

REFERAT OmrådeMED Rådhusene d. 04-09-2024

Mødedato Onsdag d. 04. september 2024 kl. 13:00

Mødested Bogense Rådhus, Byrådssalen

Mødedeltagere Åse Nielsen, Jeanette Terkelsen, Diana Flink Schmidt, Kia Lund
McDermott (Fravær), Ragna Schmidt, Anne-Marie Tange, Sharaje
Thomasen, Line Simonsen, Else Hougaard Eriksen (Fravær), Ann
Chalotte Havndrup Johansen, Gitte Clemmensen, Karsten
Poulsen, Morten V. Pedersen

Indholdsfortegnelse

Tidsplan.....	3
Godkendelse af referat fra sidste møde.....	4
Referat fra HovedMED.....	5
OmrådeMED Rådhusene Årskalender 2024.....	6
Budget 2025 - høring af budget.....	7
Status på økonomi - OmrådeMED.....	9
Evaluerings af budgetudmøntningen / omorganiseringen.....	10
Sundhedsuge 2024.....	11
Medarbejderrepræsentation i MED.....	13
Fraværstatistik pr. 30. juni 2024 - Rådhusene.....	15
Kommunikation.....	17
Nye regler om registrering af arbejdstid.....	18
Principper for kompetenceudvikling og løn O.24.....	20
Trepartsaftalen og fuldtidskravet.....	22
Oversigt over arbejdsulykker for første halvår af 2024.....	23
Eventuelt.....	24
Orientering.....	25

Punkt 1: Tidsplan

S2020-3849

Sagens kerne

Tidsplan for møde i OmrådeMED Rådhusene:

	DRØFTELSE
13.00 - 13.20	Sundhedsuge 2024 - HR deltager under dette punkt
13.20 - 13.25	Godkendelse af referat fra sidste møde
13.25 - 13.30	Referat fra HovedMED
13.30 - 13.40	OmrådeMED Rådhusene Årskalender 2024
13.40 - 14.15	Budget 2025 og status på Økonomi
14.15 - 14.30	Evaluering af budgetudmøntningen / omorganiseringen
14.30 - 14.40	Medarbejderrepræsentation i MED
14.40 - 14.50	Fraværstatistik pr. 30. juni 2024 - Rådhusene
14.50 - 15.00	Kommunikation
15.00 - 15.30	ORIENTERING:
	Nye regler om registrering af arbejdstid
	Principper for kompetenceudvikling og løn O.24
	Trepartsaftalen og fuldtidskravet
	Oversigt over arbejdsulykker for første halvår af 2024
	Orientering
	Eventuelt

Aktuel beslutning på OmrådeMED Rådhusene 04-09-2024

Drøftet.

Punkt 2: Godkendelse af referat fra sidste møde

S2020-3849

Sagens kerne

Følgende referater fra OmrådeMED Rådhusene forelægges til godkendelse:

- Den 23. maj 2024.

Aktuel beslutning på OmrådeMED Rådhusene 04-09-2024

Godkendt.

Bilag

Referat - OmrådeMED Rådhusene den 23-05-2024

Punkt 3: Referat fra HovedMED

S2020-3849

Sagens kerne

Følgende referater fra HovedMED forelægges til orientering:

- Den 19. september 2024.

Aktuel beslutning på OmrådeMED Rådhusene 04-09-2024

Referat er ikke fyldestgørende nok - der ønskes lidt flere detaljer. Hvis en konsulent eller andre skal arbejde videre med referatet, kan det være svært hvis det ikke er mere informativt.

Ellers godkendt.

Bilag

Referat - HovedMED (2023-2024) den 19-08-2024

Punkt 4: OmrådeMED Rådhusene Årskalender 2024

S2024-295

Sagens kerne

Den 27. februar 2024 blev årskalenderen for OmrådeMED 2024 drøftet. Der blev givet input til årskalenderen fra medlemmerne af OmrådeMED.

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

Indstilling

Det indstilles, at OmrådeMED drøfter hvorvidt den tilrettede årskalender kan godkendes, eller om der er emner der fortsat mangler.

