

REFERAT OmrådeMED Rådhusene d. 12-11-2024

Mødedato Tirsdag d. 12. november 2024 kl. 08:30

Mødested Søndersø Rådhus, Tingstedet 1

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

Indholdsfortegnelse

Tidsplan.....	3
Præsentation af ny chef for Børn og Familie.....	4
Godkendelse af referat fra sidste møde.....	5
Referat fra HovedMED.....	6
Årlig arbejdsmiljødrøftelse 2024.....	7
AMR struktur - Rådhusene.....	9
Evalueringsrapport af Sundhedsugen 2024.....	11
OmrådeMED Rådhusene Årskalender 2025.....	12
Økonomi - Status på budget 2025.....	13
Fraværsstatistik pr. 30. september 2024 - Rådhusene.....	14
Budget 2024 - Status på økonomi - Budgetopfølgning pr. 30. september 2024.....	16
Oversigt over arbejdsulykker for første halvår af 2024.....	17
Orientering om kommende re-organisering Jobcenter Nordfyn.....	18
Orientering.....	20
Eventuelt.....	21
Kommunikation.....	22

Punkt 1: Tidsplan

S2020-3849

Sagens kerne

Tidsplan for møde i OmrådeMED Rådhusene:

	DRØFTELSE
08.30-08.45	Præsentation af ny chef for Børn og Familie
08.45-08.50	Godkendelse af referat
08.50-08.55	Referat fra HovedMED
08.55-09.15	Årlig arbejdsmiljødrøftelse 2024 - HR deltager under punktet
09.15-09.30	AMR struktur - Rådhusene - HR og AMR deltager under punktet
09.30-09.50	Evaluering af Sundhedsugen 2024
09.50-10.05	OmrådeMED Rådhusene Årskalender 2025
10.05-10.30	Økonomi - Status på budget 2025
10.30-10.45	Fraværstatistik pr. 30. september 2024 - Rådhusene
10.45-11.15	ORIENTERING
	Budget 2024 - Status på økonomi - Budgetopfølgning pr. 30. september 2024
	Oversigt over arbejdsulykker for første halvår af 2024
	Orientering om kommende Re-organisering Jobcenter Nordfyn - LUKKET PUNKT
	Orientering
	Eventuelt
11.15-11.30	Kommunikation

Aktuel beslutning på OmrådeMED Rådhusene 12-11-2024

Godkendt.

Punkt 2: Præsentation af ny chef for Børn og Familie

S2020-3849

Sagens kerne

Der bliver givet en præsentation af Charlotte Veilskov, som er ny chef for Børn og Familie.

Aktuel beslutning på OmrådeMED Rådhusene 12-11-2024

Orientering foretaget.

Punkt 3: Godkendelse af referat fra sidste møde

S2020-3849

Sagens kerne

Følgende referater fra OmrådeMED Rådhusene forelægges til godkendelse:

- Den 4. september 2024.

Aktuel beslutning på OmrådeMED Rådhusene 12-11-2024

Godkendt.

Bilag

Samlet referat - OmrådeMED Rådhusene den 04-09-2024

Punkt 4: Referat fra HovedMED

S2020-3849

Sagens kerne

Følgende referater fra HovedMED forelægges til orientering:

- Den 19. august 2024.

Aktuel beslutning på OmrådeMED Rådhusene 12-11-2024

Godkendt.

Bilag

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

Punkt 5: Årlig arbejdsmiljødrøftelse 2024

S2024-11274

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.

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

Indstilling

Administrationen indstiller, at OmrådeMED

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

Sagens baggrund

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

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

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

Arbejdsmiljødrøftelsen skal således bidrage til at gøre næste års arbejde med arbejdsmiljøet i Nordfyns Kommune mere konkret, og samtidig vil relevante mål for hele organisationen blive indsat i det kommende arbejdsmiljøårshjul for 2025.

Til arbejdsmiljødrøftelsen 2024 er der indhentet data på blandt andet sygefravær, arbejdsskader samt arbejdstilsynets afgørelser (bilag 2).

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

Det vil give følgende fordele:

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

HR- og Arbejdsmiljøkonsulent Bente Villberg deltager under punktet.

