

REFERAT Direktionen 2025 d. 15-01-2025

Mødedato Onsdag d. 15. januar 2025 kl. 09:15

Mødested Bogense Rådhus, mødelokale 2

Mødedeltagere Morten V. Pedersen, Charlotte Jakobsen, Mogens Bak
Hansen, Karsten Poulsen, Louise Rasmussen, Gitte Clemmensen

Indholdsfortegnelse

Tidsplan.....	3
Økonomioversigt pr. 31. december 2024 (foreløbig status pr. 7. januar 2025).....	4
Arbejdstidsregistrering - diverse afklaringer om arbejdstid og arbejdstidsregistrering.....	5
Fraværstatistik pr. 31. december 2024.....	7
Udpegning til styregruppe og godkendelse af kommissorium - det tværgående arbejde med fleksibe	10
Personaleplanlægning på tværs - koordinering og godkendelser.....	13
Status på procesplan for forhandling af forhåndsftaler.....	14
Status på implementering af SafetyNet.....	16
Orientering.....	17
Lukket: Vilkår for ansættelse.....	18
Lukket: Beslutninger relateret til ændringer i Arbejdsskadeloven.....	19

Punkt 1: Tidsplan

S2024-12246

Sagens kerne

Tidsplan for mødet:

Kl. 09.15 - 09.45	Økonomioversigt
Kl. 09.45 - 10.15	Arbejdstidsregistrering - diverse afklaringer om arbejdstid og arbejdstidsregistrering
Kl. 10.15 - 10.30	Vilkår for ansættelse - LUKKET PUNKT
Kl. 10.30 - 10.45	Fraværstatistik pr. 31. december 2024
Kl. 10.45 - 11.15	Udpegning af styregruppe og godkendelse af kommissorium - det tværgående arbejde med fleksibel arbejdstilrettelæggelse og fuldtid/op i tid
Kl. 11.15 - 11.45	Beslutninger relateret til ændringer i Arbejdsskadeloven - LUKKET PUNKT - risikorådgiver John Jørgensen deltager under punktet
Kl. 11.45 - 12.00	Personaleplanlægning på tværs - koordinering og godkendelser
Kl. 12.00 - 12.15	Status på procesplan for forhandling af forhåndsftaler - personalekonsulenter Vibeke Vindahl Hermann og Jens Lundgaard deltager under punktet
Kl. 12.15 - 12.30	Status på implementering af SafetyNet
Kl. 12.30 - 12.45	Orientering

Aktuel beslutning på Direktionen 2025 15-01-2025

Godkendt.

Punkt 2: Økonomioversigt pr. 31. december 2024 (foreløbig status pr. 7. januar 2025)

S2025-34

Sagens kerne

Økonomi og Løn har udarbejdet økonomioversigt pr. 31. december 2024 for det foreløbige resultat for regnskabsår 2024 pr. 7. januar 2025.

Der gives en økonomisk status på hvert direktionmøde i januar. Der vil blive fulgt op ift. seneste tal. Det vedhæftede dokument er oversigten til Økonomiudvalgets møde i uge 4.

Indstilling

Forelægges til drøftelse.

Sagens baggrund

Økonomi og Løn har udarbejdet økonomioversigt pr. 31. december 2024 for det foreløbige resultat for regnskabsår 2024 pr. 7. januar 2025.

Regnskabsdata ajourføres løbende i januar måned, i takt med at der foretages bogføring af fakturaer, afsluttende posteringer mv., som vedrører 2024.

Økonomiske oplysninger

Overordnet er forventningerne til Regnskab 2024 som følgende:

Beløb oplyst i hele mio. kr.	Forventet Regnskab 2024	Oprindeligt Budget 2024
Resultat af ordinær drift (overskud)	-95,3	-98,4
Resultat i alt (overskud)	-31,8	-24,4
Gennemsnitlig likviditet ultimo 2024	190,0	150,0
Overholdelse af servicerammen	1.581,7	1.562,3

Lovgrundlag

Principper for økonomistyringen i Nordfyns Kommune.