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 Rådhusene 04-09-2024

Der er mange ting på. Eks. I dag med 17 punkter. Derfor anbefales det at der på mødet vælges 2 tematikker til næste møde.

Årskalenderen revurderes næste gang så den er mere afstemt ift. tidsramme. Der er mange punkter på dagsordenen.

Eksempelvis i dag 17 punkter dog incl. orienteringspunkter.

Bilag

Årskalender 2024 for OmrådeMED Rådhusene - den 4. september

Punkt 5: Budget 2025 - høring af budget

S2024-8797

Sagens kerne

I henhold til tidsplanen for Budget 2025 er høringsperioden for budgetforslaget fra d. 26. august til d. 6. september 2024.

Høringssvaret kan forholde sig til

- eksisterende serviceniveau
- forslag til budgetændringer
- forslag til anlæg

Indstilling

Det indstilles, at OmrådeMED drøfter og udarbejder høringssvar til budget 2025

Sagens baggrund

Det tekniske budget for 2025 er udarbejdet med udgangspunkt i de af Økonomiudvalget udmeldte økonomiske rammer for fagudvalgene. Rammerne er tilpasset ændret lovgivning samt pris og lønudvikling, ligesom budgettet er tilrettet i forhold til demografi og aktivitetsændringer samt generelle forventninger til udgiftsniveauet for de respektive udgiftsområder.

Der er lavet differentierede lønfremskrivninger i forbindelse med udmøntningen af trepartsmidlerne.

I det fremsatte budgetoplæg er der IKKE indarbejdet ubalancer i fagudvalgenes budgetter som efterfølgende skal finansieres.

Materialet er tilgængeligt på kommunens hjemmeside

Økonomiske oplysninger

Det samlede tekniske budgetoplæg viser for 2025 et samlet underskud og forbrug af likvide aktiver på 13.997.000 kr.

Lovgrundlag

-

Aktuel beslutning på OmrådeMED Rådhusene 04-09-2024

Budgetprocessen er i gang. NFK får tildelt flere midler på 15,6 mio. i finansieringstilskud for at rette op på baggrund af de tekniske korrektioner i balancetilskuddet. Det betyder, at vi ender i plus ift. budgettet for 2025, og ikke skal tage penge op af kassen for at bringe balance mellem udgifter og indtægter i budgettet. Finansieringstilskuddet blev meldt ud fredag den 30. august 2025, hvorfor vi ikke har haft dette beløb med i budgetforudsætningerne tidligere og til Kommunalbestyrelsens 1. behandling af budget 2025. Servicerrammen er imidlertid ikke udvidet som følge af det ekstra finansieringstilskud. Til Kommunalbestyrelsens 1. behandling af budgettet var servicerrammen 17,5 mio.kr. over den vejledende servicerramme for Nordfyns Kommune. Det vil være nogle af de drøftelser og prioriteringer der kommer med i de kommende politiske budgetforhandlinger.

I budgettet er der bl.a. indarbejdet ekstra midler til det specialiserede voksenområde + til Børn og Familieområdet - herunder også ekstra personaleressourcer på Børn og Familieområdet med 3,3 mio.kr. Der er tillige indarbejdet den fulde udgift til borgerrådgiverfunktionen (det statslige tilskud bortfalder fra 1. jan. 2025 og borgerrådgiverfunktionen finansieres herefter fuldt ud af NFK's budget).

Borgerrådgiverfunktionen fremadrettet fra 1. januar 2025 tilrettelægges i et samarbejde med Middelfart og Assens Kommuner. Der træffes en særskilt politisk beslutning om det samarbejde i de 3 kommuner.

I budgetmaterialet fremgår det også hvilke pris- og lønstigninger der er i lønninger for de forskellige overenskomstområder, på baggrund af OK24 samt trepartsaftalen. Der er derfor indarbejdet en differentieret fremskrivning af lønninger med afsæt i udmøntningen af OK24 og trepart, der er forskelligt på de enkelte overenskomstområder.

Der ligger et anlægssforslag ift. rådhusene med afsæt i ejendomsstrategien - hvordan kan vi udnytte vores kvm bedst muligt. Der er 3 scenarier som blev præsenteret og drøftet.

