus på at effektivisere og tilpasse aktiviteterne. Der er fokus på digitalisering, udnyttelse af ressourcerne på tværs af organisationen samt på at tilpasse serviceniveauet.

Teknik- og Miljøudvalget peger på muligheder for afbureaukratisering ved bedre udnyttelse af AI og digitalisering ved fx automatiske besvarelser. Hvis borgerne får flere informationer og tilstrækkelig information vil det lette antallet af henvendelser. Derudover peger udvalget på en forenkling af budgetprocessen, som opleves meget lang. Herudover skal strategier og politikker under udvalgets område gennemgås og vurderes i forhold til sanering, hvor det giver mening.

Erhvervs-, Kultur- og Fritidsudvalget peger på en forenkling af budgetprocessen, så ressourcerne bruges rigtigt. Der skal arbejdes med god og præcis kommunikation til borgerne, så der på den måde kan spares tid og ressourcer - dette kan kobles sammen med arbejdet med AI og mere digitaliserede løsninger. Folkeoplysningsudvalget har igangsat en undersøgelse blandt foreningerne for at identificere de udfordringer, som foreningerne møder. Denne undersøgelses resultater afventes. Der skal også fokus på regelforenkling i forhold til at påvirke lovgiverne. Herudover skal strategier og politikker under udvalgets område gennemgås og vurderes i forhold til sanering, hvor det giver mening.

Økonomiudvalget ønsker a) en nærmere vurdering fra forvaltningen af de 56 forenklingstiltag som regeringen agter at gennemføre inden for administration, b) at der ses nærmere på, hvordan AI og automatisering kan medvirke til at automatisere arbejdsgange, c) om der er behov for ændringer i delegationsplanen med det formål at fjerne overflødig administration, d) en sanering i politikker og strategier og e) udarbejdelse af en nærmere analyse af og modeller for økonomistyringen, der skal sikre en tæt styring og sammenhæng mellem den socialfaglige praksis, serviceniveauer og de økonomiske bevillingsrammer inden for lovens rammer.

DET ADMINISTRATIVE SPOR

De to spor er ikke helt mulige at adskille fra hinanden og vil flere steder overlappe, men for at gøre processen så overskuelig som muligt, har det kørt i to spor, hvor MED-systemet er understøttende og særligt også vil være det i den videre proces med håndtering og kulturarbejde.

Det administrative spor er født i Strategisk Chefforum og processen har kørt i ledelsesstregen, hvor der på forskellig vis er indsamlet viden om muligheder og potentialer. Der er både tale om tiltag og indsatser, som allerede er håndteret og fjernet, tiltag og indsatser som er på vej til at blive håndteret eller fjernet samt tiltag og indsatser der kan betragtes som ideer/forslag og muligheder, men som kræver en grundigere vurdering og/eller en ledelsesmæssig beslutning i fx direktionen.

Nedenstående er det samlede overblik i overskrifter/temaer, som de respektive fagområder og stabene nu arbejder videre med understøttet af MED-systemet. Afrapporteringen fra fagområder og stabe er inddelt i den førnævnte kategorisering, hvor nogle temaer i princippet kan høre til flere steder:

1. Arbejdsgange.
2. Dokumentationskrav.
3. IT og systemer
4. Organisering

Ad 1

I denne kategori peges der på:

- Nogle fagområder mangler procedurebeskrivelser for visse opgaver - bør genopbygges ala dengang, der var krav ifm. certificering
- Indkøb af materialer inden for driftsafdelingens budget giver unødigt internt bureaukrati
- DPO telefonnummer på skrivelser fjernes, så borgere ikke ringer forgæves, når de har behov for at komme i kontakt med fagområde
- Sagsbehandlere skal selv oprette dagsordenspunkter så Fællessekretariatet ikke så jævnligt får denne ekstra arbejdsgang
- Nedsætte antallet af møder i Lederforum, Strategisk Chefforum og direktion
- Generel øget opmærksomhed - også fra politisk side - på aflysning og flytning af møder, som tager rigtig meget tid - faste mødedage-/tidspunkter kunne indføres
- Det koster tid og ressourcer at printe så meget til mødedeltagere
- Aflønning i relation til hegnssynsager er lavet om til fast tillæg i stedet for separat afregning, hvilket sparer administrativ tid
- Der er en manglende rød tråd i porteføljen i relation til forhandling med faglige organisationer, arbejdet med arbejdsmiljøårshjulet m.v.
- Vidensdatabase i Topdesk vil kunne afhjælpe mange spørgsmål
- Nemmere og mere automatiseret onboarding vil spare tid
- Medicinhåndtering - instruks genbesøges

Ad 2

I denne kategori peges der på:

- Indberetning af ekstraciffer ved ansættelse af vikarer
- Implementering af IDC som giver nemmere arbejdsgange ifm. onboarding
- For mange dobbeltregistreringer i Plejen

Ad 3

I denne kategori peges der på:

- Generelle IT- og systemudfordringer som påvirker driften
- Outlook app på mobile enheder i stedet for Apples apps
- Manglende overblik over systemer
- Manglende superbrugere/ambassadører til at formidle og koordinere og samlet give en bedre udnyttelse af systemers funktionalitet
- Blokering af interne telefonopkald uden for åbningstid
- For lidt plads i Outlook
- Opsætning af hardware og software ifm. onboarding af nye medarbejdere driller for meget og for ofte
- Manglende telefonnumre på medarbejdere på intranettet
- SMS-service så der hurtigere og nemmere kan komme info ud om system-problemer eller andet

Ad 4

I denne kategori peges der på:

- Egne fastsatte sagsbehandlingsfrister som er kortere end lovgivningen kræver bør fjernes
- Bedre koordinering og samarbejde på tværs af hele organisationen
- For høj grad af ineffektiv brug af personaleressourcer - for mange opgaver ligger hos den enkelte fremfor i en sekretariatsfunktion
- Behov for nemmere mulighed for at oprette EAN-numre på et fælles distriktsniveau og på afdelingsniveau
- Behov for en organisering af arbejdet med fast ejendom - øget overblik, koordinering og nemmere samarbejde på tværs

- Mangel på mødelokaler
- For få kommunale biler
- Nuværende personalehåndbog øger bureaukrati

Økonomiske oplysninger

-

Lovgrundlag

-

Aktuel beslutning på HovedMED (2023-2024) 17-06-2024

Taget til efterretning.

Punkt 12: Status på økonomi

S2023-3841

Sagens kerne

HovedMED drøfter status på økonomi siden sidst.

Indstilling

Indstilles til orientering.

Sagens baggrund

HovedMED orienteres om status på kommunens økonomi. Der vil være især være omkring følgende:

Budgetopfølgning pr. 31. marts

Den samlede budgetopfølgning pr. 31. marts 2024 viser en forventet nettomerudgift på 20,4 mio. kr. fordelt som følger:

1. 0,3 mio. kr. til en fælles strategisk-fysisk udviklingsplan inden for Erhvervs-, Kultur- og Fritidsudvalgets område.
2. 4,4 mio. kr. til stigende udgifter til anbringelser inden for Børne- og Ungeudvalgets områder.
3. 16,4 mio. kr. til stigende udgifter til eksterne tilbud på voksen handicapområdet inden for Social- og Sundhedsudvalgets område.
4. -0,7 mio. kr. inden for Økonomiudvalgets område.

Efter udarbejdelsen af den samlede budgetopfølgning konstateredes det, at der forventes supplerende indtægter på 4,1 mio. kr. i form af mellemkommunale regningsforhold på skole og dagtilbudsområdet. Den supplerende indtægter kommer i forbindelse med implementering af Robotløsning for mellemkommunale afregninger og her kunne det konstateres, at der kan opkræves yderligere på skole og dagtilbudsområdet..