Økonomiske oplysninger

-

Lovgrundlag

Arbejdsmiljøloven.

Aktuel beslutning på OmrådeMED Rådhusene 12-11-2024

Arbejdsmiljø-tiltag det forgangne år:

- Tiltagene i bilaget var en brainstorm som skulle videre faciliteres af den tidligere arbejdsmiljøkonsulent, som så sagde op.
- Onboarding og psykologisk tryghed har der været arbejdet med.

Arbejdsmiljø-fokus den kommende tid:

- Få temaer.
- Trivsel og tryghed.
- Mentalisering.
- Mental sundhed og små pauser i løbet af dagen (hænger sammen med arbejdspress og arbejdstilrettelæggelse, da pauser kan have en gavnlig effekt).
- Tillid og tryghed / psykologisk tryghed - men vi skal være nysgerrige på hvad der kan ligge herunder - et katalog over underemner/undertemaer.
- Styrkelse af kvaliteten af vores samarbejde (ind i rammen om psykologisk tryghed).
- Obs på om der kan være sammenhæng med det stigende sygefravær jf. fraværssrapporten.

Nyt foreslået tidspunkt for årlig arbejdsmiljødrøftelse (starten af kalenderåret), giver bl.a. mening ift. valg af AMR. OmrådeMED Rådhusene bakker op.

Feedback på arbejdsmiljødagen + ønsker til kommende arbejdsmiljødage:

- Hold det til et emne eller to - HOV inddrages i at vælge tema / kvalificere dagen (og inddrages som arbejdsgruppe ift. planlægning).
- Dagen slutes af med en faciliterende drøftelse af HR, hvor der samles op på konkrete handlemuligheder/next step.
- Holde det i live - HR laver en værktøjskasse til emnerne, som pushes ud bagefter.
- Ønske om sparring ml. AMR og arbejdsmiljøkonsulent efter arbejdsmiljødagen, ift. hvordan det kan gribes an det kommende år.

OBS på at arbejdsmiljødrøftelserne skal trække tråde gennem hele organisationen - HovedMED, OmrådeMED Rådhusene, LokalMED, TRIO, og også ledelsesorganisationen (Strategisk Chefforum, Leder møder, Ledernetværk, Lederforum).

Husk også det fysiske arbejdsmiljø. Kunne man samle de gode tiltag sammen fra forskellige steder i organisationen, og vidensdele dem så de er let tilgængelige. Dette drøftes på et møde ml. AMR og HR.

Bilag

Arbejdsmiljødrøftelse 2023 - indsatser

Arbejdsmiljøredegørelse 2024

Punkt 6: AMR struktur - Rådhusene

S2024-11451

Sagens kerne

AMR-gruppen på Rådhusene oplever udfordringer i forbindelse med organisationsændringer i kommunen. AMR-strukturen er ikke tilpasset de nye forhold, og det kan give udfordringer i forhold til at være nærværende og let tilgængelig for alle medarbejdere.

Bente Villberg fra HR deltager under punktet.

Indstilling

Det indstilles, at forslag til ny struktur af AMR på Rådhusene drøftes.

Sagens baggrund

AMR-gruppen på Rådhusene oplever udfordringer som følge af de løbende organisationsændringer i kommunen. Når afdelinger bliver sammenlagt, flyttes, eller når medarbejdere får faste arbejdspladser uden for rådhusene, påvirker det medarbejdernes mulighed for at have en nærværende arbejdsmiljørepræsentant (AMR).

AMR-strukturen på Rådhusene er ikke fulgt med disse ændringer, hvilket kan skabe afstand og begrænset kontakt mellem AMR og de medarbejdere, de repræsenterer.

For eksempel blev medarbejdere fra PPR pr. 1. august 2024 flyttet ud på skolerne, mens de organisatorisk stadig hører under Otterup Rådhus og formelt set dækkes af en AMR der. Det går imod nærhedsprincippet, da medarbejderne har svært ved at få den samme daglige adgang til deres AMR.

Søndersø Rådhus er dækket af 2 AMR'er, som idag er på hvert deres fagområde. Ved det kommende valg, som er styret af geografien, risikerer vi at kommende AMR'er dækker samme fagområde.