Aktuel beslutning på Direktionen 2025 15-01-2025

Drøftet.

Der aftales møder ultimo januar mellem Økonomi og fagområderne. Herudover gives der en løbende status fra Økonomi.

Bilag

Økonomioversigt pr. 31. december 2024

Punkt 3: Arbejdstidsregistrering - diverse afklaringer om arbejdstid og arbejdstidsregistrering

S2024-10722

Sagens kerne

I forbindelse med implementeringen af arbejdstidsregistrering er der et par uklarheder, som der er behov for at drøfte samtidig med, at der gives en orientering om status på implementeringen af arbejdstidsregistrering.

Ift. gældende retningslinjer for arbejdstid for rådhuspersonale (fremgår af Intra'Sant - ikke et særskilt dokument), er der nogle uklarheder som vi skal have afdækket. Det handler om definitionen af rådhuspersonale, samt ret til betalt frokost.

Indstilling

Det indstilles, at direktionen:

1. Drøfter og definerer hvilke medarbejdere, der hører i kategorien "rådhuspersonale"
2. Drøfter retten til betalt frokost
3. Drøfter arbejdstidsregistrering for ledere

Sagens baggrund

Rådhuspersonale

På direktionens møde den 13. november 2024 blev det besluttet, at rådhuspersonale defineres, som medarbejdere ansat på økonomiudvalgets område (kontering på konto 6). Dette er medarbejdere, som fysisk har fast arbejdsplads på ét af de tre rådhus. Der er ønske om at genbesøge dette ift. om beslutningen skal fastholdes sit hele.

Ret til betalt frokost

I forbindelse med implementeringen af arbejdstidsregistrering, er vi blevet opmærksomme på endnu en situation, som kræver afklaring. Der er ikke ret til betalt frokost for alle medarbejdere i Nordfyns Kommune - en sådan ret kræver, at det specifikt er aftalt i den enkelte overenskomst. På rådhusene holder alle medarbejdere imidlertid betalt frokost. Der er derfor lavet et overblik over økonomiudvalgets område ift. hvilke overenskomster, der hjemler ret til betalt frokost.

På økonomiudvalgets område har følgende grupper hhv. ret til / ikke ret til betalt frokost:

Overenskomster med ret til betalt frokost:

- AC
- HK
- Forhandlingskartellets fællesoverenskomst
- Overenskomst for bygningskonstruktører
- Laboratorie og miljøpersonale
- DS (socialrådgivere)
- Overenskomst med Teknisk Landsforbund - inden for byggeri, miljø, energi og kultur
- Overenskomst for socialpædagoger

Overenskomster / andre uden ret til betalt frokost:

- Individuelle
- Chefer
- Overenskomst for pædagogiske konsulenter
- Overenskomst for rengøringsassistenter
- Håndværkere og IT-supportere (med undtagelse af tandteknikere ansat efter denne OK - der er ret til 25 min betalt frokost)
- Overenskomst for ergoterapeuter, fysioterapeuter og jordemødre
- Overenskomst sundhedsplejersker m.fl.

Da der ikke er hjemmel til at give frihed med løn, hvis ikke denne ret fremgår af overenskomsten, anbefales det, at den praksis der er omkring betalt frokost på rådhusene straks ophører for de medarbejdere, som vi ikke har hjemmel til at give

det.

Arbejdstid for ledere

Den 13. november 2024 blev arbejdstidsregistrering for ledere ligeledes drøftet af direktionen. Det blev oplyst, at (de fleste af) Fyns øvrige kommuner har implementeret arbejdstidsregistrering for ledere fra niveau 3 og nedefter.

Arbejdstiden registreres med udgangspunkt i en mødetidsplan på 37 timer pr. uge, men med opmærksomhed på at ledere ikke har automatisk ret til afspadsering af opsparede timer medmindre denne ret er aftalt andet steds.