Der er ønske om, at OmrådeMED Rådhusene får en budgetgennemgang lig den HovedMED får, således at OmrådeMED Rådhusene er klædt bedre på til at give høringssvar. En online gennemgang, som optages og derved kan genses. Det blev aftalt på mødet, at de forskellige OmrådeMED i lighed med HovedMED kobles på de orienterende teamsmøder.

Høringsbrev udarbejdes særskilt.

Bilag

Forslag til budgetændringer i budgetårene 2025-2028

Forslag til anlæg i budgetårene 2025-2028

09. Økonomiudvalget

Præsentation - Budget 2025 Lederforum og HovedMED 22.08

Ejendomsstrategi

Punkt 6: Status på økonomi - OmrådeMED

S2023-3841

Sagens kerne

Der gives en status på økonomien indenfor MED-udvalgets område.

Indstilling

Det indstilles, at status tages til orientering.

Sagens baggrund

Administrationen arbejder i øjeblikket med følgende:

- Budgetopfølgning pr. 30. juni, hvor der ses ind i finansiering af merudgifter og en genopretningsplan

Der gives en status ift. MED-udvalgets område.

Økonomiske oplysninger

-

Lovgrundlag

-

Aktuel beslutning på OmrådeMED Rådhusene 04-09-2024

Der henvises til punkt 5.

I indeværende år har der været budgetopfølgning 31/3 og 30/6. Vi forventer at overskride budgettet med 18,5 mio. Arbejdsmarkedsudvalget leverer 4,4 mio. tilbage. Der er forventede stigninger på det specialiseret socialområde - børn og unge med ca. 1 mio.kr. og ca. 22 mio. på det voksenområdet. Midtvejsreguleringen kompenserer ikke for de stigende udgifter, da konsekvenserne af reguleringen indgår til de udgifter, der kompenserer af midtvejsreguleringen. Det gælder bl.a. de stigende lønudgifter i 2024 som en konsekvens af OK24 og trepart. . Derfor står vi og mangler 14,5 i 2024. I budget reserven for 2024 henter vi 5 mio. Ubalancen er derved på 9,5 som udvalgene aktuelt kigger på.

Kompenserende forslag til at imødekomme merudgifterne arbejdes der aktuelt med i de enkelte fagudvalg. Inden for Økonomiudvalgets område bidrages der med 0,5 mio.kr. i den fælles uddannelsespulje, 0,9 mio.kr. fra særlige midler vedrørende afskaffelse af St. Bededag, fælles hygiejnekoordinator med 0,2 mio.kr. (fratrådt stillingen), bygningsdrift Fyrtårnet ca. 0,8 mio.kr.

Punkt 7: Evaluering af budgetudmøntningen / omorganiseringen

S2024-6298

Sagens kerne

Ifm. budgetbehandlingen for 2024 (behandlet i 2023), blev der lavet en budgetudmøntningsplan for hele konto 6 området.

Indstilling

Det indstilles, at OmrådeMED evaluerer på budgetudmøntningen.

Sagens baggrund

Evaluering af budgetudmøntningen på konto 6 og de deraf følgende stillingsnedlæggelser og omrokering af personale, kommunikation, flytning, etc.

Økonomiske oplysninger

-

Lovgrundlag

-

Aktuel beslutning på OmrådeMED Rådhusene 04-09-2024

Der blev nedlagt en HR konsulent stilling og den pågældende medarbejder blev tilbudt omplacering. Budgetbesparelsen ifm. budget 2024 skulle findes inden for stabsområderne. Opgaverne i stillingen blev fordelt på de resterende HR funktioner. Arbejdsmiljøkonsulent stoppede og stillingen opslået. En adm. stilling rykkede over i HR i forbindelse med en organisationsændring i stabene, men er fratrukket og den stilling er efterfølgende blevet besat. En medarbejder (tidl. lønkonsulent) er omplaceret efter at have vendt tilbage fra barsel. Lønkonsulent stillingen vil blive slået op. Puljen til Rekruttering og Tilknytning er disponeret og indgår i finansieringen. Herefter er der en vakant stilling i økonomi og løn. Det medgives at der kunne argumenteres for at stillingen burde have været i opslag. Omvendt vil der også være behov for at kunne omplacere indenfor allerede eksisterende rammer.