Merindtægten, der omhandler mellemkommunale refusioner, vil således kunne indgå i finansieringen. og det betyder at den samlede budgetudfordring på driften er på 16,3 mio. kr. Der arbejdes med en plan for finansiering af merudgiften.

Budget 2025

Der arbejdes i øjeblikket med grunddata til det kommende budget for 2025 og overslagsårene.

Økonomiudvalget har udmeldt rammer til fagudvalgene, men der er opmærksomhed på, at der her ses de samme stigninger i udgifter som i 2024 på det specialiserede område. Ved rammeudmeldingen har Økonomiudvalget besluttet at budgetreserven i 2025 skal øges til 25 mio. kr. ofr at modstå udgiftspresset på det specialiserede område.

KL og Regeringen har netop indgået aftale om kommunernes økonomi for 2025. Nordfyns Kommune har endnu ikke modtaget de endelige detaljer omkring konsekvenserne af aftalen således at den samlede "bundlinje" for budget 2025 er kendt. Indenrigs- og Sundhedsministeriet har indtil d. 1. juli til at fremsende statsgaranteret indtægtsgrundlag til kommunen.

Der er indkaldt til orienteringsmøder i august, når det tekniske grundlag er kendt.

Økonomiske oplysninger

-

Lovgrundlag

-

Aktuel beslutning på HovedMED (2023-2024) 17-06-2024

Taget til efterretning.

Kommunaldirektør Morten V. Pedersen gav en orientering.

Bilag

SAMMENFATNING - Budgetopfølgning pr. 31. marts 2024 - version 2

BUDGETSTRATEGI 2025-2026

Punkt 13: Overenskomst 2024 samt udmøntning af Trepartsaftalens lønstigninger

S2024-5683

Sagens kerne

HovedMED orienteres om status på arbejdet med den nye overenskomst for perioden 1. april 2024 - 31. marts 2026.

Indstilling

Det indstilles, at sagen tages til orientering.

Sagens baggrund

Lønnen og de kommende lønstigning

Forudsætningen for at lønstigningen kan udbetales er, at vi som arbejdsgiver og vores IT leverandør har fået de godkendte overenskomster. De er fortsat under udarbejdelse, og vi har netop modtaget de første overenskomster. De nye overenskomster er fundamentet for udbetalingen af dels de almindelige lønstigninger, som er aftalt til 4%, dels de forhandlede trepartsmidler.

De generelle lønstigninger er indeholdt i lønudbetalingen for maj måned. Fra og med maj måned udgår det tidligere Store Bededagstillæg, da det bliver en del af ferietillæggene.

Trepartsaftalens lønstigning

I slutningen af 2023 blev der indgået en særlig aftale med arbejdsmarkedets parter og Regeringen - den såkaldte Trepartsaftale - om særlige lønmæssige ændringer for nogle overenskomstgrupper såsom Social og Sundhedsmedarbejdere, Pædagoger, socialpædagoger mm. Det forventes, at trepartsmidlerne kommer til udbetaling løbende og det er fortsat forventningen, at de fleste af midlerne kommer til udbetaling med lønnen for junimåned. Trepartsmidlerne har virkning fra d. 1. januar og det betyder, at de udbetales med et engangsvederlag for perioden 1. januar til 31. marts 2024 og det er aftalt, at det gælder for de medarbejdere, der er ansat pr. 1. juni 2024 og engangsbeløbene udbetales med junilønnen. De øvrige lønmæssige tilpasninger af faste løntillæg sker med virkning fra 1. april 2024.

Vi vil selvfølgelig sørge for at sikre og kontrollere, at alle hurtigst muligt får den korrekte løn med udgangspunkt i de nye overenskomster.