Siden direktionsmødet har Sharajé været i dialog med Assens kommune:

- **Har I en strategisk indsats ift. opfølgning på overtid / arbejdsmængde generelt eller særligt for ledere?** Nej, det har Assens ikke. Leder og leders leder tager en snak, hvis der er noget der er uhensigtsmæssigt, men ultimativt skal dét arbejde erlægges som stillingen kalder på, også mertid. Så længe arbejdsmiljøreglerne er overholdt har Assens derfor ikke nogle konkrete indsatser
- **Har I drøftet muligheden for at gøre brug af plustidsaftaler - og hvad er I så fald jeres holdning til dét?** Nej, det bruger Assens slet ikke til ledere. De bruger det alene på medarbejdere som over en given periode har en opgave som særligt kalder på det.
- **Giver I jeres ledere mulighed for fleks / afspadsering?** Nej, det gør Assens ikke.

Middelfart Kommune har besluttet, at ledere og chefkonsulenter ikke er omfattet af reglerne om arbejdstidsregistrering.

Økonomiske oplysninger

-

Lovgrundlag

-

Aktuel beslutning på Direktionen 2025 15-01-2025

- Den tidligere direktionsbeslutning omkring rådhuspersonale fastholdes.
- Beslutning om retten til betalt frokost udsættes.
- Ledere på niveau 3 og nedefter skal registrere ift. en mødetidsplan. Ledere har ikke automatisk ret til afspadsering af opsparede timer, og der skal være tæt løbende dialog om tidsforbrug med nærmeste leder. Der udarbejdes nogle principper for sidstnævnte.

Punkt 4: Fraværstatistik pr. 31. december 2024

S2024-12397

Sagens kerne

Fraværstatistikken pr. 31. december 2024 for HovedMED er udarbejdet og fremlægges til orientering og drøftelse i direktionen forinden den forelægges for HovedMED den 21. januar 2025.

Indstilling

Fraværstatistikken forelægges til orientering og 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 syge- fraværsdage 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				
Fraværs- rapport pr. 31. december 2024	Sygefraværs- Procent		Antal syge- fraværsdage 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

-

Aktuel beslutning på Direktionen 2025 15-01-2025

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 5: Udpegning til styregruppe og godkendelse af kommissorium - det tværgående arbejde med fleksibel arbejdstilrettelæggelse og fuldtid/op-i-tid

S2025-180

Sagens kerne

Direktionen skal med denne sag udpege medlemmer til styregruppen for det tværgående arbejde med fleksibel arbejdstilrettelæggelse og fuldtid/op-i-tid samt godkende et opdateret udkast til kommissoriet for styregruppens arbejde. Kommissoriet er vedlagt som bilag 1.

Styregruppens opgave bliver at koordinere indsatsen med udgangspunkt i lokale erfaringer og sikre repræsentation på tværs af organisationen. Styregruppen refererer til Strategisk Chefforum og varetager rapportering til HovedMED for at sikre inddragelse og forankring.

Kommissoriet fastlægger et samlet koncernperspektiv og ambitionerne for indsatsen med fokus på økonomi, trepartsaftalens intentioner, kulturarbejde, fjernelse af barrierer og udvikling af løsninger, der understøtter kerneopgaven.

Indstilling

Det indstilles, at direktionen:

1. Udpeger medlemmer til styregruppen for det tværgående arbejde med fleksibel arbejdstilrettelæggelse og fuldtid/op-i-tid.
2. Godkender det opdaterede kommissorium for styregruppens arbejde med fleksibel arbejdstilrettelæggelse og fuldtid/op-i-tid.

Sagens baggrund

Styregruppen anbefales sammensat af repræsentanter fra de fire hovedområder og understøttes af HR- og ledelseskonsulenter for at sikre koordinering og vidensdeling. Arbejdet forankres lokalt og evalueres løbende frem mod 2026 med 4-6 møder årligt.

Formålet med styregruppens arbejde er at skabe et sammenhængende koncernperspektiv i forhold til 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 refererer til 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 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 sikre tilknytning af 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.

