

REFERAT OmrådeMED Teknik, Erhverv og Kultur 2025-2026 d. 27-02-2025

Mødedato Torsdag d. 27. februar 2025 kl. 08:00

Mødested Otterup Rådhus

Mødedeltagere Anne Mach Rasmussen, Jesper Rasmussen (Fravær), Carsten B. Hansen, Inge Haakonsdatter, Mette Horsman Hansen (Fravær), Peter Lumby Lindeskov Andersen, Dorthe Schmidt Temberg (Fravær), Jacob Vistisen, Andreas Nimb Christiansen, Louise Rasmussen, Peter Astrup Simmelsgaard (Fravær)

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af referat fra sidste møde.....	3
Referat fra HovedMED.....	4
MED-strategiplan 2024-2026.....	5
Årlig arbejdsmiljødrøftelse 2025.....	7
Fraværstatistik pr. 31. december 2024 - Teknik, Erhverv og Kultur.....	9
Valg af næstformand til OmrådeMED Teknik, Erhverv og Kultur.....	11
Status på økonomi - regnskab 2024.....	12
Nordfyns Kommunes tilbud indenfor psykologisk rådgivning - psykologbistand.....	13
Status på implementering af SafetyNet.....	15
Status på procesplan for forhandling af forhåndsftaler.....	16
Oversigt over arbejdsulykker 2024.....	18
Fleksibel arbejdstilrettelæggelse og fuld tid/op i tid.....	19
Orientering.....	21
Eventuelt.....	22

Punkt 1: Godkendelse af referat fra sidste møde

S2024-12126

Sagens kerne

Følgende referater fra OmrådeMED Teknik, Erhverv og Kultur forelægges til godkendelse:

- Den 15. november 2024.

Indstilling

-

Sagens baggrund

-

Økonomiske oplysninger

-

Lovgrundlag

-

Aktuel beslutning på OmrådeMED Teknik, Erhverv og Kultur 2025-2026 27-02-2025

Godkendt.

Bilag

Samlet referat - OmrådeMED Teknik, Erhverv og Kultur den 15-11-2024

Punkt 2: Referat fra HovedMED

S2024-12126

Sagens kerne

Følgende referater fra HovedMED forelægges til orientering:

- 21. januar 2025

Aktuel beslutning på OmrådeMED Teknik, Erhverv og Kultur 2025-2026 27-02-2025

Orientering foretaget.

Bilag

Samlet referat - HovedMED 2025-2026 den 21-01-2025

Punkt 3: MED-strategiplan 2024-2026

S2024-13449

Sagens kerne

Det videre arbejde med MED-organisationens strategiplan i 2025.

Indstilling

Det indstilles at,

OmrådeMED drøfter hvordan man vil arbejde med 'Ny Velfærd', som er en del af MED's strategiplan for 2024-2026.

Til sagen er der vedlagt bilag med arbejdsspørgsmål inden for 4 kategorier.

Spørgsmålene skal inspirere drøftelsen. De er ikke en facitliste, og irrelevante spørgsmål kan springes over.

Sagens baggrund

MED-organisationen har udarbejdet en strategiplan for perioden 2024-2026 med fokus på at fremme den ønskede kultur i organisationen. Planen tager afsæt i de fire forudsætninger, som er defineret i Organisationens Strategi- og Udviklingsplan 2023-2026.

For at sikre en struktureret tilgang til arbejdet med forudsætningerne vil OmrådeMED på de kommende møder drøfte de fire forudsætninger, startende med 'Ny Velfærd'.

Ny Velfærd

MED-organisationen tager ansvar for at:

- Bringe fagligheder erfaringer og kompetencer kontinuerligt i spil i løsningen af den fælles kerneopgave, herunder afprøvning og implementering af nye metoder.
- Være aktivt opsøgende og dyrke samarbejde på tværs af fagligheder og med omverdenen.
- Der er synergi og sammenhængskraft i de beslutninger og handlinger som MED har indflydelse på.

Når vi lykkes sammen oplever vi at:

- Medarbejderne oplever succes i løsning af kerneopgaven på tværs af fagligheder.
- Kerneopgaven løses effektivt og med høj kvalitet.