Lønbudgettet 2024 og de nye overenskomster

Ved de centrale overenskomstforhandlinger for overenskomstperioden 2024 - 2026 er aftalt en lønudvikling med en økonomisk ramme på 8,8 %. Forliget indeholder lønstigninger på 4,44 % i 2024 for de kommunale medarbejdere, en særlig justering af de laveste lønsatser, samt 2 % afsat som en del af lønudviklingen i 2025. Derudover videreføres den reguleringsordning, der sikrer parallelitet til den private lønudvikling.

De 8,8 % er således en overenskomstmæssig centralt aftalt lønregulering, og vedrører dermed ikke de lokale lønforhandlinger.

I budgettet for 2024 er der forudsat en lønfremskrivning på 4,07 % men jfr. overenskomsten forventes de reelle omkostninger til de centralt aftalte lønstigninger at være lidt højere og kompensation forventes at være en del af den kommende midtvejsregulering af tilskud for 2024.

Trepartsmidlerne er endnu ikke en del af budgettet og det forventes, at midlerne til finansieringen af Trepartsaftalen vil indgå i de kommende midtvejsreguleringer. Det forventes, at midlerne bliver tilført budgetterne i august måned.

Lønforhandlinger

Der er netop vedtaget 2-årige nye overenskomster gældende fra 1. april 2024 - 31. marts 2026. Vi arbejder derfor i stabene med en lønstrategi gældende for den kommende overenskomstperiode. Processen er, at oplægget behandles i Direktion, Strategisk Chefforum og i MED i juni og august og der forventes at være orienteringsmøder for alle TR og ledere i uge 38.

I de nye overenskomster arbejder vi først og fremmest med at få et overblik over de forskellige lønelementer i overenskomsterne og om der er nye lønelementer, der vedrører de enkelte medarbejdere på overenskomsten og som giver krav på en tilpasning af lønnen.

Dernæst er det vigtigt, at de forskellige forhåndsftaler genbesøges for at se om der er lokalt forhandlede løntillæg, der skal ændres som konsekvens af de nye overenskomster. Der er eksempelvis løntillæg, som bliver pensionsgivende, ændret karensperiode for pension samt mange andre ændringer.

Konsekvenserne af ovenstående kan få indflydelse på økonomien og det økonomiske råderum, som der er til eventuelle lønforhandlinger. Det er derfor vores anbefaling, at I venter med individuelle lønforhandlinger til i efteråret.

Økonomiske oplysninger

-

Lovgrundlag

-

Aktuel beslutning på HovedMED (2023-2024) 17-06-2024

Taget til efterretning.

Punkt 14: Udskiftning af medlem i Feriefonden

S2022-39879

Sagens kerne

Det fremgår af vedtægter for Feriefonden for medarbejdere ved Nordfyns Kommune, at Bestyrelsen for fonden består af 5 medlemmer.

Valg af bestyrelse skal ske hvert 3. år i maj måned. I 2023 blev følgende valgt fra medarbejdersiden:

- Annette Rye Lund (Ydelseskontoret)
- Tina Møller Nielsen (BBR og Byggesager)
- Idrees Haider (Vej og Park)

Da Idrees Haider ikke længere er ansat i Kommunen er han udtrådt af Feriefonden.

Feriefondens bestyrelse indstiller at Lykke Veber Mikkelsen (Kontanthjælp og aktiveringsparate) udpeges til den resterende del af valgperioden. Det har ikke været muligt at finde en ny i Vej og Park der vil overtage bestyrelsespladsen.

Aktuel beslutning på HovedMED (2023-2024) 17-06-2024

Taget til efterretning.

Punkt 15: Orientering

S2016-47827

Sagens kerne

Orientering til HovedMED:

- Orientering fra ledelsessiden.

Nyt dato for mødet i august.

Orientering om pressenævns sag samt dialog med Fyens Stiftstidende.

Videre proces for temaet krisehåndtering efter forelæggelse i HovedMED og Strategisk Chefforum.

- Orientering fra medarbejdersiden.
- Orientering fra arbejdsmiljørepræsentanterne.

Aktuel beslutning på HovedMED (2023-2024) 17-06-2024

Taget til efterretning.