Punkt 8: Sundhedsuge 2024

S2024-5222

Sagens kerne

I 2024 afholdes sundhedsugen i uge 41, hvor det overordnede tema bliver Mental sundhed.

Indstilling

OmrådeMED orienteres om årets Sundhedsuge.

HR, indstiller til at man i OmrådeMED drøfter, hvordan man kan være med til at løfte interessen for Sundhedsugen, så vi får et så stort engagement og opbakning som muligt.

Sagens baggrund

I 2022 blev Sundhedsugen afholdt for første gang i Nordfyns Kommune. Med afsæt i de foregående års erfaringer og det overordnede tema, bliver rammerne for Sundhedsugen 2024 løbende udviklet.

Formål

Formålet med Sundhedsugen er at gøre medarbejderne mere opmærksomme på deres mentale sundhed og muligheder for at arbejde med denne.

Tema

Årets tema bliver: Mental sundhed.

HR har indhentet ønsker til Sundhedsugen hos OmrådeMED, hvor mental sundhed var et fælles ønske.

Aktiviteter

Der vil i løbet af ugen planlægges aktiviteter indenfor både mental sundhed og sundhed generelt.

På tegnebrættet er:

Lokalt:

- Online yoga videoer
- Oplæg fra Trivselskonsulent Allan Kisbye om mental trivsel
- Tæl skridt kampagne
- Oplæg med en fysioterapeut, samt en vaneterapeut
- Podcasts omkring mental trivsel

Fælles:

- Foredrag
- Yoga

Kommunikation

Snarest muligt kommer opslag på Intranettet om, at Sundhedsugen afholdes i uge 41. Vi vil forsøge at brande Sundhedsugen ved at få lavet noget flot grafisk materiale, få sundhedsambassadørerne i spil, så vi bedst muligt kommer godt ud i organisationen.

Konkurrencer

Der vil være forskellige konkurrencer, da vi oplever større motivation for deltagelse, når der kan vindes præmier. For eksempel præmier til den afdeling, der har gået flest skridt.

HovedMED

Sundhedsugen har været drøftet på HovedMED, og har noteret vigtigheden af, at der prioriteres tid til aktiviteter i Sundhedsugen - naturligvis i kombination med kerneopgaven. Når Ledelsen går forrest og bakker op omkring ugen - får vi flest til at deltage.

Sundhedsugen understøtter, at vi gerne vil være en attraktiv arbejdsplads, hvor der er plads til at være sammen som kollegaer.

Involver gerne LokalMED og TRIO

HR konsulenter Camilla Ærenlund og Bente Villberg deltager under punktet

Økonomiske oplysninger

Sagen har ikke været forelagt Økonomi og Løn.

Lovgrundlag

Ingen

Aktuel beslutning på OmrådeMED Rådhusene 04-09-2024

HR konsulent Bente Villberg fortalte om Sundhedsugen i uge 41. Der har været drøftelser og præsentation rundt i organisationen. Der har været et ønske om at sætte særlig fokus på mental sundhed og tillid og tryghed som centrale temaer.

Der er lavet et program som kan ses Intra'sant. Bl.a. indeholder programmet Yoga mandag og onsdag i Tingstedet 17:30-18:30 og onsdag 16-17. Tirsdag tæl skridt med individuel konkurrence med præmie til de, der går flest skridt. Tirsdag aften på Bogense skole vil der være en coach, som giver redskaber til at være "leder" i eget liv. Torsdag kobles vi på firmaidrætten med online live tiltag af et kvarters varighed flere gange over dagen. Det optages ikke. Der udloddes præmier til de arbejdspladser der særligt skaber interesse og mulighed for videndeling og læring.

Sundhedsambassadørerne har været inddraget.

Der skal lyde en opfordring til at alle ledere skal finde tid til medarbejderne og arbejdspladserne kan deltage. De enkelte ledere får nærmere materiale tilsendt.