Stærke arbejdsfællesskaber bidrager positivt til trivlsen.

Økonomiske oplysninger

Sagen har ikke været forelagt for Økonomi og Løn

Lovgrundlag

-

Beslutning på OmrådeMED Voksen Velfærd 2025-2026 18-02-2025

Drøftet.

Voksen Velfærd har i andre sammenhænge grunddigt behandlet de nævnte spørgsmål, Bl.a. i temaugerne. Drøftelserne her gav anledning til at sætte fokus på affaldssortering i plejehjemmene.

Beslutning på OmrådeMED Rådhusene 2025-2026 18-02-2025

Reformarbejdet giver også mening at tænke ind som overlægger her, på samme måde som beskrevet under punktet om arbejdsmiljødrøftelsen. I MED-strategien er der oplyst hvad MED-organisationen tager ansvar for. Hvordan ser vi vores rolle i det ift. OmrådeMED Rådhusene og ift. reformarbejdet? Til næstkommende møde ønskes en specifik drøftelse af dette.

Hvad er vores definition af ny velfærd? Der er ikke de penge der var før, og dermed kan vi ikke lave de samme løsninger. Der kræves nytænkning. Frisættelsesdagsordenen er også vigtig her. Involvering af civilsamfundet.

Næste gang drøftes (og der sættes mere tid af til drøftelsen):

- hvad betyder det at vi skal arbejde med reformer?
- hvad betyder frisættelsesdagsordenen ift. de reformer vi skal arbejde på at implementere?
- hvad betyder ny velfærd for os i denne forbindelse?
- hvad er det for en kultur vi som OmrådeMED skal understøtte og fremelske?
- hvordan får vi mobiliseret organisationen via den rolle vi har som OmrådeMED?
- arbejdsspørgsmålene skal skæres lidt ind, og spørgsmålene må ikke blive for brede og skal være relevante specifikt for OmrådeMED Rådhusene (fx spørgsmålet om afbureaukratisering på ældreområdet)
- der kan formentlig skabes sammenhæng til arbejdsmiljødrøftelsen.

Aktuel beslutning på OmrådeMED Teknik, Erhverv og Kultur 2025-2026 27-02-2025

Der skal fortsat være fokus på at videreudvikle og tilbyde relevant uddannelse. Vi skal være proaktive og spotte muligheder i organisationen.

Grøn omstilling er forankret, men der er fortsat fokus på langsigtede tekniske løsninger.

Der skal mere fokus på tværgående samarbejde og erfaringsudveksling i organisationen.

Bilag

Drøftelse af Ny velfærd i OmrådeMed

MEDs strategiplan 2024 2026

Punkt 4: Årlig arbejdsmiljødrøftelse 2025

S2025-953

Sagens kerne

Arbejdsmiljødrøftelsen gennemføres hvert år i MED, jf. MED-aftalen. OmrådeMEDs drøftelser indsamles og viden og erfaringer fra OmrådeMED bruges 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 i det kommende år, og hvem der gør hvad, så målene opnås.

Indstilling

Administrationen indstiller, at OmrådeMED

1. Drøfter status på indsatserne fra arbejdsmiljødrøftelsen i november 2024. Hvad er der sket siden?
2. Drøfter om der er behov for tilpasninger på indsatserne, der blev besluttet i november 2024
3. Drøfter hvordan vi kan komme i mål med de prioriterede indsatser - Hvem gør hvad
4. Drøfter hvordan vi sikrer, at arbejdsmiljødrøftelserne kommer ud i LokalMED

Sagens baggrund

Sidste årlige arbejdsmiljødrøftelse lå i november 2024, hvor det blev besluttet at flytte tidspunktet for den årlige arbejdsmiljødrøftelse til starten af året.

Fokus områder fra drøftelsen i november 2024:

- Psykologisk Tryghed
- Manglende/skiftende vikardækning indenfor eget område
- Digital chikane (mail og telefon)

Forud for mødet kan der med fordel indhentes status fra de lokale Arbejdsmiljøgrupper.

