

REFERAT HovedMED 2025-2026 d. 21-01-2025

Mødedato Tirsdag d. 21. januar 2025 kl. 09:30

Mødested Søndersø Rådhus

Mødedeltagere Morten V. Pedersen, Charlotte Jakobsen, Pernille Smidt, Jens Frederik Lykke Horsens, Lise Lotte Nielsen, Louise Rasmussen, Else Hougaard Eriksen, Lone Glud Borberg, Carsten B. Hansen, Thomas Kim Clausen, Line Simonsen, Jan Møller Iversen, Mogens Bak Hansen, Ina Andersen, Thomas Juncker Eriksen, Dorthe Buris Hoeg (Fravær), Karsten Poulsen

Indholdsfortegnelse

Tidsplan.....	3
Fællesbillede af HovedMED.....	5
Valg af næstformand til HovedMED.....	6
Godkendelse af referat fra HovedMED.....	7
Referat fra OmrådeMED.....	8
HovedMED for perioden 2025 og 2026.....	9
Evalueringsrapport af Sundhedsugen 2024.....	11
AMR struktur - Rådhusene.....	13
Kommissorium for tværgående arbejde med fleksibel arbejdstilrettelæggelse og fuldtid/op-i-tid.....	15
Udmøntning af Budgetaftalen for 2025-2028.....	17
Fraværstatistik pr. 31. december 2024 - HovedMED.....	19
Arbejdsmiljødagen 2025.....	22
Status på procesplan for forhandling af forhåndsftaler.....	23
Orientering om ændringer i Arbejdsskadeloven.....	24
Orientering om reformarbejdet i Nordfyns Kommune.....	26
Nordfyns Kommunes tilbud indenfor psykologisk rådgivning - psykologbistand.....	28
Status på besøg fra Arbejdstilsynet 2. halvår 2024.....	30
Status på implementering af SafetyNet.....	31
Ny velfærd - orientering om arbejdet med MED-organisationens strategiplan i 2025.....	32
Årskalender 2025 - punkter til kommende møder.....	33
Orientering.....	34

Punkt 1: Tidsplan

S2022-39879

Sagens kerne

Tidsplan for møde i HovedMED:

09.30-09.40	Fællesbillede af HovedMED	
	DRØFTELSE	DELTAGERE
09.40-09.50	Valg af næstformand til HovedMED	
09.50-09.55	Godkendelse af referat fra HovedMED	
09.55-10.00	Referat fra OmrådeMED	
10.00-10.20	HovedMED for perioden 2025-2026	HR-konsulent Camilla Ærenlund
10.20-10.35	Evaluering af Sundhedsugen 2024	HR-konsulent Camilla Ærenlund
10.35-10.50	AMR struktur - Rådhusene	HR- og arbejdsmiljøkonsulent Bente Villberg
10.50-11.10	Kommissorium for tværgående arbejde med fleksibel arbejdstilrettelæggelse og fuldtid/op-i-tid	
11.10-30	Udmøntning af Budgetaftalen for 2025-2026	
11.30-11.45	Fraværstatistik pr. 31. december 2024 - HovedMED	
11.45-12.00	Arbejdsmiljødagen 2025	
12.00-12.20	Status på procesplan for forhandling af forhåndsaftaler	Personalekonsulenterne Jens Lundgaard og Vibeke Vindahl Hermann
12.20-13.00	ORIENTERING	
	Orientering om ændringer i Arbejdsskadeloven	Risikorådgiver John Jørgensen
	Orientering om reformarbejdet i Nordfyns Kommune	
	Nordfyns Kommunes tilbud indenfor psykologisk rådgivning -	

	psykologbistand	
	Status på besøg fra Arbejdstilsynet 2. halvår 2024	
	Status på implementering af SafteyNet	
	Ny velfærd - orientering om arbejdet med MED-organisationens strategiplan i 2025	
	Årskalender 2025 - Punkter til kommende møde	
	Orientering	

Aktuel beslutning på HovedMED 2025-2026 21-01-2025

Godkendt.

Punkt 2: Fællesbillede af HovedMED

S2024-10191

Sagens kerne

Der bliver taget fællesbillede af HovedMED 2025-2026.

Aktuel beslutning på HovedMED 2025-2026 21-01-2025

Godkendt.

Punkt 3: Valg af næstformand til HovedMED

S2024-13449

Sagens kerne

Valg af næstformand til HovedMED.

Indstilling

Medarbejderrepræsentanterne orienterer om, hvem medarbejderrepræsentanterne har valgt som næstformand for HovedMED.

Sagens baggrund

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

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

Økonomiske oplysninger

-

Lovgrundlag

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

Aktuel beslutning på HovedMED 2025-2026 21-01-2025

Der blev orienteret om, at Frederik L. Horsens er valgt som næstformand.

Punkt 4: Godkendelse af referat fra HovedMED

S2024-10191

Sagens kerne

Der foreligger referater fra HovedMED:

- Den 19. november 2024.

Aktuel beslutning på HovedMED 2025-2026 21-01-2025

Godkendt.

Bilag

Samlet referat - HovedMED (2023-2024) den 19-11-2024

Punkt 5: Referat fra OmrådeMED

S2024-10191

Sagens kerne

Referater fra OmrådeMED forelægges til orientering:

- OmrådeMED Rådhusene den 12. november 2024.
- OmrådeMED Sundhed og Rehabilitering den 18. november 2024.
- OmrådeMED Teknik, Erhverv og Kultur den 15. november 2024.
- OmrådeMED Børn og Unge den 15. november 2024.