Det kan føre til at vigtige forskelle i arbejdsmiljøet overses, fordi AMR'en måske ikke har samme kendskab til og indsigt i forholdene på det andet fagområde.

Arbejdsmiljølovgivningen understøtter princippet om, at AMR'erne skal repræsentere og være i kontakt med de ansatte og bidrage med erfaringer og viden om de ansattes arbejdsmiljø. Dette gælder det psykiske og fysiske arbejdsmiljø.

Forslag til løsning:

Otterup Rådhus: Vurdere om ansvarsområde skal justeres. For eksempel PPR medarbejderne hører under AMR på den pågældende skole.

Søndersø Rådhus: Justering af AMR-valgproceduren, så fagområderne repræsenteres ligeligt.

Uddrag fra Arbejdstilsynet:

Virksomheder med 35 eller flere ansatte, skal have en AMO gruppe. Hvor stor AMO gruppen skal være, er ikke fastlagt på forhånd.

Antallet af arbejdsmiljørepræsentanter skal fastsættes på en måde, så alle ansatte kan komme i kontakt med deres arbejdsmiljørepræsentanter, og sådan at de ansatte kan drøfte arbejdsmiljøforhold med medlemmerne af AMO inden for de ansattes arbejdstid.

Antallet af medlemmer og arbejdsmiljøgrupper skal afspejle de konkrete opgaver i AMO, sådan at antallet til enhver tid er tilstrækkeligt til, at AMO i både sin daglige og koordinerende funktion kan løse sine opgaver tilfredsstillende.

Antallet af medlemmer og arbejdsmiljøgrupper skal fastsættes således, at arbejdsmiljøorganisationen til enhver tid kan løse sine opgaver på tilfredsstillende måde i forhold til:

- Virksomhedens ledelsesstruktur,
- Virksomhedens øvrige struktur, herunder geografiske forhold, størrelse og beliggenhed,
- Virksomhedens arbejdsmiljøforhold, herunder arbejdets art, farlighed, risici og positive arbejdsmiljøfaktorer,
- Arbejdets organisering,

- Særlige ansættelsesformer og
- Andre hensyn, som påvirker arbejdsmiljøopgaverne i arbejdsmiljøorganisationen.

Når virksomheden skal fastsætte antallet, skal den være opmærksom på, at der er en naturlig sammenhæng mellem antallet af medlemmer og den tid og de ressourcer, de skal have til rådighed for at udføre deres opgaver tilfredsstillende. Arbejdsgiveren skal under alle omstændigheder sørge for, at medlemmerne af AMO har tilstrækkelig tid, viden mv. til at varetage deres opgaver.

Arbejdsmiljørepræsentant Lene Nielsen, Maria Nielsen og Elin Hansen deltager i præsentationen af sagen.

Økonomiske oplysninger

-

Lovgrundlag

Arbejdsmiljøloven.

Aktuel beslutning på OmrådeMED Rådhusene 12-11-2024

Hvad er problemstillingen/overblik:

- PPR:
 - AMR-gruppen oplever at AMR har svært ved at dække medarbejderne, helt konkret kan nævnes eksemplet med PPR som er rykket ud, og det gør det svært at være nærværende og se hvad der sker i deres dagligdag ift. fysisk og psykisk arbejdsmiljø.
 - Hvilken AMR skal man dækkes af, når man sidder forskellige steder?
 - Hvordan med TRIO-møder?
- Struktur Otterup:
 - B&U - AMR er valgt af og repræsenterer denne gruppe (det fungerer)
 - Teknik, Erhverv og Kultur - AMR er valgt af og repræsenterer denne gruppe (det fungerer)
 - Dog kan de to AMR bruges fleksibelt i Otterup
- Struktur Søndersø:
 - 2 AMR'er som er valgt af alle og repræsenterer alle
 - Ledelsesmæssigt kan det også skabe udfordringer, da det kan være tilfældigt hvilken AMR der bruges mest / bruger mere af sin tid på AMR-opgaver end den anden

AMR ønsker:

- Der er én metodik i Otterup, og én metodik i Søndersø. Generelt et AMR ønske, at det er metodikken i Otterup om anvendes i Søndersø.
- Derudover et AMR ønske, at der tages stilling til PPR. AMR kan ikke løfte sin opgave omkring disse medarbejdere.
- Også et ønske at der tages stilling til, om der skal være en ekstra AMR hos KUE.
- AMR's hverdag skal i den ideelle verden ligne hverdagen hos den gruppe der repræsenteres, fx ift. om der er borgerkontakt. Og det skal være nemt at gå til sin AMR for medarbejdere, hvis der er noget psykisk eller fysisk.