Fra medarbejdersiden er der ønske om at Morten V. deltager i lighed med tidligere og signalerer vigtigheden af vi sætter fokus på sundhedsugen. Det er allerede planlagt både med blog og videospot. Medarbejdersiden anbefaler at det er muligt at dele historier i løbet af ugen og ikke når først sundhedsugen er afsluttet.

Punkt 9: Medarbejderrepræsentation i MED

S2024-6298

Sagens kerne

HR har fået forelagt spørgsmålet om, hvorvidt det kan/bør håndteres, at en afdeling er under pres, grundet flere medarbejdere fra samme afdelings repræsentation 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 OmrådeMED drøfter hvorledes en afdeling, hvori der er valgt flere TR'ere/medarbejderrepræsentanter som ligeledes er med i MED-udvalg, kan støttes ift. det affødte arbejdspres.

Sagens baggrund

Sagen har været drøftet i HovedMED med beslutningen: "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."

Muligheder ift. at undgå situationer hvor flere medarbejdere fra samme afdeling er repræsenteret i samme udvalg:
I Nordfyns Kommunes lokale MED-aftales § 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.

Således kan det 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 for at imødekomme problematikker der opstår og som skaber yderligere arbejdspress. 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. Ledelse 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

Sagen har ikke været forelagt Økonomi og Løn.

Lovgrundlag

Intet.

Aktuel beslutning på OmrådeMED Rådhusene 04-09-2024

Der har været henvendelse ift. pres på drift fordi der har siddet mange tillidsvalgte. KL understreger at man som arbejdsgiver ikke kan gøre så meget ved det.

Der gives økonomisk tilskud til institutionerne jf. NFK Medaftale. OmrådeMED Rådhusene støtter de 3 anbefalinger. Vi er enige om at vil følge op på de lokale drøftelser.

Punkt 10: Fraværstatistik pr. 30. juni 2024 - Rådhusene

S2024-7607

Sagens kerne

Fraværstatistikken pr. 30. juni 2024 for OmrådeMED Rådhusene 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 Rådhusenes sygefravær pr. 30. juni 2024 på 5,1%, hvilket er 1,7 procentpoint højere i forhold til sygefraværet pr. 30. juni 2023.

Specifikt for juni måned 2024 ligger sygefraværet på 5,5%, hvilket er 2,9 procentpoint højere end juni måned 2023 og 0,1 procentpoint lavere end maj måned 2024.

Det registrerede fravær svarer til ca. 13,0 fraværsårsværk for OmrådeMED Rådhusene.

Andelen uden sygefravær er pr. 30. juni 2024 på 31,0% og ligger dermed over måltallet på 30%. Andel uden sygefravær er faldet med 0,9 procentpoint set i forhold til pr. 31. maj 2024.

Det samlede sygefravær for hele kommunen, set over de seneste 12 måneder, ligger pr. 30. juni 2024 på 6,1%, hvilket er 0,5 procentpoint højere end pr. 30. juni 2023.

Måltal:

Det kan konstateres, at måltallene "Sygefraværprocent" og "Antal sygefraværsdage pr. årsværk" for OmrådeMED Rådhusene set over de seneste 12 måneder ikke er nået.

Måltallet "Andel uden sygefravær i procent" ligger over måltallet med 1,0 procentpoint.

Fraværssrapport pr. 30. juni 2024	Sygefraværprocent		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.
Måltal	3,0 %		7,8 dage	30,0 %	
Rådhusene	5,1 %	3,4 %	13,4 dage	31,0 %	7.970.510

Seneste 12 måneder: 1. juli 2024 - 30. juni 2024.

Forrige 12 måneder: 1. juli 2022 - 30. juni 2024.

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.

Økonomiske oplysninger

De estimerede lønudgifter, udbetalt i forbindelse med sygefravær de seneste 12 måneder, udgør ca. 8,0 mio. kr. for OmrådeMED Rådhusenes 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 Rådhusene 04-09-2024

Taget til efterretning.