Aktuel beslutning på HovedMED 2025-2026 21-01-2025

Ingen bemærkninger.

Bilag

Samlet referat - OmrådeMED Børn og Unge den 15-11-2024

Samlet referat - OmrådeMED Rådhusene den 12-11-2024

Samlet referat - OmrådeMED Sundhed og Rehabilitering den 18-11-2024

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

Punkt 6: HovedMED for perioden 2025 og 2026

S2024-13449

Sagens kerne

HovedMED træder sammen for en ny periode 2025-2026.

Af hensyn til nye medlemmer er der information samt drøftelse om roller, ansvar og fælles forventningsafstemning.

Indstilling

Det indstilles, at HovedMED drøfter:

- Hvilke forventninger er der til den rolle, og det ansvar man har i et MED-udvalg?
 - Hvor kan nye medlemmer finde de informationer der er nødvendige for at blive sat godt ind i arbejdet i MED?
- Hvordan sikrer man, at arbejdsmiljøet bliver en naturlig del af drøftelserne i MED?
- Hvordan er forretningsordenen for HovedMED?
- Hvordan sikrer man, at kolleger bliver inddraget i god tid, så man er bedst muligt forberedt inden et møde i HovedMED?
- Hvordan kan vigtig information fra HovedMED formidles videre til OmrådeMED og resten af organisationen på en effektiv måde?

Sagens baggrund

MED-aftalen for Nordfyns Kommune danner rammen for et forpligtende samarbejde mellem ledelse og medarbejdere med fokus på at skabe en attraktiv arbejdsplads. Den lægger vægt på ledelse, kommunikation, arbejdsmiljø, sundhed og professionalisme, som alle er essentielle for medarbejdernes trivsel, udvikling og engagement.

Formålet er at sikre, at medarbejderne har reel medindflydelse og medbestemmelse på arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold. Dette kræver et tæt samspil mellem ledelse og medarbejdere, hvor en tydelig og prioriteret dagsorden er et vigtigt redskab til at strukturere og kvalificere drøftelserne. På denne måde kan beslutninger træffes på et oplyst grundlag, og der kan udvikles konkrete løsninger.

Det er desuden afgørende, at medlemmer af MED-udvalget forstår deres roller og ansvar og har adgang til de informationer, der understøtter arbejdet. MED-arbejdet skal også sikre, at arbejdsmiljøet bliver en naturlig og integreret del af udvalgets drøftelser og beslutninger.

Arbejdet i MED skal understøtte lokalaftalens mål om at forebygge nedslidning, sikre arbejdsglæde, fremme fleksibilitet og skabe balance mellem opgaver og ressourcer.

Drøftelsen skal sætte fokus på, hvordan MED-udvalget kan fortsætte med at bidrage konstruktivt til at udvikle arbejdspladsen, sikre effektive samarbejdsprocesser og styrke kommunikationen, så Nordfyns Kommune forbliver en attraktiv arbejdsplads, hvor både medarbejdere og ledelse trives og udvikler sig.

Forretningsorden for HovedMED

Der laves hvert år en mødeplan for MED-systemet. I HovedMED planlægges der minimum 6 årlige møder. Derudover kan der komme ekstraordinære møder eller møder med økonomiudvalget i forbindelse med drøftelser om budgettet.

Dagsorden til et kommende møde vil blive publiceret 7 dage før et møde. Arbejdsmiljø skal indgå i drøftelsen af alle punkter.

Et referat skal være godkendt og publiceret senest 7 dage efter et møde. Både dagsorden og referat er offentligt for alle ansatte i Nordfyns Kommune.

HR-konsulent Camilla Ærenlund deltager under punktets behandling.

Økonomiske oplysninger

-

Lovgrundlag

§ 2 Formål (MED-aftalen)

MED-aftalen bidrager til, at Nordfyns Kommune er en attraktiv arbejdsplads med fokus på ledelse, kommunikation, professionalisme, arbejdsmiljø og sundhed.

MED-aftalen sætter de overordnede rammer for et forpligtende samarbejde mellem ledelse og medarbejdere og skal sikre alle ansatte medindflydelse og medbestemmelse på arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold på relevante niveauer.

Det overordnede formål er i fællesskab at skabe en sikker og sund arbejdsplads, hvor medarbejderne trives, og hvor fysisk, psykisk og social nedslidning forebygges effektivt. Formålet er desuden at kunne tiltrække og fastholde kvalificerede medarbejdere.

Tæt samspil mellem ledelse og medarbejdere er en forudsætning for, at der kan træffes de bedste beslutninger. Medindflydelsen og medbestemmelsen skal sikre, at ledelsens beslutninger bliver truffet på et så oplyst grundlag som muligt. Drøftelserne i MED-udvalgene er med til at kvalificere ledelsens beslutninger.

Arbejdsmiljøet er en integreret del af vores opgaveløsning og indgår i alle led og opgaver, som vi løser. I udviklingen af arbejdsmiljøarbejdet er der fokus på at skabe balance mellem opgaver og ressourcer.

Alle repræsentanter i MED bidrager engageret og konstruktivt til at finde fælles løsninger vedr. arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold.