Beslutning i OmrådeMED Rådhusene:

- For PPR kunne det fysiske arbejdsmiljø ligge hos den lokale AMR, men det psykiske arbejdsmiljø er nødt til at følge ledelsesstrengen.
 - Hvis vi går med ovenstående, model omkring opdeling af fysisk/psykisk arbejdsmiljø, er det vigtigt med meget tydelig kommunikation, således at både ledere, medarbejdere og AMR'ere er fuldt oplyste om hvem de går til med hvad.
- Vil gerne se ind i en model med en AMR i KUE.
- Vil gerne se ind i en model hvor struktur i Otterup overføres til Søndersø.
- Ønske om forslag fra HR (diagrammer) som viser muligheder i set-up ud fra ovenstående, som en videre drøftelse kan tage afsæt i (et beslutningsoplæg).
- Evt. beslutning omkring ændring i struktur sker i HovedMED.

Punkt 7: Evaluering af Sundhedsugen 2024

S2024-5222

Sagens kerne

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

Indstilling

HR indstiller, at OmrådeMED evaluerer sundhedsugen 2024.

Sagens baggrund

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

Overvejelser til evaluering:

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

Økonomiske oplysninger

-

Lovgrundlag

-

Aktuel beslutning på OmrådeMED Rådhusene 12-11-2024

Rigtig god struktur på ugen i år, godt planlagt, gode tidspunkter for aktiviteter. Super gode aktiviteter som mange kunne tage del i.

Evaluering/ønsker til næste år:

- Vidensdeling af initiativer (måske en vidensbank)/gør reklame for hvilke aktiviteter der kan laves i ugen som et katalog/træk aktiviteter frem fra sidste år, som kan deles forud for ugen til inspiration.
- Fokus på at holde det i live bagefter.
- Løbende updates i løbet af sundhedsugen fra HR - kræver at der sendes materiale ind til HR fra organisationen, som HR kan dele i løbet af ugen.
- Ønske om en sundhedsdag i foråret.

Sundhedsambassadør:

- Der var ikke mange der mødte op til mødet. Er der ledelsesmæssig opbakning hele vejen rundt? Hvordan kan ledelsen være opmærksom på at sikre at opbakning er tydelig?
- Ønske om flere sundhedsambassadører.

Punkt 8: OmrådeMED Rådhusene Årskalender 2025

S2024-295

Sagens kerne

Årskalenderen for 2025 skal drøftes i 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 ønskede emner for 2025 med afsæt i vedlagte udkast.

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

Ingen.

Lovgrundlag

Intet.

Aktuel beslutning på OmrådeMED Rådhusene 12-11-2024

Årskalender tilpasset. Den tilpassede kalender vedlægges referatet.

Bilag

Årskalender 2025 for OmrådeMED Rådhusene - pr. 12.11.24

Udkast Årskalender 2024 for OmrådeMED Rådhusene 2025

Punkt 9: Økonomi - Status på budget 2025

S2024-8797

Sagens kerne

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

Indstilling

Det indstilles, at Område MED

- drøfter udmøntningen af budgetaftalen for 2025

Sagens baggrund

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

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

På driften er der eksempelvis

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

På anlægssiden

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

Økonomiske oplysninger

-

Lovgrundlag

-

Aktuel beslutning på OmrådeMED Rådhusene 12-11-2024

Udmøntning af budgetaftalen er i gang. Skal behandles i direktionen og i det politiske. Status gives til OmrådeMED Rådhusene i februar.

