

# REFERAT Strategisk Chefforum d. 14-08-2024

**Mødedato** Onsdag d. 14. august 2024 kl. 08:30

**Mødested** Sønderø Rådhus, Tingstedet 2

**Mødedeltagere** Morten V. Pedersen, Charlotte Jakobsen, Peter Astrup  
Simmelsgaard, Kia Lund McDermott, Åse Nielsen, Karsten  
Poulsen, Gitte Høj Nielsen, Gitte Clemmensen, Mogens Bak  
Hansen, Louise Rasmussen, Judith Poulsen

## **Indholdsfortegnelse**

Tidsplan.....	3
Status på Budget 2025 og det videre arbejde.....	4
Trivselsundersøgelse 2025.....	6
Principper for kompetenceudvikling og løn O.24.....	8
Registrering af arbejdstid.....	10
Kutyme vedrørende fleks.....	12
Orientering.....	14

## Punkt 1: Tidsplan

S2021-736

### Sagens kerne

Tidsplan for mødet:

Kl. 08.30 - 09.15	Status på Budget 2025 og det videre arbejde
Kl. 09.15 - 09.30	Trivselsundersøgelse 2025 Bente Villberg deltager
Kl. 09.30 - 09.45	Principper for kompetenceudvikling og løn O.24 Sharajé Thomasen deltager
Kl. 09.45 - 10.00	Registrering af arbejdstid Sharajé Thomasen deltager
Kl. 10.00 - 10.15	Kutyme vedr. fleks Sharajé Thomasen deltager
Kl. 10.15 - 10.30	Orientering

### Aktuel beslutning på Strategisk chefforum 14-08-2024

Godkendt.

## **Punkt 2: Status på Budget 2025 og det videre arbejde**

S2024-3637

### **Sagens kerne**

Strategisk Chefforum følger op på det videre arbejde med Budget 2025 og overslagsårene 2026 - 2027.

### **Indstilling**

Det indstilles, at Strategisk Chefforum orienteres om:

1. Status på Budget 2025
2. Processen for det videre arbejde med budget 2025

### **Sagens baggrund**

Status på processen er, at budgetstrategien er godkendt af Kommunalbestyrelsen d. 25. april 2025, og at Økonomiudvalget har godkendt de økonomiske rammer, som danner grundlaget for det videre arbejde med det tekniske budget.

Der er udarbejdet et budgetgrundlag for 2025 og følgende forudsætninger er indarbejdet

- statsgaranti af tilskud og skatter
- pris og lønfremskrivninger
- effekten af nye love og aftaler
- udgiftsstigninger indenfor fagområderne. Udgifterne er vurderet ift. budgetopfølgningen pr. 30. juni 2025

Budgetmaterialet er tilgængeligt i Budgethåndbogen 2025 og består af følgende materiale

- Hovedoversigt 2025 og overslagsårene
- Økonomioversigt hvor udgifter sammenlignes mellem regnskab 2023, budget 2024 og det nye budgetgrundlag for 2025
- Tekniske korrektioner ift. de respektive fagudvalg
- Ajourførte aktivitetsoplysninger

Der arbejdes i øjeblikket med ajourføring ift. takster, som ligeledes skal drøftes med fagudvalgene ift. de områder, hvor vi afviger fra lovgivningens bestemmelser.

Råderumsbeskrivelser sammenskrives efter drøftelser i fagudvalgene d. 16. august og derfor skal alle beskrivelser være færdige på dette tidspunkt.

Der afholdes orienteringsmøde for Lederforum og HovedMED d. 22. august efter Økonomiudvalgets behandling af budgettet

Der afholdes budgetseminar for Kommunalbestyrelsen d. 29. august.

Budgettet 1. behandles i Kommunalbestyrelsen d. 29. august 2024.

Høringsperioden for budget 2025 er d. 26. august - 6. september og høringssvarene indgår i budgetforhandlingerne.

### **Økonomiske oplysninger**

-

### **Lovgrundlag**

-

### **Aktuel beslutning på Strategisk chefforum 14-08-2024**

Drøftet.

### **Supplerende sagsfremstilling**

Der er pt. ikke udsendt materiale ift. konkretisering af arbejdet med tværgående indsatser i et investeringsperspektiv.