Samarbejdet skal sikre at:

- kommunens ansatte på bedst mulig vis kan løse deres opgaver
- medarbejdernes interesse for effektiviteten og kvaliteten af serviceydelserne i kommunen styrkes
- arbejdsglæden og den enkelte medarbejders behov for såvel tryghed som personlig og faglig udvikling tilgodeses
- arbejdsforholdene er udviklende og gode
- medarbejdere engagerer sig i både det daglige arbejde og i udviklingen af arbejdspladsen
- medarbejdernes personlige og faglige udvikling skaber omstillingsparathed og fleksibilitet
- arbejdsmiljøområdet generelt og den forebyggende indsats styrkes og effektiviseres, og at medarbejdernes sundheds- og arbejdsmiljøforhold udvikles
- arbejdspladserne skaber en fælles holdning mellem ledelse og medarbejdere til prioritering af opgaverne og løsning af disse

Medindflydelsen og medbestemmelsen udmøntes gennem gensidig information og drøftelse, fastlæggelse af retningslinjer for arbejds-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold samt forhandling og indgåelse af generelle rammeaftaler/overenskomster, hvor aftaleretten er delegeret til de lokale repræsentanter.

Aktuel beslutning på HovedMED 2025-2026 21-01-2025

Drøftet.

Camilla Ærenlund deltog under punktets behandling.

Bilag

MED aftale

Punkt 7: Evaluering af Sundhedsugen 2024

S2024-5222

Sagens kerne

I uge 41 2024 blev der afholdt Sundhedsuge med fokus på mental sundhed som det overordnede tema. HR har anmodet OmrådeMED om at evaluere ugen og bidrage med idéer og forslag til fremtidige koncepter. Forslag fra OmrådeMED's drøftelser og input ses i Sagens baggrund.

Indstilling

HovedMED orienteres om OmrådeMED's opmærksomhedspunkter og forslag.

Det indstilles, at HovedMED drøfter mulige tiltag for Sundhedsugen 2025, med fokus på følgende spørgsmål:

1. Hvilke konkrete initiativer kan styrke samarbejdet mellem sundhedsambassadørerne på tværs af organisationen?
2. Hvordan kan vi rekruttere flere sundhedsambassadører og sikre, at der er tilstrækkelig ledelsesmæssig opbakning til deres arbejde?
3. Er der behov for at genindføre en Sundhedsdag som supplement til Sundhedsugen for at styrke fællesskabet blandt medarbejdere?
4. Hvilke strategier kan bruges for at involvere både ledere og MED-udvalg mere aktivt i planlægningen og gennemførelsen af Sundhedsugen?

HR-Konsulent Camilla Ærenlund deltager under punktets behandling.

Sagens baggrund

Hvert år afholder Nordfyns Kommune en Sundhedsuge i uge 41, hvor formålet er at skabe øget opmærksomhed om sundhed og trivsel på tværs af organisationen. Ugen planlægges centralt, men der lægges vægt på at sikre, at aktiviteterne når ud til hele organisationen, så alle medarbejdere får mulighed for at deltage i relevante tilbud og initiativer.

Efter afslutningen af årets Sundhedsuge blev OmrådeMED anmodet om at evaluere ugen og bidrage med idéer og forslag til Sundhedsugen 2025. Evalueringen har haft fokus på både de positive erfaringer og de områder, hvor der er potentiale for udvikling. Målet er at sikre, at Sundhedsugen fremover i endnu højere grad understøtter medarbejdernes trivsel og engagement.

OmrådeMED's drøftelser har blandt andet peget på følgende opmærksomhedspunkter og forslag:

Teknik, Erhverv og Kultur

- Behov for et lokalt forankret program med involvering af lokale sundhedsambassadører for at øge deltagelsen.
- Ønske om et styrket samarbejde mellem sundhedsambassadørerne.
- Bemærkning om, at centrale tilbud blev brugt i mindre grad, mens lokale indsatser var vellykkede.
- Den tidligere Sundhedsdag blev fremhævet som en god mulighed for at møde kollegaer.

Rådhusene

- Strukturen for Sundhedsugen i 2024 blev vurderet som velfungerende med gode aktiviteter og passende tidsplaner.
- Forslag til næste år:
 - Opret en vidensbank eller et inspirationskatalog med idéer til aktiviteter.
 - Sørg for løbende kommunikation og opdateringer i løbet af Sundhedsugen.
 - Indfør en Sundhedsdag i foråret.

Sundhedsambassadører

- Lav deltagelse ved møder. Der blev efterlyst mere ledelsesmæssig opbakning.
- Behov for flere sundhedsambassadører.

Børn og Unge

MED-udvalget har diskuteret følgende anbefalinger:

- Kommunikation om Sundhedsugen: Programmet ønskes udarbejdet og udmeldt inden sommerferien. Kalenderinvitationer til ledere og MED-udvalg anbefales ligeledes sendt inden sommerferien for at øge opmærksomheden.
- Fællesaktiviteter og lokale initiativer: MED-udvalget anbefaler planlægning af mindst ét større fællesarrangement på tværs af NFK.
- Sundhedsambassadører: Vigtigheden af lokale ildsjæle understreges, og der foreslås en fornyet indsats for at rekruttere flere sundhedsambassadører.

Økonomiske oplysninger

-

Lovgrundlag

-

Aktuel beslutning på HovedMED 2025-2026 21-01-2025

Drøftet.

Der skal bl.a. arbejdes henimod:

- At Sundhedsambassadørkorpset skal aktiveres yderligere.
- At sundhed som indsats og tema bredes mere ud over hele året.
- At der bliver en øget viden om "hvad er sundt" både fysisk og mentalt.
- At der sikres en øget involvering af MED og TRIO i arbejdet med sundhed.

De udpegede medlemmer til planlægning af arbejdsmiljødagen skal også arbejde med planlægning af Sundhedsugen. Se beslutning i punkt 12.