Bevilling til informationssikkerhed. Der arbejdes på at blive konkret omkring hvad der ligger af opgaver herunder.

Bilag

Bilag til Budgetaftalen 2025-2028

Budgetaftale 2025 - tilgængeliggjort

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

S2024-10753

Sagens kerne

Fraværstatistikken pr. 30. september 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. september 2024 på 5,9%, hvilket er 2,2 procentpoint højere i forhold til sygefraværet pr. 30. september 2023.

Specifikt for september måned 2024 ligger sygefraværet på 7,3%, hvilket er 3,3 procentpoint højere end september måned 2023 og 1,9 procentpoint højere end august måned 2024.

Det registrerede fravær svarer til ca. 14,8 fraværsårsværk for OmrådeMED Rådhusene.

Andelen uden sygefravær er pr. 30. september 2024 på 32,9% og ligger dermed over måltallet på 30%. Andel uden sygefravær er steget med 0,9 procentpoint set i forhold til pr. 31. august 2024.

Det samlede sygefravær for hele kommunen, set over de seneste 12 måneder, ligger pr. 30. september 2024 på 6,1%, hvilket er 0,3 procentpoint højere end pr. 30. september 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 2,9 procentpoint.

Fravær-rapport pr. 30. september 2024	Sygefravær- procent		Antal syge- fraværsdage 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	5,9 %	3,7 %	15,4 dage	32,9 %	9.219.358

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

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

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

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

Økonomiske oplysninger

De estimerede lønudgifter, udbetalt i forbindelse med sygefravær de seneste 12 måneder, udgør ca. 9,2 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 12-11-2024

Andel af medarbejdere uden sygefravær er steget, dvs. det er en mindre medarbejdergruppe som står for det samlede fravær.

Der er meget forkølelse, hoste og feber. Måske vi skal genopfriske de gode hygiejne-råd og få sat sprit frem.

Også obs på bedre reklame for influenza-vaccination fx via ledere og AMR'ere.

Bilag

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

Datagrundlag i fraværssrapporterne

Punkt 11: Budget 2024 - Status på økonomi - Budgetopfølgning pr. 30. september 2024

S2023-3841

Sagens kerne

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

Indstilling

Det indstilles, at OmrådeMED tager budgetopfølgningen til orientering.

Sagens baggrund

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

Økonomiske oplysninger

-

Lovgrundlag

-

Aktuel beslutning på OmrådeMED Rådhusene 12-11-2024

Drøftet.

Bilag

ØKONOMIUDVALGET - Budgetopfølgning pr. 30. september 2024

Punkt 12: 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

Beslutning på OmrådeMED Rådhusene 04-09-2024

Ikke drøftet, grundet tidsmangel.

Aktuel beslutning på OmrådeMED Rådhusene 12-11-2024

Taget til efterretning.

Bilag

Oversigt over arbejdsulykker 2024 - 1. halvår

Punkt 13: Orientering om kommende re-organisering Jobcenter Nordfyn

S2020-3849

Sagens kerne

Orientering om kommende re-organisering Jobcenter Nordfyn.

Indstilling

Det indstilles at orienteringen tages til efterretning.

Sagens baggrund

De seneste år er der på beskæftigelsesområdet gennemført en del, politisk vedtagne, besparelser, der har betydet øget arbejdspress for medarbejdere. Jobcenteret har samtidig været i en situation hvor eventuelle organisationsændringer og tilpasninger har måtte afvente rapporten fra ekspertgruppe og politiske beslutninger om beskæftigelsesindsatsen fremtid. Nu er rapporten kommet, de politiske forhandlinger er i gang, og vi ved derfor hvilke tendenser og retninger der vil komme i fremtidens beskæftigelsesindsats.

Rapporten fra ekspertgruppen ligger eksempelvis op til en hel ny opdeling i indsatser frem for målgrupper og samtidig står vi, i Jobcenter Nordfyn, i en situation hvor vi har to vakante teamlederstillinger. Derfor har vi i ledelsen valgt at fremrykke en reorganisering af Jobcenteret, så vi kan rekruttere nye teamledere og medarbejdere ind i en ny virkelighed.