Materiale vil blive udsendt mandag formiddag.

Samtidig gives kort indblik i status på den samlede økonomi i Budget 2025.

## **Bilag**

BUDGETSTRATEGI 2025-2026

## Punkt 3: Trivselsundersøgelse 2025

S2024-7123

### Sagens kerne

En arbejdspladsvurdering (APV) er en lovpligtig proces, der skal sikre, at vi som virksomhed løser og forebygger eventuelle arbejdsmiljøproblemer. Sidste gang Nordfyns Kommune gennemførte en APV og trivselsmåling var i 2022, og da en APV skal gennemføres minimum hvert 3. år, skal næste måling gennemføres i 2025.

Direktionen drøftede og godkendte spørgeramme og procesplan med få tilretninger på møde den 7. august 2024 og sendte sagen videre til drøftelse i Strategisk Chefforum den 14. august 2024 samt til endelig behandling i HovedMED den 19. august 2024.

### Indstilling

Direktionen indstiller til drøftelse.

### Sagens baggrund

I forbindelse med trivselsundersøgelse og APV i 2022 blev der af HovedMED nedsat en referencegruppe, der skulle udarbejde en helt ny spørgeramme, som skulle understøtte og give anledning til dialog. Modellen skulle genanvendes, hvorefter man senere ville genbesøge og tilpasse modellen ud fra de erfaringer man fik.

Der skulle i samme forbindelse laves 2-3 temaundersøgelser mere lokalt, som HR skulle lave skabeloner til.

Da man endnu ikke er startet op på de mindre temaundersøgelser siden 2022, og spørgerammen for trivselsundersøgelse og APV kun er blevet anvendt én gang, anbefaler HR at genanvende den samme spørgeramme, som HovedMED allerede har godkendt.

Der endvidere en fordel at anvende samme spørgeramme for at kunne følge udviklingen år for år.

Der blev i 2022 besluttet, at indsamle erfaringer med den nuværende spørgeramme, inden der skulle ske eventuelle justeringer. Det skal nævnes, at der vil ske en lille ændring i form af uddybelse af et spørgsmål, der relaterer til spørgsmål om 'daglige leder', da vi har erfaret, at der ved seneste undersøgelse herskede tvivl om dette spørgsmål.

Hvis vi kigger ind i organisationens Strategi- og Udviklingsplan omhandlende: Ny velfærd, Kvalificerede medarbejdere, Digitalisering og teknologi samt Tillid og tryghed - har vi i den nuværende spørgeramme spørgsmål, der dykker ned i Tillid og tryghed, med spørgsmål som:

- Mit samarbejde med min daglige leder fungerer godt.
- Jeg kan tale med min daglige leder om det, hvis jeg oplever problemer i arbejdet.
- Der er tillid mellem mig og mine kolleger i teamet.
- Mine kolleger og jeg er gode til at samarbejde, når vi har opgaver eller udfordringer, der kræver fælles løsning.

Når de mindre temaundersøgelser efterfølgende skal iværksættes, vil det være oplagt, at vi der forsøger at bringe aktuelle spørgsmål ind omhandlende de 4 fokusområder, jævnfør organisationens Strategi- og Udviklingsplan. Her vil HR kunne bistå med forslag til spørgsmål.

HR er i gang med at integrere et nyt system, SafetyNet, som vi forventer er klar til årsskiftet, hvori APV og trivselsundersøgelsen skal gennemføres.

Kommunikations- og opgaveplanen afhænger af, at integration af SafetyNet forløber som forventet.

Vi vil klæde lederne godt på med vejledninger omkring brug af SafetyNet inden udsendelse.

HR- og arbejdsmiljøkonsulent Bente Villberg deltager under punktet.

### Økonomiske oplysninger

-

## **Lovgrundlag**

Arbejdsmiljøloven.

## **Aktuel beslutning på Strategisk chefforum 14-08-2024**

Drøftet.

Sharajé Thomasen deltog under punktets behandling.