HovedMED får en status på mødet i april 2025.

Camilla Ærenlund deltog under punktets behandling.

Punkt 8: AMR struktur - Rådhusene

S2024-11451

Sagens kerne

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).

Indstilling

Det indstilles, at HovedMED drøfter og godkender det vedlagte forslag omkring AMR-struktur på rådhusene.

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).

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 dér. Det går imod nærhedsprincippet, da medarbejderne har svært ved at få den samme daglige adgang til deres AMR.

Søndersø Rådhus - inklusiv Den kommunale ungeindsats (KUI) - er dækket af to AMR'er, som i dag dækker hvert deres fagområde, men ved valg, der 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.

Ønsker til fremtidig struktur

Se vedlagte forslag til AMR-struktur på rådhusene.

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.

HR- og arbejdsmiljøkonsulent Bente Villberg deltager under punktet.

Økonomiske oplysninger

-

Lovgrundlag

Arbejdsmiljøloven

Aktuel beslutning på HovedMED 2025-2026 21-01-2025

AMR-struktur godkendt.

Bente Villberg deltog under punktets behandling.

Bilag

Forslag til AMR-struktur på rådhusene

Punkt 9: Kommissorium for tværgående arbejde med fleksibel arbejdstilrettelæggelse og fuldtid/op-i-tid

S2025-180

Sagens kerne

Direktionen indstiller med denne sag, at HovedMED godkender kommissoriet for styregruppen for det tværgående arbejde med fleksibel arbejdstilrettelæggelse og fuldtid/op-i-tid.

Styregruppens medlemmer udpeges af direktionen på møde den 15. januar 2025.

Styregruppen skal koordinere indsatsen med udgangspunkt i lokale erfaringer og sikre repræsentation på tværs af organisationen. Styregruppen sørger for opfølgning og koordinering med Strategisk Chefforum og rapporterer til HovedMED 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

Det indstilles, at HovedMED drøfter og godkender kommissorium for styregruppens arbejde.

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. Dette indebærer koordinering, overblik og vidensdeling på tværs af organisationen. Styregruppen skal samtidig tage højde for områdespecifikke vilkår og muligheder og sikre implementeringen af trepartsaftalens intentioner.

Styregruppen sørger for opfølgning og koordinering med Strategisk Chefforum og koordinerer med lokale initiativer samt MED-organisationen for at sikre sammenhæng og fremdrift i indsatsen. Arbejdet understøttes af en HR-konsulent og en ledelseskonsulent og 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.

Næste skridt

Efter behandling i HovedMED igangsættes arbejdet med implementering af indsatsen. Resultater og eventuelle justeringer vil løbende blive præsenteret for Strategisk Chefforum og HovedMED i 2025-2026.

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 planlægges med et oplæg for HovedMED, hvor OmrådeMED også kan inviteres, hvis det vurderes relevant.

Oplægget varer ca. 2 timer og indeholder mulighed for dialog undervejs. Det planlægges afholdt i marts 2025.

Økonomiske oplysninger

-

Lovgrundlag

-

Aktuel beslutning på HovedMED 2025-2026 21-01-2025

Kommissorie godkendt.

Bilag

Kommissorium for styregruppen for fleksibel arbejdstilrettelæggelse og fuld tid_op i tid

Punkt 10: Udmøntning af Budgetaftalen for 2025-2028

S2024-10696

Sagens kerne

For at sikre, at den politiske budgetaftale for 2025, samt overslagsårene 2026-2028 bliver udmøntet efter hensigten, har administrationen udarbejdet et samlet dokument med henblik på beskrivelse af de enkelte elementer i aftalen, samt en beskrivelse i forhold til, hvordan aftalen tænkes udmøntet.

Budgetudmøntningsplanen er godkendt af Kommunalbestyrelsen den 17. december 2024 og udvalgenes kommentarer og beslutninger er tilføjet i sagsfremstillingen.

Administrationens indstilling

Det indstilles, at den godkendte budgetudmøntningsplan tages til efterretning.

Sagens baggrund

Jf. Budgetstrategien for 2025 har administrationen udarbejdet et samlet forslag til udmøntning af den politiske budgetaftale for 2025 samt overslagsårene 2026-2028.

Dokumentet skal både ses som et arbejdsdokument for Nordfyns Kommunes organisation i forhold til, hvordan budgetaftalen konkret udmøntes, og et politisk dokument hvor det synliggøres, hvordan budgetaftalen rent faktisk udmøntes.

Endvidere vil de politiske udvalg på møderne i april samt september 2025, blive orienteret om status på udmøntning af budgetaftalen.

Budgetudmøntningsplanen har været behandlet i de respektive fagudvalg i uge 49, hvor følgende er protokolleret:

Udvalg:	Beslutning:
Børne- og Ungeudvalget, den 3. december 2024	Kasper Solberg (A) anvender standsningsretten ved behandling af sagen.
Social- og Sundhedsudvalget, den 3. december 2024	Drøftet og godkendt.
Arbejdsmarkedsudvalget, den 5. december 2024	Drøftet og godkendt.
Teknik- og Miljøudvalget, den 5. december 2024	Drøftet. Udvalget ønsker en fornyet drøftelse af budgetaftalen i forhold til de afsatte midler til klimaindsatsen, pkt. 6 - side 42: Green Steps - DK2020 - Solceller.
Erhvervs, Kultur- og Fritidsudvalget, den 6. december 2024	Drøftet og godkendt med bemærkning om, at forslag fra formanden for Folkeoplysningsudvalget indarbejdes i pkt. 4, side 11.
Økonomiudvalget	Budgetudmøntningsplanen for budget 2025-2028 anbefales godkendt med følgende bemærkninger: <ul style="list-style-type: none">• Under Børne- og Ungeudvalget side 23 punkt 6, indarbejdes følgende tekst: <i>Plejefamilier - der tillægges et vederlag benævnt</i>

pensionstillæg svarende til 5 procent med virkning fra 1. marts 2025 svarende til 1 mio.kr. i 2025.