De næste skridt

Efter direktionens behandling forelægges styregruppen og kommissoriet til behandling i HovedMED den 21. januar 2025. Eventuelle tilpasninger indarbejdes, hvorefter arbejdet påbegyndes.

På baggrund af beslutningen i Strategisk Chefforum den 18. december 2024 er der rettet henvendelse til Kommunernes Landsforening (KL) og Forhandlingsfællesskabet med henblik på et oplæg til HovedMED om indsatsen En Fremtid på Fuldtid.

Tidligere behandlinger af punktet

Dato	Opsamling på behandling
4. december 2023	Trepartsaftalen fastlagde, at alle ledige stillinger inden for udvalgte områder som udgangspunkt skal opslås som fuldtidsstillinger. Kommunerne skal tilbyde fuldtid i 2024, 2027 og 2030.
8. maj 2024	HovedMED og Lederforum afholdt en temadag om fleksibel arbejdstilrettelæggelse med fokus på inspiration og dialog.
22. maj 2024	Direktionen besluttede at forankre arbejdet i HovedMED og Strategisk Chefforum.
3. juni 2024	Strategisk Chefforum drøftede trepartsaftalen og besluttede at undersøge prøvehandlinger på netværksmøder og i direktionen.
19. juni 2024	Direktionen besluttede at oprette en styregruppe og lokale arbejdsgrupper til at drive prøvehandlinger.
22. november 2024	Workshopforløbet En fremtid med fuldtid blev præsenteret af KL og Forhandlingsfællesskabet. Det blev fremhævet som en mulighed for at udvikle og afprøve lokale løsninger.
27. november 2024	Strategisk Chefforum besluttede at slå arbejdsgrupperne sammen og sætte punktet på dagsordenen den 18. december 2024 med fokus på arbejdsgruppens deltagere og rammesætning.
18. december 2024	Strategisk Chefforum besluttede, at styregruppen nedsættes af direktionen, samt at kommissoriet skal fokusere på et koncernperspektiv og de ambitioner, der skal drive arbejdet. Styregruppen skal koordinere indsatsen og inddrage lokale erfaringer og refleksioner, mens den refererer til Strategisk Chefforum, som sikrer opfølgning til HovedMED. Desuden ønskes et oplæg for HovedMED fra KL.

Økonomiske oplysninger

-

Lovgrundlag

-

Aktuel beslutning på Direktionen 2025 15-01-2025

Direktionen godkendte kommissoriet med få bemærkninger.

Følgende blev udpeget til styregruppen:

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

Sagen oversendes til behandling i HovedMED.

Bilag

Kommissorium for styregruppen for fleksibel arbejdstilrettelæggelse og fuld tid_op i tid

Punkt 6: Personaleplanlægning på tværs - koordinering og godkendelser

S2024-9515

Sagens kerne

Personaleplanlægning på tværs - koordinering og godkendelser.

Indstilling

Forelægges til direktionens indstilling.

Sagens baggrund

Direktionen forelægges indstilling om ansættelse/genbesættelse af følgende stillinger:

- Jobcenter. Genbesættelse af to virksomhedskonsulentstillinger til henholdsvis kontanthjælp og sygedagpenge.
- Medarbejder i Miljøafdelingen stopper med udgangen af december 2024. Stillingen søges genbesat snarest muligt.
- Ny projektleder i Bygge- og Anlægsteamet i drift-afdelingen

Kommunalbestyrelsen vedtog d. 27. september 2024 Budget 2025. Budgetaftalen indeholder et generelt højt anlægsniveau til udmøntning i 2025 og overslagsårene. Ligeledes ses en del overførsler fra tidligere budgetår, som ikke er realiseret, men med forventning om realisering i 2025. Dette vil i de kommende år medføre en øget arbejdsmængde for Bygge- og anlægsteamet.