## **Bilag**

Spørgeramme til trivsel og APV 2025

Kommunikations- og opgaveplan for Trivselsundersøgelse 2025

## Punkt 4: Principper for kompetenceudvikling og løn O.24

S2024-1598

### Sagens kerne

Direktionen har godkendt principper for kompetenceudvikling og løn O.24 (tidligere kaldet lønstrategi) gældende for perioden 01.04.2024 - 31.03.2026. Indholdet og implementeringen af principper for kompetenceudvikling og løn O.24 drøftes med Strategisk Chefforum.

Leder af HR Sharajé Thomassen deltager i punktets behandling.

### Indstilling

Det indstilles, at Strategisk Chefforum drøfter eventuelle spørgsmål til indholdet samt implementeringen af principper for kompetenceudvikling og løn O.24.

### Sagens baggrund

Direktionen har godkendt principper for kompetenceudvikling og løn O.24, som skal danne rammerne for lønforhandlinger i den kommende overenskomstperiode.

Overskrifterne i lønstrategien er følgende:

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

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

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

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

### Tidsplan

7. august	Principper for kompetenceudvikling og løn O.24 og proces godkendes i direktionen
14. august	Principper for kompetenceudvikling og løn O.24 og proces godkendes i Strategisk Chefforum

23. august	Principper for kompetenceudvikling og løn O.24 og proces godkendes i HovedMED
Uge 38	Orienteringsmøde via Teams for alle tillidsrepræsentanter og ledere (der logges på i lokale teams, således at der kan laves lokale drøftelser i forlængelse af orienteringen)
Uge 38	Fælles nyhed til organisationen og opdatering af intranettet samt oplæg på Mortens Blog
Q3-Q4 2024 + Q1 2025	Forhåndsftaler evalueres og forhandles eller opsiges
Q1-Q2 2025	Lokale lønforhandlinger for 2024-2026 (1.4.2024-31.3.2026)

## Økonomiske oplysninger

Ved de centrale overenskomstforhandlinger for overenskomstperioden 2024 - 2026 er aftalt en lønudvikling med en økonomisk ramme på 8,8 %. Forliget indeholder lønstigninger på 4,44 % i 2024 for de kommunale medarbejdere, en særlig justering af de laveste lønsatser, samt 2 % afsat som en del af lønudviklingen i 2025. Derudover videreføres den reguleringsordning, der sikrer parallelitet til den private lønudvikling.

De 8,8 % er således en overenskomstmæssig centralt aftalt lønregulering, og vedrører dermed ikke de lokale lønforhandlinger.

I budgettet for 2024 er der forudsat en lønfremskrivning på 4,07 % men jfr. overenskomsten forventes de reelle omkostninger til de centralt aftalte lønstigninger at udgøre 4,44 % i 2024.

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

## Lovgrundlag

Overenskomsterne og rammerne for lokal løndannelse.

## Aktuel beslutning på Strategisk chefforum 14-08-2024

Drøftet og bemærkninger/tilretninger givet.

Sharajé Thomasen deltog under punktets behandling.

## Bilag

Procesbeskrivelse for lønforhandlinger - bilag til principper for kompetenceudvikling og løn O.24 - opdateret

Oversigt over forhånds-, TR- og lokalaftaler fordelt efter organisationer pr. 020824

Principper for kompetenceudvikling og løn O.24 - GODKENDT

# Punkt 5: Registrering af arbejdstid

S2024-8068

## Sagens kerne

Der skal træffes beslutning om den videre proces for arbejdstidsregistrering i Nordfyns Kommune.

Leder af HR Sharajé Thomasen deltager under punktet.

## Indstilling

Det indstilles, at Strategisk Chefforum:

1. Godkender udkast til retningslinjer for registrering af arbejdstid
2. Drøfter og godkender den videre proces

## Sagens baggrund

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

Siden direktionens møde er der modtaget et notat fra Odense Kommune (vedlagt som bilag). Heraf fremgår Odenses overvejelser og tilgang, samt deres retningslinje for registrering af arbejdstid. Det fremgår heraf at Odense undtager niv 1-2 fra tidsregistrering.

På baggrund af materialet fra Odense, samt på baggrund af drøftelserne i direktionen, er der udarbejdet et udkast til retningslinjer for registrering af arbejdstid for Nordfyns Kommune (vedlagt som bilag).