Reorganiseringen tager udgangspunkt i tendenser og retninger fra ekspertgruppens rapport, samt i løsning af kerneopgaven. Vi har taget udgangspunkt i hvilken faglig ledelse de forskellige indsatser vil kræve. Medarbejderne vil derfor fremover opleve at have en personaleleder, men modtage faglige ledelse fra forskellige leder afhængigt af indsatser og konkrete udfordringer.

Samtidig lægges der op til, at medarbejdere fremover skal arbejde i mindre grupper, med hvert sit indsatsområde og eventuelt særlige målgruppe. Den enkelte gruppe vil få en samlet sags-stamme og fælles mål/måltal. Ved at arbejde fælles i mindre grupper sikres den daglige faglige sparring og at ansvaret kan deles med en kollega/kolleger, særligt i komplekse sager.

På længere sigt vil andre kommunale fagligheder kunne inviteres ind i den enkelte gruppe - eks. en medarbejder fra børn og unge, fra handicap/psykiatri, fra træningsafdelingen osv.

I arbejdet med rammen for reorganisering er der tages udgangspunkt i den opdeling af 5 indsatser, der ifølge ekspertgruppen skal afløse de nuværende 13 målgrupper, i løsning af kerneopgaven og i at skabe en langt større grad af fælles opgaveløsning med fokus på de forskellige fagligheder der skal i spil for at vi lykkes.

Økonomiske oplysninger

-

Lovgrundlag

-

Aktuel beslutning på OmrådeMED Rådhusene 12-11-2024

Fokus bliver hvilke indsatser der skal være, og hvilken faglig ledelse disse indsatser kalder på.

Alle medarbejdere deles op i grupper, så der er fælles ansvar omkring en indsats og en sagsstamme.

Rammen er præsenteret for medarbejderne og medarbejderne er blevet hørt ift. hvilke behov der er for at få organiseringen til at lykkes. Der arbejdes videre i ledelsen med relevant inddragelse af medarbejderne, for at nå et endeligt resultat.

Fagkoordinatorer vælges blandt medarbejdere - særligt fokus på kriterier for udvælgelse, så der sikres legitimitet.

Der er fokus på samspillet med KUE ift. opgaver der har snitflader.

Endelig organisering forventes beskrevet i december.

Bilag

Kommissorie reorganisering

Re-organisering på beskæftigelsesområdet - figur

Punkt 14: Orientering

S2020-3849

Sagens kerne

Forelægges til orientering:

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

Aktuel beslutning på OmrådeMED Rådhusene 12-11-2024

Fra ledelsessiden:

- Fokus på IT-drift, herunder god kommunikation omkring kommende tiltag.
- Ledertrivsel på dagsordenen. Bl.a. er der igangsat et forløb med LEAD i stabene og i Teknik, Erhverv og Kultur - mulighed for vidensdeling med lederkollegaer.
- Ferielukket i stabene i uge 29 (med nødbemanding) - der kommer kommunikation på Intra'Sant.
- Der er sammenlægning af borgerrådgiverfunktionen med Assens og Middelfart. Vores borgerrådgiver virksomhedsoverdrages således til Assens. Pt. er vores borgerrådgiver sygemeldt, og der arbejdes på en løsning omkring hvordan arbejdsopgaverne løses i samråd med Assens.

Fra medarbejdersiden:

- Intet.

Fra arbejdsmiljørepræsentanterne:

- Der er AMR-valg den 28. november.

Punkt 15: Eventuelt

S2020-3849

Sagens kerne

-

Aktuel beslutning på OmrådeMED Rådhusene 12-11-2024

Sidste møde i indeværende MED-periode, som udløber 31.12.24. Der kommer nye udpegninger til MED.

Rådhus Otterup holder AMR-valg den 5. december.

Spørgsmål omkring status på SafetyNet? Data overflyttes i uge 2/3 2025, hvorefter der påbegyndes et arbejde med implementering og afprøvning af systemet.

Hvad gælder der omkring varme denne vinter? Ønske om udmelding fra direktionen.

Punkt 16: 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 12-11-2024

Hvad kommunikeres:

- Varme
- Safetynet
- Hygiejne
- IT-drift