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 arbejdet med arbejdsmiljøet i Nordfyns Kommune mere konkret, og samtidig vil relevante mål for hele organisationen blive indsat i det kommende arbejdsmiljøårshjul for resten af 2025.

Til arbejdsmiljødrøftelsen 2025 er der indhentet data på blandt andet sygefravær, arbejdsskader samt arbejdstilsynets afgørelser.

HR- og Arbejdsmiljøkonsulent Bente Villberg deltager under punktet.

Økonomiske oplysninger

-

Lovgrundlag

Arbejdsmiljøloven

Aktuel beslutning på OmrådeMED Teknik, Erhverv og Kultur 2025-2026 27-02-2025

Indsatserne er fortsat:

- Psykologisk tryghed.
- Manglende/skiftede vikardækning inden for eget område.
- Digital chikane.

Udvalget har fortsat fokus på disse indsatsområder. Der er blevet iværksat forskellige tiltag for at skabe psykologisk tryghed, men det er en løbende proces, der skal opretholdes.

Omkring fælles vikardækning er der endnu ikke fundet en løsning, men der er fortsat et ønske at få det etableret.

Der er øget fokus på digital chikane, og det er blevet lettere at tale om. Der er en fælles forståelse af, at det ikke er noget, man skal acceptere.

Bilag

Arbejdsmiljøerdegørelse 2025

Arbejdsmiljødroeftelse 2024 - Oversigt over samlede indsatser

Punkt 5: Fraværsstatistik pr. 31. december 2024 - Teknik, Erhverv og Kultur

S2024-12397

Sagens kerne

Fraværsstatistikken pr. 31. december 2024 for OmrådeMED Teknik, Erhverv og Kultur er udarbejdet.

Fraværsrapporterne 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 fraværsstatistikken drøftes.

Sagens baggrund

De seneste 12 måneder ligger OmrådeMED Teknik, Erhverv og Kulturs sygefravær pr. 31. december 2024 på 4,1%, hvilket er 0,8 procentpoint lavere i forhold til pr. 31. december 2023.

Specifikt for december måned 2024 ligger sygefraværet på 3,2 %, hvilket er 3,8 procentpoint lavere end december måned 2023 og 2,2 procentpoint lavere end november måned 2024.

Det registrerede fravær svarer til ca. 4,2 fraværsårsværk for OmrådeMED Teknik, Erhverv og Kultur.

Andelen uden sygefravær er pr. 31. december 2024 på 34,4% og ligger dermed over måltallet på 30%. Andel uden sygefravær er steget med 3,3 procentpoint set i forhold til pr. 30. november 2024.

Det samlede sygefravær for hele kommunen, set over de seneste 12 måneder, ligger pr. 31. december 2024 på 5,9 %, hvilket er 0,2 procentpoint lavere i forhold til pr. 31. december 2023.

Måltal:

Det kan konstateres, at måltallet for "Sygefraværsprocent" og "Antal sygefraværsdage pr. årsværk" ikke er nået set over de seneste 12 måneder.

Måltallet for "Andel uden sygefravær i procent" ligger under måltallet med 4,4 procentpoint.

Fraværs-rapport pr. 31. december 2024	Sygefraværsprocent		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 Teknik, Erhverv og Kultur	Måltal		Måltal	Måltal	I hele kr.
	3,3 %		8,5 dage	30,0 %	
Teknik, Erhverv og Kultur	4,1 %	4,9 %	10,7 dage	34,4 %	2.101.900

Seneste 12 måneder: 1. januar 2024 - 31. december 2024.

Forrige 12 måneder: 1. januar 2023 - 31. december 2024.

Fravær vedrørende Covid-19 indgår i fraværsrapporterne 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. 2,1 mio. kr. for OmrådeMED Teknik, Erhverv og Kulturs 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 Teknik, Erhverv og Kultur 2025-2026 27-02-2025

Drøftet.