Grundprincipperne for arbejdstidsregistreringen er:

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

Der er udarbejdet en oversigt over principper og systemer til arbejdstidsregistrering og tilgængelighed.

Processen fremadrettet:

1. Eventuelle tilpasninger til udkast til retningslinje + procesplanen behandles.
2. Der indskrives i ansættelsesbrev-skabelonen, at "Du har som medarbejder i Nordfyns Kommune pligt til at orientere dig om indholdet i personalehåndbogen, som findes på Nordfyns Kommunes intranet."
3. Sagen forelægges direktionen den 28. august til endelig godkendelse.
4. Der udarbejdes kommunikationsmateriale (generel information til alle + information rettet mod hvert af fagområderne).
5. MED behandling (orientering fsva. medarbejdere hvor der ikke sker ændringer i arbejdsforhold, orientering vedr. retningslinje).
6. Kommunikationsmateriale lægges på intra (generel nyhed med links til den særlige kommunikation for hvert fagområde).
7. Retningslinjer for registrering af arbejdstid lægges på intra under personalehåndbogen (den nye intra-opsætning).
8. Kommunikationsmaterialet sendes samlet i mail til lederforum.
9. Evt. blogoplæg på Mortens blog.

Til orientering oplyses det, at opgaven omkring opsigelse af kutymen for administrative medarbejdere med registrering af 34,5 timer for fuldtidsmedarbejdere, vil blive behandlet særskilt.

## **Økonomiske oplysninger**

Der er ikke særskilte midler.

## **Lovgrundlag**

Lov om registrering af arbejdstid.

## **Aktuel beslutning på Strategisk chefforum 14-08-2024**

Drøftet og godkendt med tilretninger.

Processen for medarbejderniveau fortsættes, og på ledelsesniveau afventer stillingtagen til en meningsfuld registreringsmodel for omfattede ledere.

Temaet drøftes på kommende møde i Lederforum den 30. august 2024.

Sharajé Thomasen deltog under punktets behandling.

## **Bilag**

Retningslinjer for registrering af arbejdstid i Nordfyns Kommune

Principper og systemer til arbejdstidsregistrering

Notat om implementering af lovkrav om arbejdstid i Odense Kommune

## Punkt 6: Kutyme vedrørende fleks

S2024-8111

### Sagens kerne

I Nordfyns Kommune er der en kutyme omkring fleks, og på direktionmødet den 19. juni 2024 blev det besluttet at igangsætte en proces for opsigelse af kutymen, blandt andet henset til de nye regler om tidsregistrering.

Sharajé Thomassen deltager under punktets behandling.

### Indstilling

Det indstilles, at Strategisk Chefforum

1. Afklarer hvorvidt kutymen omkring afvikling af fleks med 34,5 timer er en kutyme, der lever flere steder i kommunen eller om det alene er på rådhusene.
2. Drøfter hvorledes opsparede flekstimer håndteres på tværs af kommunen.

### Sagens baggrund

For fuldtidsansatte afvikles fleks i Nordfyns Kommune med 34,5 timer om ugen svarende til nettoarbejdstiden. Denne kutyme indstilles til at blive opsagt.

Den omhandlede kutyme er beskrevet på intranettet: <https://intranet.nordfynskommune.dk/Den-attractive-arbejdsplads/Mine-arbejdsvilkkaar/Min-arbejdstid/Min-fleks>

Opmærksomheden henledes dog på, at frokostpausen er en del af arbejdstiden og det er vigtigt, at alle benytter sig af dette "pusterum".

#### Konkret problemstilling ift. app og de nye arbejdstidsregistreringsregler

I forbindelse med overgangen til "Mine Apps", herunder "Mit fravær/nærvær", er der opstået en udfordring. Vi kan nemlig ikke lave en opsætning i app'en, som harmonerer med vores kutyme om at afvikle fleks med 34,5 timer om ugen. I app'en kan fleks alene afvikles med 37 timer om ugen, hvis en medarbejder ønsker at holde fri hele ugen (gælder for fuldtidsansatte).

Dertil kommer de nye arbejdstidsregistreringsregler, som kalder på at vi fremover skal registrere vores arbejdstid. Hidtil har vi løst det ved at registrere 2,5 times arbejdstid i ugen, hvor der blev afviklet fleks. Dette er dog et problem, da det vil gå direkte imod de krav, der følger af arbejdstidsregistreringsreglerne, idet der så aktivt vil være fejlagtig registrering af reel arbejdstid.