- Under Erhvervs-, Kultur- og Fritidsudvalget punkt 4, side 11 indarbejdes følgende:
Henter en forening eller et lokaråd midler til et projekt via fundraiseringen afsættes 10 % af beløbet, som modtages fra fondene til finansiering af fundraiseringen. Dog kan der maksimalt afsættes 50.000 kr. pr. projekt. Beløbet bruges til at nedsætte det kommende års finansiering fra henholdsvis Puljen til udvikling af landområder, samt fra Folkeoplysningsudvalgets ramme. Hentes der eksempelvis et år 1 mio. kr. fra fonde til projekter i Nordfyns Kommune via fundraiseringen, afsættes 100.000 kr. af fondsmidlerne til at finansiere af fundraiseringen i det kommende år og bidragene fra Puljen til udvikling af landområder, og Folkeoplysningsudvalgets ramme nedsættes dermed med 50.000 kr. pr. område.

Økonomiske oplysninger

I det samlede dokument er de økonomiske konsekvenser af budgetaftalen for 2025 samt overslagsårene 2026-2028 beskrevet.

Beslutningskompetence

Kommunalbestyrelsen.

Lovgrundlag

Budgetstrategi 2025.

Aktuel beslutning på HovedMED 2025-2026 21-01-2025

Taget til efterretning.

Bilag

UDMØNTNING AF BUDGETAFTALEN 2025-2028 (ultimo 2024)

Punkt 11: Fraværstatistik pr. 31. december 2024 - HovedMED

S2024-12397

Sagens kerne

Fraværstatistikken pr. 31. december 2024 for HovedMED er udarbejdet og fremlægges til drøftelse.

Indstilling

Fraværstatistikken forelægges til drøftelse, herunder drøftes konsekvenser for arbejdsmiljøet.

Sagens baggrund

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.

Det samlede sygefravær for HovedMED's område, set over de seneste 12 måneder, ligger pr. 31. december 2024 på 5,9 %, hvilket er 0,1 procentpoint lavere end sygefraværet pr. 30. november 2024 og 0,2 procentpoint lavere i forhold til pr. 31. december 2023.

Specifikt for december måned 2024 ligger sygefraværet på 6,2%, hvilket er 1,4 procentpoint lavere i forhold til sygefraværet for november måned 2024 og 1,4 procentpoint lavere i forhold til december måned 2023.

Det registrerede fravær svarer til ca. 104,8 fraværårsværk for HovedMED's område.

Andelen af medarbejdere uden sygefravær ligger på 23,6% mod måltallet på 33%.

Måltal:

Det kan konstateres, at måltallene "Sygefravær i % seneste 12 mdr.", "Antal sygefraværsdage" og "Andel uden sygefravær" for HovedMED's område set over de seneste 12 måneder ikke er nået.

"Andel uden sygefravær i procent" ligger lavere end måltallet med 9,4 procentpoint.

Fraværssrapport pr. 31. december 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.
HovedMED	Måltal		Måltal	Måltal	I hele kr.
	4,3 %		11,2 dage	33,0 %	
HovedMED	5,9 %	6,1 %	15,5 dage	23,6 %	56.504.378

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

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

For de øvrige OmrådeMED gælder følgende pr. 31. december 2024 i forhold til 2023:

Børn og Unge: Fraværet ligger 0,6 procentpoint lavere.

Rådhusene: Fraværet ligger 2,0 procentpoint højere.

Sundhed og Rehabilitering: Fraværet ligger 0,3 procentpoint lavere.

Teknik, Erhverv og Kultur: Fraværet ligger 0,8 procentpoint lavere.

OmrådeMED Rådhusene ligger 1,7 procentpoint over måltallet vedrørende "Andel uden sygefravær". Teknik, Erhverv og Kultur ligger 4,4 procentpoint over måltallet vedrørende "Andel uden sygefravær".

Nedenstående tabel viser måltal for OmrådeMED-udvalgene:

	Sygefraværs-Procent	Antal sygefraværsdage pr. årsværk	Andel uden sygefravær i procent
MED-udvalg	Måltallene er gældende for 12 måneder		
Børn og Unge	3,5 %	9,0 dage	30,0 %
Rådhusene	3,0 %	7,8 dage	30,0 %
Sundhed og Rehabilitering	5,8 %	15,1 dage	30,0 %
Teknik, Erhverv og Kultur	3,3 %	8,5 dage	30,0 %

Nedenstående tabel viser faktisk sygefravær for OmrådeMED-udvalgene:

	Faktisk sygefravær				
Fraværsrapport pr. 31. december 2024	Sygefraværs-Procent		Antal sygefraværsdage pr. årsværk	Andel uden sygefravær i procent	Estimeret lønudgift ved sygefravær
MED-udvalg	Seneste 12 mdr.	Forrige 12 mdr.	Seneste 12 mdr.	Seneste 12 mdr.	I hele kr.
Børn og Unge	5,2 %	5,8 %	13,6 dage	22,7 %	21.194.965
Rådhusene	6,0 %	4,0 %	15,8 dage	31,7 %	9.598.616
Sundhed og Rehabilitering	7,0 %	7,3 %	18,3 dage	19,6 %	23.410.686
Teknik, Erhverv og Kultur	4,1 %	4,9 %	10,7 dage	34,4 %	2.101.900

Økonomiske oplysninger

De estimerede lønudgifter udbetalt i forbindelse med sygefravær de seneste 12 måneder udgør ca. 56,5 mio. kr. for HovedMED's 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 HovedMED 2025-2026 21-01-2025

Drøftet.