Bilag

Fraværsrapport - Område-MED Teknik, Erhverv og Kultur - pr. 31. december 2024

Datagrundlag i fraværsrapporterne

Punkt 6: Valg af næstformand til OmrådeMED Teknik, Erhverv og Kultur

S2025-1558

Sagens kerne

Valg af næstformand til OmrådeMED Teknik, Erhverv og Kultur.

Indstilling

Medarbejderrepræsentanterne orienterer om hvem medarbejderrepræsentanterne har valgt til næstformand for OmrådeMED Teknik, Erhverv og Kultur.

Sagens baggrund

Der er sket en ny udpegning af MED-repræsentanter for perioden 2025-2026. Der skal derfor foretages valg af næstformand for OmrådeMED.

Alle medarbejderrepræsentanter (TR og AMR) i OmrådeMED vælger næstformanden blandt tillidsrepræsentanterne i udvalget (jf. MED-aftalens §4, stk.4).

Økonomiske oplysninger

Sagen har ikke været forelagt Økonomi og Løn.

Lovgrundlag

Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse og Nordfyns Kommunes MED-aftale af 1. april 2015.

Aktuel beslutning på OmrådeMED Teknik, Erhverv og Kultur 2025-2026 27-02-2025

Carsten B. Hansen er genvalgt som næstformand.

Punkt 7: Status på økonomi - regnskab 2024

S2024-8797

Sagens kerne

Der gives en foreløbig status på regnskab 2024, som vil foreligge til politisk godkendelse i marts.

Indstilling

Det indstilles, at Område MED tager sagen til orientering.

Sagens baggrund

Økonomi og Løn arbejder på at få afsluttet regnskab 2024 og i den sammenhæng gives en orientering om

- foreløbigt regnskabsresultat
- foreløbige budgetoverførsler for drift og anlæg

Regnskabsresultatet vil indgå i den kommende budgetopfølgning for budget 2025.

Økonomiske oplysninger

-

Lovgrundlag

-

Aktuel beslutning på OmrådeMED Teknik, Erhverv og Kultur 2025-2026 27-02-2025

Orientering foretaget.

Punkt 8: Nordfyns Kommunes tilbud indenfor psykologisk rådgivning - psykologbistand

S2024-13272

Sagens kerne

Nordfyns Kommune har en række tilbud til medarbejdere, der har behov for psykologisk rådgivning i forbindelse med hændelser eller tilstande der påvirker medarbejderen i at kunne passe sit arbejde.

Indstilling

Orientering om Nordfyns Kommunes tilbud indenfor psykologisk rådgivning.

Sagens baggrund

Der har været efterspurgt at få et overblik over, hvilke tilbud vi i Nordfyns Kommune har indenfor psykologisk rådgivning og akut krisehjælp - og hvordan retningslinjerne er for benyttelse af disse.

Mulighed for psykologisk rådgivning og støtte

Som en del af sundhedsordningen kan alle ansatte få adgang til psykologisk rådgivning. Det omfatter:

- Akut psykologisk krisehjælp
- Individuel rådgivning
- Gruppebaseret rådgivning
- Gruppesamtaler (supervision)

Kommunens trivselskonsulent, Allan Kisbye, Psykoterapeut MPF/FaDP, varetager disse tilbud.

Såfremt det ikke er muligt at få kontakt med trivselskonsulent inden for 60 minutter ved akut psykisk krisehjælp, kan Dansk Erhvervspsykologi kontaktes.

Hvornår kan man få hjælp?

Tilbuddet er relevant ved arbejdsrelaterede hændelser eller situationer, der påvirker din evne til at udføre dit arbejde.

Vigtige informationer om samtalerne

- Samtalerne er frivillige og kræver ikke ledelsens godkendelse, medmindre de skal foregå i arbejdstiden.
- Hvis du har brug for mere end én samtale, skal din leder orienteres om forløbet.
- Indholdet af samtalerne er personligt, og du behøver ikke dele detaljer med din leder eller andre.

Etiske regler og tavshedspligt

Alle samtaler - både individuelle og i grupper - følger Dansk Psykoterapeutforenings etiske regler, herunder tavshedspligt.