Bilag

Fraværssrapport - Område-MED Rådhusene pr. 30. juni 2024

Datagrundlag i fraværssrapporterne

Punkt 11: Kommunikation

S2020-3849

Sagens kerne

Iht. MED-rammeaftalens § 7 påhviler det MEDudvalget at drage omsorg for at samtlige medarbejdere - skriftligt eller mundtligt - løbende orienteres om udvalgets arbejde.

Indstilling

Det indstilles at OmrådeMED beslutter, hvem der sørger for kommunikationen, hvilke punkter der skal kommunikeres, og hvilken metode der skal anvendes (skriftlig/video).

Sagens baggrund

Iht. beslutning på OmrådeMED den 23. maj 2024 er kommunikation et fast punkt til slut på dagsordenen efter hvert møde i OmrådeMED.

Kommunikationsopgaven går på omgang i OmrådeMED, både med henblik på at udarbejde skriftlig kommunikation på Intra og måske endda et videospot.

MED har en opgave i at gøre medarbejderne nysgerrige, således at de spørger ind til arbejdet. Men ultimativt er det medarbejdernes eget ansvar at følge med og rette henvendelse, hvis der er emner, de føler behov for at sende videre.

Økonomiske oplysninger

-

Lovgrundlag

-

Aktuel beslutning på OmrådeMED Rådhusene 04-09-2024

Der gives 2-3 punkter fra dagens møde på intranettet.

Punkt 12: Nye regler om registrering af arbejdstid

S2024-8068

Sagens kerne

Der orienteres om den videre proces for arbejdstidsregistrering i Nordfyns Kommune.

Indstilling

Det indstilles, at OmrådeMED tager orienteringen til efterretning.

Sagens baggrund

Den 1. juli 2024 trådte en ny lov i kraft, hvorefter det bliver lovpligtigt for alle danske arbejdsgivere at give deres medarbejdere mulighed for at registrere deres arbejdstid. Emnet har været drøftet senest på møde i Strategisk Chefforum den 14. august 2024 og HovedMED den 19. august 2024.

Odense Kommune har fremsendt et notat, der beskriver deres tilgang og retningslinjer. Det fremgår heraf, at Odense undtager ledere på niv 1-2 fra tidsregistrering. Nordfyns Kommune har valgt at lægge sig op ad Odense Kommunes tilgang, hvilket er i tråd med, hvad de fleste andre Fynske kommuner også gør.

Grundprincipperne for arbejdstidsregistreringen er:

- Vi skal overholde lovens krav.
- Vi skal undgå at overimplementere.
- Medarbejdere skal registrere mindst muligt.
- Medarbejder skal stilles ens, hvis det er muligt og registrere i samme system og på samme måde på tværs af afdelinger.

Processen fremadrettet:

- Der arbejdes på retningslinjer, der skal gælde for Nordfyns Kommune.
- Det undersøges om Nordfyns Kommunes håndtering af flekstid er i overensstemmelse med lovgivningen.
- Der indskrives i ansættelsesbrev-skabelonen, at "Du har som medarbejder i Nordfyns Kommune pligt til at orientere dig om indholdet i medarbejderhåndbogen, som findes på Nordfyns Kommunes intranet."
- Sagen forelægges lederforum den 30. august 2024 til drøftelse.
- Sagen forelægges direktionen den 4. september 2024 til endelig godkendelse.
- Der udarbejdes kommunikationsmateriale (generel information til alle + information rettet mod hvert af fagområderne).
- Der orienteres på Hoved- og OmrådeMED.
- Kommunikationsmateriale lægges på intra (generel nyhed med links til den særlige kommunikation for hvert fagområde).
- Retningslinjer for registrering af arbejdstid lægges på intra under medarbejderhåndbogen (den nye intraopsætning).
- Kommunikationsmaterialet sendes samlet i mail til lederforum.
- Indlæg på Mortens blog.
- Implementering ift. systemanvendelse - sker løbende, og fokus er at alle medarbejdergrupper får implementeret et system først, inden der sker implementering ift. ledelsen.

Økonomiske oplysninger

Der er ikke særskilte midler.

Lovgrundlag

Lov om registrering af arbejdstid.