Bilag

Datagrundlag i fraværsrapporterne

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

Fraværsrapport - Område-MED Sundhed og Rehabilitering - pr. 31. december 2024

Fraværsrapport - Område-MED Rådhusene - pr. 31. december 2024

Fraværsrapport - Område-MED Børn og Unge - pr. 31. december 2024

Fraværsrapport - Hoved-MED - pr. 31. december 2024

Punkt 12: Arbejdsmiljødagen 2025

S2025-289

Sagens kerne

I Nordfyns Kommune arrangerer vi hvert år en arbejdsmiljødag dedikeret til Arbejdsmiljøgrupperne.

Indstilling

Det indstilles, at HovedMED udpeger 2-3 repræsentanter, der skal deltage i planlægningen af den årlige arbejdsmiljødag 2025.

Sagens baggrund

Hos Nordfyns Kommune er arbejdsmiljødagen en årlig begivenhed. Formålet med den årlige arbejdsmiljødag er at styrke Arbejdsmiljøgruppernes kompetencer og forberede dem bedst muligt til at håndtere arbejdsmiljøopgaverne. Der tages udgangspunkt i aktuelle tendenser, kommunens strategiske målsætninger og de udfordringer, der præger arbejdsmiljøområdet, for at sikre en relevant og værdifuld indsats.

Arbejdsmiljødagen er samtidig en mulighed for videndeling, inspiration og fælles refleksion over, hvordan vi sammen kan skabe et endnu bedre arbejdsmiljø.

På HovedMED den 19. november 2024 blev det besluttet, at HovedMED skal udpege 2-3 repræsentanter, der skal deltage i planlægningen af arbejdsmiljødagen for 2025.

Økonomiske oplysninger

-

Lovgrundlag

Arbejdsmiljøloven.

Aktuel beslutning på HovedMED 2025-2026 21-01-2025

Drøftet.

Følgende blev udpeget:

- Line Simonsen
- Ina Andersen
- Pernille Smidt

Punkt 13: 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.

Personalekonsulenterne Jens Lundgaard og Vibeke Vindahl Hermann deltager under behandlingen af dette punkt.

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 indkaldelse til forhandlingsmøde ultimo januar/primus februar
- HK tandklinikassistenter - ikke igangsat. Nuværende forhåndsftale drøftes med overtandlæge primus februar. Forventet forhandling ultimo februar
- Dansk Socialrådgiverforening - afventer frigivelse af endelig overenskomst
- FOA Dagplejeroverenskomst - indledende arbejdsrådgivning i arbejdsgruppe aftale 16.1 (ledelse og HR) Forventet forhandlingsproces ultimo januar/ primus februar, - dato aftales efter drøftelse i arbejdsgruppen d. 16.1
- FOA PMF - afventer frigivelse af endelig overenskomst
- 3F - afventer frigivelse af endelig overenskomst - (helt nye aftaler fra 2024 og relevans af revision af forhåndsftale skal afklares med 3F på møde d. 13.1.24)
- FOA Pædagogisk område - forhandlingsproces ikke etableret. Forventes igangsat i sidste halvdel af Q1
- Socialpædagogerne - Forventes igangsat i sidste halvdel af Q1. Forventes igangsat i sidste halvdel af Q1
- AC - Psykologer, - afventer frigivelse af endelig overenskomst
- BUPL - Forhandlinger pågår
- Procedureaftale AC - TR indkaldes til drøftelse forventet uge 8

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

Økonomiske oplysninger

-

Lovgrundlag

Intet.

Aktuel beslutning på HovedMED 2025-2026 21-01-2025

Orientering givet og sagen drøftet.

Jens Lundgaard deltog under punktets behandling.

Bilag

PROCESPLAN pr. 1.11.2024

Punkt 14: Orientering om ændringer i Arbejdsskadeloven

S2022-37277

Sagens kerne

Lov om sikring mod arbejdsskader (Arbejdsskadeloven) er ændret, og HovedMED orienteres om ny voldsskedeforsikring.

Risikorådgiver John Jørgensen deltager under behandlingen af dette punkt.

Indstilling

Det indstilles, at HovedMED tager orienteringen til efterretning.

Sagens baggrund

Voldsskedeforsikring - en del af arbejdsskadesikringen

En voldsskedeforsikring dækker erstatning og godtgørelse efter lov om erstatningsansvar som følge af vold, trusler eller andre voldsomme hændelser på arbejdet foranlediget af personer, der drages omsorg for, mod ansatte, som er omfattet af arbejdsgivers sikringspligt, jf. arbejdsskadesikringsloven.

Voldsskedeforsikringen er altså en anden indgang til at søge supplerende erstatning efter Lov om erstatningsansvar. Erstatning, som ellers også kan søges via Offererstatningsloven eller direkte ved skadevolder. Voldsskedeforsikringen er ikke en ekstra eller udvidet erstatning.