Der kan findes flere oplysninger via dette link Intra'Sant: [Psykologisk rådgivning - psykologbistand - Intra'Sant](#)

Trivselskonsulenten laver årligt en spørgeundersøgelse:

- 97% af brugerne af ordningen ville vælge at bruge tilbuddet ved behov.
- 2% vil overveje.
- 1% vil ikke bruge tilbuddet igen.

Økonomiske oplysninger

I perioden 2022 - 2024 har Nordfyns Kommune købt ydelser hos Dansk Erhvervspsykologi svarende til nedenstående:

Samlet 2022-2024

	2022	2023	2024	Total
Dansk Erhvervspsykologi	54.414	41.959	38.606	134.979

Derudover kan der være købt psykologbistand uden om kommunens aftale hos Dansk Erhvervspsykologi, men forbruget her kan vedrøre både borgere og medarbejdere og indgår derfor ikke.

Lovgrundlag

-

Aktuel beslutning på OmrådeMED Teknik, Erhverv og Kultur 2025-2026 27-02-2025

Orientering foretaget.

Punkt 9: Status på implementering af SafetyNet

S2024-7233

Sagens kerne

Systemet SafetyNet er under implementering. SafetyNet skal blandt andet anvendes til trivselsundersøgelser, arbejdspladsvurderinger og hændelsesregistreringer for krænkelser, vold, trusler m.v.

Der er pt. ikke et endeligt tidspunkt for implementering.

Indstilling

OmrådeMED orienteres om status på implementering af SafetyNet.

Sagens baggrund

Der blev i starten af 2024 indgået aftale om brug af systemet EG SafetyNet (herefter kaldet SafetyNet).

Der er i løbet af 2024 gennemført uddannelse i brug af systemet af to medarbejdere i HR (samt én medarbejder i Digitalisering og Teknologi vedrørende den tekniske del), og der har været dialog om teknisk implementering i forhold til adgang for alle medarbejdere via Single SignOn.

Sideløbende har der været dialog med KMD i forhold til levering af stamdata som import til SafetyNet. Vi har i december 2024 modtaget oplæg til aftale fra KMD, som har været til gennemsyn. Sidste forhandling af kontraktpunkter forventes at falde på plads i uge 3 2025, hvor kontrakt kan underskrives.

Stamdataimport forventes at kunne opstartes ultimo januar 2025. Endelig opsætning af SafetyNet, tilpasning til ny organisationsstruktur for Voksen Velfærd samt genopfriskning af uddannelse forventes gennemført inden udgangen af februar, hvorefter der kan opstartes test af system ved udvalgte afdelinger.

SafetyNet er et velafprøvet system i de danske kommuner, og der forventes en forholdsvis nem implementering, forudsat de rette ressourcer afsættes til implementeringen. Processen med opsætning og implementering af SafetyNet er blevet forsinket flere gange i løbet af 2024. Vi ved pt. ikke om implementeringen vil få en betydning for tidsplanen for gennemførelse af trivselsundersøgelsen i 2025, men det vil der løbende komme opfølgning på.

Økonomiske oplysninger

-

Lovgrundlag

-

Aktuel beslutning på OmrådeMED Teknik, Erhverv og Kultur 2025-2026 27-02-2025

Orientering foretaget.

Punkt 10: Status på procesplan for forhandling af forhåndsftaler

S2024-1598

Sagens kerne

Som led i vedtagelsen af principper for kompetenceudvikling og løn O.24, samt implementeringen af overenskomsterne for 2024 (obs: ikke alle er frigivet endnu), blev der udarbejdet en procesplan for forhandling af Nordfyns Kommunes eksisterende forhåndsftaler. Status på processen gives her.

Indstilling

Det indstilles til at orienteringen tages til efterretning.

Sagens baggrund

Som led i vedtagelsen af principper for kompetenceudvikling og løn O.24, samt implementeringen af overenskomsterne for 2024 (obs: ikke alle er frigivet endnu), blev der udarbejdet en procesplan for forhandling af Nordfyns Kommunes eksisterende forhåndsftaler. Planen er, at alle disse genbesøges / genforhandles, for at sikre at de er nutidssvarende og stemmer overens med de nye overenskomster, som er forhandlet i 2024.