Bygge- og anlægsteamet består i dag af en fagkoordinator og 5 projektledere. Af disse 5 projektledere er en fastholdt til arbejdet med Bogense Kystdiger, samt en som ikke indgår i udmøntningen af projekter, på grund af en delvis sygemelding siden efteråret 2023. Dette skaber for nuværende og fremadrettet en flaskehals, i forhold til udmøntningen af de af kommunalbestyrelsen vedtagne projekter, samt den betjening som teamet bistår med intern i organisationen blandt andet i forhold til budget og projektudvikling, arbejdsmiljø i kommunens bygninger, m.m.

Bygge- og anlægsteamet har for nuværende fået en del af den manglende projektledelse løst ved eksterne rådgivere. En både dyr og ikke holdbar løsning i længden.

Bygge- og anlægsteamet ønsker på ovenstående grundlag at ansætte en projektleder mere. Lønudgifter til projektlederen afholdes af projekterne.

Temaer eller konkrete sager til koordinering på tværs

- [Emne] [Baggrund]

Eventuelt

Økonomiske oplysninger

-

Lovgrundlag

-

Aktuel beslutning på Direktionen 2025 15-01-2025

Godkendt.

Punkt 7: 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.

Personalekonsulenter Jens Lundgaard og Vibeke Vindahl Hermann deltager under punktets behandling.

Indstilling

Det indstilles, at direktionen tager orienteringen 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 ovetandlæge primus februar. Forventet forhandling ultimo februar
- Dansk Socialrådgiverforening - afventer frigivelse af endelig overenskomst
- FOA Dagplejeroverenskomst - delegation aftalt, - indledende arbejdsrådgivningsmøde 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 - til uge 8

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

Øvrige forhandlingsanmodninger:

Der er kommet anmodning til HR og Løn og Kontraktstyring, om forhandling af yderligere aftaler. Disse aftaler kan forhandles i det omfang processen om forhandling af de eksisterende forhåndsftaler tillader det. Anmodningerne der er modtaget vedrører:

Aktive:

Forhandling vedr. vintertjeneste i Vej og Park - 3F

Niveau 1 forhandling for Dansk Socialrådgiverforening (uenighed ved lokal forhandling)

Niveau 1 forhandling for Metal (uenighed ved lokal forhandling)

Forhandling vedr. aftale om honorering for arbejdstid efter kl. 18 for selvtilrettelæggende ergoterapeuter i Voksen Velfærd

Indkomne:

Arbejdstidsaftale for Familiehuset (tidligere forhandlet uden enighed)

Arbejdstidsaftale med BUPL og PMF

Afklaring af arbejdstid for psykologerne i PPR (Rådhuspersonale?)

Økonomiske oplysninger

-

Lovgrundlag

-

Aktuel beslutning på Direktionen 2025 15-01-2025

Orientering og status givet.

Vibeke Hermann og Jens Lundgaard deltog under punktets behandling.

Bilag

PROCESPLAN pr. 1.11.2024

Punkt 8: Status på implementering af SafetyNet

S2024-7233

Sagens kerne

Systemet SafetyNet er under implementering i Nordfyns Kommune.

SafetyNet skal blandt andet anvendes til trivselsundersøgelser, arbejdspladsvurderinger og hændelsesregistreringer for krænkelse, vold, trusler m.v.

Vi har pt. ikke et tidspunkt for endelig implementering, men der vil løbende være en opfølgning.

Indstilling

Det indstilles, at direktionen tager orienteringen til efterretning.

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.

HovedMED forelægges tilsvarende orientering på møde den 21. januar 2025.

Økonomiske oplysninger

-

Lovgrundlag

-

Aktuel beslutning på Direktionen 2025 15-01-2025

Orientering foretaget.

Punkt 9: Orientering

S2024-12246

Sagens kerne

Forelægges til orientering.

Aktuel beslutning på Direktionen 2025 15-01-2025

Orientering foretaget.

Punkt 10: Lukket: Vilkår for ansættelse

S2019-17675

Punkt 11: Lukket: Beslutninger relateret til ændringer i Arbejdsskadeloven

S2022-37277