Aktuel beslutning på OmrådeMED Rådhusene 04-09-2024

Lovgivning omkring registrering af vores arbejdstid. Løn og HR har udarbejdet de nærmere retningslinjer, der er fastlagt. De fastlagte principper bygger bl.a. på, at v ikke vil overimplementere og mindst muligt registrering - kun ved afvigelse til mødetidsplan. På de store velfærdsområder er det på plads via bl.a. vagtplanlægning m.m. Direktionen og niveau 2 er ikke omfattet på baggrund af KLS anbefaling. Niv. 3 ledere afventer nærmere vurdering.

Der er en ændring ift. medarbejdere som er ansat på rådhusene som er omfattet af flekstid. Førhen når man brugte en uges fleks brugte man 34,5 timer og ikke 37. Det er ikke lovmedholdeligt, og det vil fremadrettet 'blive sidestillet med ferie dvs. afvikling med 37 timer. Der kommer en nærmere information og kommunikation omkring ændringer og hvordan man skal forholde sig hertil. I forhold til flekssaldo er det besluttet at rammen fremadrettet er +25/ -10 bl.a. med henblik på at starte en dialog med medarbejdere om merarbejde, arbejdsmiljø m.m. Formålet er bl.a. en tættere dialog og ikke mindre fleksibilitet. Ligger man ud over ved implementeringen af ændringerne, skal man gå i dialog med sin leder om hvordan evt. afvikling skal planlægges.

Punkt 13: Principper for kompetenceudvikling og løn O.24

S2024-1598

Sagens kerne

Direktionen og Strategisk Chefforum har behandlet udkast til principper for kompetenceudvikling og løn O.24 (tidligere kaldet lønstrategi) gældende for perioden 01.04.2024 - 31.03.2026. Den 30. august drøftes materialet i lederforum inden der sker endelig godkendelse i direktionen den 4. september 2024.

Indstilling

Det indstilles, at OmrådeMED tager orienteringen til efterretning.

Sagens baggrund

Principper for kompetenceudvikling og løn O.24 skal danne rammerne for lønforhandlinger i den kommende overenskomstperiode.

Overskrifterne i lønstrategien er følgende:

- formål
- tiltrækning og tilknytning
- kompetenceudvikling
- de økonomiske rammer for løn
- lokallønsandel og engangsbeløb
- løn
- forhandlingsniveauer ved lønforhandlinger
- forhandlingskompetence for lederlønninger
- proces og kommunikationsplan

Baggrunden for udkastet er evaluering af processerne i forbindelse med O.21 og de generelle punkter set fra HR's og Løn's side er følgende:

Lønforhandlingerne er meget ressourcekrævende og der er få midler i spil.

- forhandlingsniveauerne som blev introduceret ved O.21 fungerer godt, men der er fortsat uafklarhed omkring hvor/hvornår/hvem der kan supportere lederne - derfor er der som tillæg til materialet udarbejdet en procesbeskrivelse, som gør det klart hvordan processerne omkring lønforhandling og forhåndsaftaler ser ud, hvem der har ansvaret, og hvor der kan søges hjælp / assistance
- det kunne være fordelagtigt at introducere en årshjuls-tankegang omkring forhandling af forhåndsaftaler samt årlige lønforhandlinger
- der lægges op til at eksisterende forhåndsaftaler gennemgås og evt. nye forhandlinger om forhåndsaftaler, alt sammen fremadrettet sker i umiddelbar tilknytning til modtagelsen af de nye overenskomster
- der lægges op til, at lederne lokalt fastsætter en termin for årlige lønforhandlinger som placeres efter forhandlingen af forhåndsaf-talen

Tidsplan

7. august	Principper for kompetenceudvikling og løn O.24 godkendes i direktionen
14. august	Principper for kompetenceudvikling og løn O.24 og proces godkendes i Strategisk Chefforum
19. august	Principper for kompetenceudvikling og løn O.24 og proces drøftes i HovedMED
Uge 38	Orienteringsmøde via Teams for alle tillidsrepræsentanter og ledere (der logges på i lokale teams, således at der kan laves lokale drøftelser i

	forlængelse af orienteringen)
Uge 38	Fælles nyhed til organisationen og opdatering af intranettet samt oplæg på Mortens Blog
Q3 2024	Strategimøde med direktør- og fagchefområderne mhp. at drøfte genforhandling af forhåndsftaler
Q3-Q4 2024 + Q1 2025	Forhåndsftaler evalueres og forhandles eller opsiges
Q1-Q2 2025	Lokale lønforhandlinger for 2024-2026 (1.4.2024-31.3.2026)

Økonomiske oplysninger

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 udgøre 4,44% i 2024.