Procesplanen:

Forhandling af de eksisterende forhåndsftaler er en prioriteret opgave i samspil mellem HR og Løn og Kontraktstyring, og procesplanen er vedlagt som bilag.

Status på forhandlingerne:

Som det fremgår af procesplanen, skal der ske forhandling af følgende aftaler i Q4 2024/Q1 2025:

- HK - indledende drøftelser afholdt ultimo december mhp. umiddelbare rettelser og tilretning pågår. Der forventes forhandlingsmøde februar
- HK tandklinikassistenter - ikke igangsat. Nuværende forhåndsftale drøftes med overtandlæge primo februar. Forventet forhandling ultimo februar
- Dansk Socialrådgiverforening - afventer frigivelse af endelig overenskomst
- FOA Dagplejeroverenskomst - indledende arbejds møde i arbejdsgruppe aftale 16.1 (ledelse og HR) Forventet forhandlingsproces ultimo januar/ primo februar, - dato aftales efter drøftelse i arbejdsgruppen d. 16.1
- FOA PMF - afventer frigivelse af endelig overenskomst
- 3F - Afsluttet - Forhåndsftaler forhandlet 2024, - der er enighed med 3F om at revision af forhåndsftale ikke er relevant. Overenskomst ikke frigivet
- FOA Pædagogisk område - forhandlingsproces ikke etableret. Forventes igangsat i sidste halvdel af Q1
- Socialpædagogerne - Forventes igangsat i sidste halvdel af Q1.
- AC - Psykologer, - afventer frigivelse af endelig overenskomst
- BUPL - Forhandlinger pågår
- Procedureaftale AC - TR er indkaldt til drøftelse i uge 8

Det forventes at procesplanen forløber som planlagt, såfremt de endnu ikke frigivne overenskomster frigives i løbet af februar 2025.

Økonomiske oplysninger

Sagen har ikke været forelagt Økonomi og Løn.

Lovgrundlag

Intet.

Aktuel beslutning på OmrådeMED Teknik, Erhverv og Kultur 2025-2026 27-02-2025

Orientering foretaget.

Bilag

PROCESPLAN pr. 1.11.2024

Punkt 11: Oversigt over arbejdsulykker 2024

S2024-1118

Sagens kerne

Strategi og Politik har udarbejdet en oversigt over anmeldte arbejdsulykker for første halvår af 2024.

Indstilling

Forelægges til orientering.

Sagens baggrund

Strategi og Politik udarbejder halvårlige oversigter over anmeldte arbejdsulykker til MED.

Oversigterne indeholder statistik om arbejdsulykker, herunder fordeling på arbejdsområder, hovedårsager og sammenligning med tidligere år.

Oversigten indeholder også anbefalinger om emner og risici, som MED og arbejdsmiljøgrupperne bør have opmærksomhed på.

Arbejdsulykker er opgjort for de enkelte OmrådeMED og samlet for hele HovedMEDs område.

Økonomiske oplysninger

Sagen har ikke været forelagt Økonomi og Løn

Lovgrundlag

Ingen

Aktuel beslutning på OmrådeMED Teknik, Erhverv og Kultur 2025-2026 27-02-2025

Orientering foretaget.

Bilag

Oversigt over arbejdsulykker 2024

Punkt 12: Fleksibel arbejdstilrettelæggelse og fuld tid/op i tid

S2024-13449

Sagens kerne

OmrådeMED orienteres om det arbejde der kommer til at foregå med fleksibel arbejdstilrettelæggelse og den del af Trepartsaftalen, der omhandler fuldtid.

Arbejdet koordineres af en styregruppe, med udgangspunkt i lokale erfaringer og repræsentation på tværs af organisationen. Der sikres løbende opfølgning og koordinering med Strategisk Chefforum og MED-organisationen for at sikre inddragelse og forankring.

Kommissoriet fastlægger et samlet koncernperspektiv samt ambitioner for indsatsen med fokus på økonomi, intentionerne i trepartsaftalen, kulturarbejde, fjernelse af barrierer og udvikling af løsninger, der understøtter kerneopgaven.