#### Vi optjener noget, som vi imidlertid ikke afvikler igen

Når vi optjener fleks, indgår vores pauser i dette samlede regnskab - dvs. pausen er ikke fratrukket arbejdstiden, men indgår i arbejdstiden og dermed i fleks-optjeningen. Imidlertid fjernes pausen fra afviklingsregnskabet. Vi optjener dermed fleks på baggrund af bruttotid, men afvikler ift. nettotid.

#### Samstemning ift. ferie

Ferie afvikles med 37 timer (for fuldtidsansatte) i og med frokostpausen medtælles som arbejdstid (hvor medarbejdere står til rådighed). Derfor sidestilles frokostpausen med arbejdstid ved beregning af ferie.

Kutymen omkring flex bør derfor opsiges, og vi vil derefter blot kunne samstemme med måden at afvikle ferie på.

#### Øvrige kommuner

HR har spurgt en række kommuner om deres praksis. Viborg Kommune, Varde Kommune, Kolding Kommune, Ikast-Brande Kommune, Aabenraa Kommune, Ringsted Kommune og Ishøj Kommune har alle skriftligt svaret, at fleks afvikles med 37 timer om ugen. Derudover er der ved netværksmøder og i andre ERFA-sammenhænge, hvor spørgsmålet er taget op, ikke eksempler på andre kommuner som afvikler fleks med mindre end 37 timer (for fuldtidsansatte).

#### Hvad med frokostpausen?

Frokostpausen er betalt frihed, hvor medarbejderne står til rådighed. Ændring af kutymen vil ikke ændre på, hvordan frokostpauserne afholdes. Dog er der alligevel en overvejelse ift. frokostpausen om fredagen.

Hvis medarbejderne skal være til rådighed i deres fulde arbejdstid (inkl. frokost), kan medarbejderne ikke forlade arbejdspladsen om fredagen før kl. 13.30. Her kan man dog lave en aftale om, at medarbejderne gerne må forlade arbejdspladsen om fredagen kl. 13.00, således at man kan holde fri en halv time før - og dermed ikke stå til rådighed i frokostpausen om fredagen. Dette er lig med, hvad andre kommuner, bl.a. Varde Kommune, har bekræftet at de gør.

#### Hvor i kommunen lever denne kutyme?

For at vide hvilke MED-udvalg sagen skal behandles i samt hvilke faglige organisationer opsigelsen skal sendes til, skal der være et overblik over omfanget af kutymens anvendelse. Vi ved, at kutymen gælder på rådhusene, men har behov for at vide, hvor udbredt det er i den samlede organisation.

#### Håndtering af opsparede flekstimer

I tråd med vurderingen af hvordan vi fremadrettet afvikler fleks, er det fordelagtigt, at det drøftes, hvorledes opsparede flekstimer håndteres på tværs af kommunen. Det følger af intranettet ([Arbejdstid - Nordfyns Kommunes Intranet](#)), at "*der som udgangspunkt ikke må optjenes større saldi af fleks overskud/underskud. Det skal tilstræbes, at opsparet arbejdstid er mellem + 40 / -10 timer. Timer herudover aftales med nærmeste leder.*"

Der er behov for at vide, hvor stringent retningslinjen omkring +40/-10 timer overholdes, og hvad der sker med opsparede timer, når en medarbejder fratræder? Er der andre udfordringer? Er der behov for / ønske om, at denne retningslinje bliver præciseret nærmere eller er en værdibaseret tilgang fortsat ønskværdig?

### **Økonomiske oplysninger**

-

### **Lovgrundlag**

-

### **Aktuel beslutning på Strategisk chefforum 14-08-2024**

Drøftet og sendes videre til MED.

Sharajé Thomasen deltog under punktets behandling.

## **Punkt 7: Orientering**

S2021-736

### **Sagens kerne**

Forelægges til orientering.

### **Aktuel beslutning på Strategisk chefforum 14-08-2024**

Punkter til kommende Strategisk Chefforum blev drøftet.