Midler til lokal lønforhandling findes inden for institutionens økonomiske ramme, dog max 0,2%.

Der er afsat 1 % af lønsummen til kompetenceudvikling.

Lovgrundlag

Overenskomsterne og rammerne for lokal løndannelse.

Aktuel beslutning på OmrådeMED Rådhusene 04-09-2024

Ikke drøftet, grundet tidsmangel.

Punkt 14: Trepartsaftalen og fuldtidskravet

S2024-5094

Sagens kerne

Trepartsaftalen vedrørende fuld tid op i tid blev drøftet i direktionen den 19. juni 2024 og i Strategisk Chefforum den 26. juni 2024. Her blev det aftalt, at formål og fælles rammesætning skal på plads, og at organisering af arbejdet skal laves ud fra dét. Der skal følges op med data, så vi kan se, hvordan det udvikler sig. Fokus skal være på lokale projekter (med lokale arbejds-/projektgrupper), men der skal også være en overordnet styregruppe med fokus på det tværgående, læring og kultur.

Indstilling

Det indstilles, at OmrådeMED tager orienteringen til efterretning.

Sagens baggrund

Den 12. september 2024 er der indkaldt til et indledende møde med KL, FOA, Mogens Bak Hansen, Gitte Kyhe Clemmensen, Solveig Birte H Christiansen, Judith Poulsen, Annette Speedstsberg, Kristian Juul Kjærgaard, Gitte Høj Nielsen, Karsten Poulsen, Charlotte Hempel Kaalund Jespersen, Betina Koch Christensen, Lone Elisabeth Hvingelby, Jeanet Randrup Brøndsted, Sabine Winther Rahbek, Carsten Andreasen, Sharajé Thomasen.

Formålet med dette møde er at få defineret formålet og den fælles rammesætning. Derudover vil der blive drøftet forskellige andre spørgsmål/problemstillinger, som vil klæde os på til at planlægge konkrete tiltag.

Efter mødet den 12. september, vil der komme orientering til direktionen, Strategisk Chefforum samt HovedMED, ifm. næstkommende møder.

Økonomiske oplysninger

Sagen har ikke været forelagt Økonomi og Løn.

Lovgrundlag

Trepartsaftale om fuld tid op i tid.

Aktuel beslutning på OmrådeMED Rådhusene 04-09-2024

Ikke drøftet, grundet tidsmangel.

Punkt 15: Oversigt over arbejdsulykker for første halvår af 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 Rådhusene 04-09-2024

Ikke drøftet, grundet tidsmangel.

Bilag

Oversigt over arbejdsulykker 2024 - 1. halvår

Punkt 16: Eventuelt

S2020-3849

Sagens kerne

-

Aktuel beslutning på OmrådeMED Rådhusene 04-09-2024

Intet.

Punkt 17: Orientering

S2020-3849

Sagens kerne

Forelægges til orientering:

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

Aktuel beslutning på OmrådeMED Rådhusene 04-09-2024

Undersøgelsespåbuddet på Børn og Familie har givet anledning til opfølgning. Denne opfølgning har ikke givet anledning til yderligere. Der er ikke tegn på brud på arbejdsmiljøloven.

Derudover er man gået fra to straks påbud til aftaleforløb i jobcenteret.

Medarbejdersiden har påpeget at det er u hensigtsmæssigt at mødet d.d. er flyttet så mange gange.

Orientering om ledige stillinger på fagchefniveau - henholdsvis indenfor Børn og Unge og Teknik, Erhverv og Kultur.