Indstilling

Orientering.

Sagens baggrund

Styregruppen

Styregruppen sammensættes af repræsentanter fra de fire hovedområder og understøttes af HR- og ledelseskonsulenter for at sikre koordinering og vidensdeling.

Styregruppen består af:

- Morten V. Pedersen
- Frederik L. Horsens
- Mogens Bak Hansen
- Gitte Høj Nielsen
- Helle Jørgensen

Arbejdet forankres lokalt og evalueres løbende frem mod 2026. Styregruppen forventes at afholde 4 møder årligt.

Formålet med styregruppens arbejde er at skabe et samlet og sammenhængende koncernperspektiv på fleksibel arbejdstilrettelæggelse samt fuldtids- og op-i-tid-indsatser. Arbejdet indebærer koordinering, overblik og vidensdeling på tværs af organisationen. Styregruppen tager højde for områdespecifikke vilkår og muligheder og sikrer implementeringen af trepartsaftalens intentioner.

Styregruppen sikrer desuden opfølgning og koordinering med Strategisk Chefforum og lokale initiativer samt MED-organisationen for at skabe sammenhæng og fremdrift i indsatsen. Arbejdet afsluttes i 2026 med løbende rapportering af resultater.

Kommissoriet

Kommissoriet beskriver indsatsens formål og baggrund og understreger, at fleksible arbejdsvilkår er afgørende for at gøre Nordfyns Kommune til en attraktiv arbejdsplads, der kan tiltrække og fastholde kvalificerede medarbejdere.

De primære mål for indsatsen er:

- Sikre kommunen som en attraktiv arbejdsplads.
- Implementere trepartsaftalens intentioner.
- Fremme vidensdeling og samarbejde på tværs.
- Identificere og nedbryde barrierer for fleksibilitet og fuldtid.
- Skabe en kultur for innovation og nye løsninger.
- Løbende evaluere og tilpasse igangsatte indsatser.
- Udarbejde datadrevne anbefalinger til strategiske beslutninger.

Workshopforløb, en fremtid med fuldtid

KL og Forhandlingsfællesskabet tilbyder et workshopforløb med fokus på 'En fremtid med fuldtid'.

Forløbet er skræddersyet til at støtte arbejdet med fuldtidsindsatsen, hvor hvert område får mulighed for at identificere og afprøve egne, målrettede løsninger. Der er planlagt et oplæg for HovedMED, OmrådeMED og styregruppe. Oplægget varer ca. 2 timer og indeholder mulighed for dialog undervejs. Det vil blive afholdt den 7. marts 2025.

Økonomiske oplysninger

Sagen har ikke været forelagt Økonomi og Løn.

Lovgrundlag

Trepartsaftale om løn og arbejdsvilkår

Aktuel beslutning på OmrådeMED Teknik, Erhverv og Kultur 2025-2026 27-02-2025

Orientering foretaget.

Bilag

Kommissorium for den tværfaglige arbejde med fleksibel arbejdstilrettelæggelse og fuld tid-op i tid

Punkt 13: Orientering

S2024-12126

Sagens kerne

Forelægges til orientering:

- Orientering fra ledelsessiden
- Orientering fra medarbejdersiden
- Orientering fra arbejdsmiljørepræsentanterne

Aktuel beslutning på OmrådeMED Teknik, Erhverv og Kultur 2025-2026 27-02-2025

Orientering om, at der sker genudbud af rengøringsopgaven og at der skal afgives et kommunalt tilbud.

Derudover er det under forberedelse at Vej og Parks grønne opgaver skal genudbydes.

Medarbejderne oplever, at der er svært at få kollegaerne med i de relevante grupper i IntraSant. Lederne holder fokus på at alle medarbejdere er med i de relevante fora.

AMR i Vej og Park orienterede om igangværende trivselsforløb, som der er stor begejstring for.

Punkt 14: Eventuelt

S2024-12126

Sagens kerne

-

Aktuel beslutning på OmrådeMED Teknik, Erhverv og Kultur 2025-2026 27-02-2025

Intet.