Voldsskedeforsikringen omfatter ansatte, der udfører omsorgsarbejde inden for socialområdet, ældreområdet, sundhedsområdet og undervisningsområdet. Den har alene til formål at give omsorgspersonale lettere adgang til at søge supplerende erstatning efter lov om erstatningsansvar. Og kun, når de udsættes for vold fra borgere, som de drager omsorg for på arbejdspladsen. Altså ikke fra pårørende, forældre eller andre. Erstatning kan kun udbetales i forbindelse med en anerkendt arbejdsskade. Erstatning inden for voldsskedeforsikringen udmåles og udbetales i henhold til lov om erstatningsansvar. Det kan eksempelvis være erstatning for svie og smerte.

Der er forsikringspligt for ansatte, som er særligt udsatte for vold på arbejdspladsen. Forsikringspligtige ansatte er angivet og afgrænset i loven ud fra branchekoder, og er udvalgt ud fra faktiske data om arbejdsskader og krav om erstatninger via Offererstatningsloven.

Bilag 1 viser de arbejdssteder i Nordfyns Kommune, som er omfattet af forsikringspligten.

Loven giver mulighed for, at arbejdsgivere kan medtage andre ansatte inden for lovens målgruppe under voldsskedeforsikringen, hvis de af tekniske eller andre årsager ikke umiddelbart omfattes af sikringspligten. Eksempelvis SOSU- og PAU-elever, som også arbejder på en sikringspligtig arbejdsplads.

Alle ansatte, der anmelder en arbejdsskade som følge af vold og trusler, vil blive rådgivet om mulighed for at søge supplerende erstatning, enten via voldsskedeforsikringen eller Offererstatningsloven.

Offentlige arbejdsgivere kan vælge at være selvforsikret eller tegne forsikring ved et forsikringsselskab for krav efter voldsskedeforsikringen.

Direktionen behandler sagen på møde den 15. januar 2025 og HovedMED bliver på mødet orienteret om direktionens anbefaling til Økonomiudvalget. Sagen om voldsskedeforsikring behandles endeligt på Økonomiudvalgs mødet den 22. januar 2025.

Risikorådgiver John Jørgensen deltager ved behandling af dette punkt.

Økonomiske oplysninger

Udgift til forsikring og erstatning efter voldsskedeforsikringen dækkes af kommunens eksisterende budget.

Lovgrundlag

Lov om arbejdsskadesikring

Aktuel beslutning på HovedMED 2025-2026 21-01-2025

Orientering givet og sagen drøftet.

John Jørgensen deltog under punktets behandling.

Bilag

Bilag 1. Arbejdspladser omfattet af sikringspligt

Punkt 15: Orientering om reformarbejdet i Nordfyns Kommune

S2025-582

Sagens kerne

Nordfyns Kommune står, ligesom de øvrige kommuner, over for en omfattende implementering af reformer inden for skoleområdet, ældreplejen, sundhedsområdet, den grønne omstilling, socialområdet og beskæftigelsesindsatsen. De kommunale områder er samtidig præget af et krydspres mellem økonomiske rammer, borgernes forventninger og mangel på arbejdskraft.

Implementeringen kræver en betydelig indsats fra både politisk og administrativ side. Ifølge KL's anbefalinger om reformunderstøttelse skal kommunen sikre:

1. *Stærkt ledelsesmæssigt fokus:* Topledelsen skal drive forandringen gennem klare governance-strukturer og løbende opfølgning.
2. *Støtte til faglige ledere:* De faglige ledere spiller en central rolle og skal styrkes gennem kompetenceudvikling, ressourcestyring og forandringsledelse.
3. *Kommunikation og borgerinddragelse:* Borgerne skal informeres om ændringer i serviceniveau og nye tiltag gennem dialog og partnerskaber med civilsamfundet.

Kommunaldirektør Morten V. Pedersen giver en kort indflyvning til reformarbejdet i Nordfyns Kommune med udgangspunkt i sagen.

Indstilling

Administrationen indstiller, at HovedMED tager orienteringen til efterretning.

Sagens baggrund

Reformarbejdet tager afsæt i nationale politiske aftaler, som har betydelig indvirkning på den kommunale drift.

Reformerne fokuserer blandt andet på:

- *Frisættelse:* Forenkling og statslig deregulering for at skabe større fagligt handlerum.
- *Nye faglige opgaver og løsninger:* Krav om faglig forandring og implementering af nye opgaver, metoder og tilgange.
- *Borgeren i centrum:* Et helhedsperspektiv med øget sammenhæng på tværs af sektorer og fokus på borgerens behov.
- *Samspil med andre aktører:* Øget samarbejde med private leverandører, civilsamfund og pårørende.

Oversigt over reformerne:

- *Aftale om folkeskolens kvalitetsprogram - Frihed og fordybelse (19. marts 2024):*
Aftalen indebærer afskaffelse af understøttende undervisning og nye læreplaner, der skal sikre øget lokal frihed. Midler afsættes til opkvalificering af lærere og forbedring af faglokaler. Fokusområderne omfatter kortere skoledage, øget brug af praktisk undervisning og målrettet støtte til fagligt udfordrede elever.
- *Aftale om reform af ældreområdet - (18. april 2024):*
En ny ældrelov skal styrke borgernes selvbestemmelse og skabe en tillidsbaseret struktur med færre krav til dokumentation. Reformen indebærer implementering af helhedspleje, etablering af lokalplejehjem samt en udvidet brug af faste teams og velfærdsteknologi.
- *Aftale om sundhedsreform 2024 - (15. november 2024):*
Sundhedsreformen decentraliserer opgaver fra sygehusene til kommunerne og etablerer 17 sundhedsråd for at sikre sundhedsydelse tættere på borgerne. Der introduceres nye digitale sundhedsløsninger og øgede investeringer i det nære sundhedsvæsen.
- *Aftale om implementeringen af et Grønt Danmark (18. november 2024):*
Aftalen fokuserer på en historisk omlægning af det danske areal med blandt andet udtagning af 140.000 hektar lavbundsgrunde, etablering af 250.000 hektar ny skov og udvidelsen af urørt skov med 100.000 hektar. Indsætterne skal bidrage til at opfylde klima- og miljømål, forbedre vandmiljøet og fremme biodiversitet. Aftalen indebærer omfattende økonomiske investeringer og nye lokale styringsorganer som kystvandråd og lokale treparter for at sikre lokal forankring af indsatsen
- *Aftale om reform af socialområdet (6. maj 2024):*
Reformen indfører en ny takstmodel og skaber mere gennemskuelige økonomiske rammer for kommunens tilbud til

borgere, eksempelvis inden for botilbudsområdet.

- *Reform af beskæftigelsesområdet (forventet februar 2025):*

Ekspertgruppen har anbefalet, at Jobcentrene nedlægges, og kommunerne får frihed til at organisere beskæftigelsesindsatsen efter lokale behov. Herudover at en kommende reform skærper fokus på resultater og reducerer proceskrav, hvilket øger a-kassernes og private leverandørers rolle i indsatsen.

Økonomiske oplysninger

-

Lovgrundlag

-

Aktuel beslutning på HovedMED 2025-2026 21-01-2025

Orientering givet.

Status på reformarbejdet behandles som et fast punkt på HovedMEDs møder i 2025.

Punkt 16: 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

-

Lovgrundlag

-

Aktuel beslutning på HovedMED 2025-2026 21-01-2025

Orientering givet og sagen drøftet.

Punkt 17: Status på besøg fra Arbejdstilsynet 2. halvår 2024

S2025-378

Sagens kerne

Arbejdstilsynet besøger arbejdspladser for at kontrollere, at arbejdspladserne lever op til arbejdsmiljøloven og arbejdet udføres sundheds- og sikkerhedsmæssigt forsvarligt.

Indstilling

HovedMED orienteres om antal og typer af besøg fra Arbejdstilsynet på de forskellige arbejdspladser i Nordfyns Kommune, som har fået anmærkninger fra Arbejdstilsynet.

Sagens baggrund

Arbejdstilsynet kommer hvert år på besøg på udvalgte arbejdspladser for at sikre, at vi lever op til Arbejdsmiljøloven.

I nedenstående oversigt ses fordelingen af anmærkninger fra Arbejdstilsynet:

	2. halvår 2024	1. halvår 2024			2023	2022
Påbud	5	1		Gul smiley	3	2
Strakspåbud	1	1		Rød smiley	1	0
Aftaleforløb	1	5		Aftaleforløb	5	4

Afgørelserne i 2. halvår af 2024 har blandt andet handlet om manglende APV og u hensigtsmæssige løft af borgere.

Bemærkningerne kan være en indikator for, hvilke emner der er relevante at sætte et særligt fokus på i organisationen. Dette kan være med til at forebygge hændelser på sigt, og dermed påbud og aftaleforløb.

I vedlagte bilag kan det læses hvilke arbejdspladser, der har fået anmærkninger i 2. halvår af 2024.

Økonomiske oplysninger

-

Lovgrundlag

Arbejdsmiljøloven

Aktuel beslutning på HovedMED 2025-2026 21-01-2025

Orientering givet.

Bilag

Oversigt over anmærkninger fra Arbejdstilsynets besøg 2. halvår 2024

Punkt 18: 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

HovedMED 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 HovedMED 2025-2026 21-01-2025

Orientering givet.

Punkt 19: Ny velfærd - orientering om arbejdet med MED-organisationens strategiplan i 2025

S2024-13449

Sagens kerne

Orientering om arbejdet med MED-organisationens strategiplan i 2025.

Indstilling

HovedMED orienteres om planen for det videre arbejde med strategiplanen i MED-organisationen.

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 den næste forudsætning der er fokus på, som er 'Ny Velfærd'. OmrådeMED skal indledningsvis drøfte, hvad de forstår ved "Ny velfærd" og derefter hvordan de konkret kan arbejde med denne forudsætning og sikre, at indsatsen videreformidles til deres LokalMED.

HovedMED forelægges ny sag på baggrund af OmrådeMEDs drøftelser på mødet i april.

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 trivsel.

Økonomiske oplysninger

-

Lovgrundlag

-

Aktuel beslutning på HovedMED 2025-2026 21-01-2025

Orientering givet.

På mødet i april 2025 samles op på drøftelserne i OmrådeMED og LokalMED.

Bilag

MEDs strategiplan 2024 2026

Punkt 20: Årskalender 2025 - punkter til kommende møder

S2024-11437

Sagens kerne

Forberedelse af næste møde og input til kommende dagsorden.

Indstilling

-

Sagens baggrund

-

Økonomiske oplysninger

-

Lovgrundlag

-

Aktuel beslutning på HovedMED 2025-2026 21-01-2025

Drøftet.

Bilag

HovedMED Årskalender 2025 - januar 2025

Punkt 21: Orientering

S2024-10191

Sagens kerne

Orientering til HovedMED:

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

Aktuel beslutning på HovedMED 2025-2026 21-01-2025

Orienteringer givet.