

REFERAT OmrådeMED Børn og Unge 2025-2026 d. 24-02-2025

Mødedato Mandag d. 24. februar 2025 kl. 08:30

Mødested Otterup Rådhus

Mødedeltagere Karsten Poulsen, Gitte Høj Nielsen, Allan Buchholt Høj, Ulla Windfeld Lund, Joan Meier Jørgensen, Louise Marie Ravn, Lise Lotte Nielsen, Sine Tønder, Jens Frederik Lykke Horsens, Winnie Berit Nielsen, Heine Sten Isaksen, Thomas Juncker Eriksen, Charlotte Veilskov

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af referat fra sidste møde.....	3
Referat fra HovedMED.....	4
MED-strategiplan 2024-2026.....	5
Årlig arbejdsmiljødrøftelse 2025.....	7
Fraværstatistik pr. 31. december 2024 - Børn og Unge.....	9
Valg af næstformand til OmrådeMED Børn og Unge.....	11
Status på økonomi - regnskab 2024.....	12
Nordfyns Kommunes tilbud indenfor psykologisk rådgivning - psykologbistand.....	13
Status på implementering af SafetyNet.....	15
Status på procesplan for forhandling af forhåndsftaler.....	16
Oversigt over arbejdsulykker 2024.....	18
Fleksibel arbejdstilrettelæggelse og fuld tid/op i tid.....	19
Orientering.....	21
Eventuelt.....	22

Punkt 1: Godkendelse af referat fra sidste møde

S2024-12126

Sagens kerne

Følgende referater fra OmrådeMED Børn og Unge forelægges til godkendelse:

- Den 2. september 2024.

Indstilling

-

Sagens baggrund

-

Økonomiske oplysninger

-

Lovgrundlag

-

Aktuel beslutning på OmrådeMED Børn og Unge 2025-2026 24-02-2025

Godkendt.

Bilag

Samlet dagsorden - OmrådeMED Børn og Unge den 02-09-2024

Punkt 2: Referat fra HovedMED

S2024-12126

Sagens kerne

Følgende referater fra HovedMED forelægges til orientering:

- 21. januar 2025

Aktuel beslutning på OmrådeMED Børn og Unge 2025-2026 24-02-2025

Orientering foretaget.

Bilag

Samlet referat - HovedMED 2025-2026 den 21-01-2025

Punkt 3: MED-strategiplan 2024-2026

S2024-13449

Sagens kerne

Det videre arbejde med MED-organisationens strategiplan i 2025.

Indstilling

Det indstilles at,

OmrådeMED drøfter hvordan man vil arbejde med 'Ny Velfærd', som er en del af MED's strategiplan for 2024-2026.

Til sagen er der vedlagt bilag med arbejdsspørgsmål inden for 4 kategorier.

Spørgsmålene skal inspirere drøftelsen. De er ikke en facitliste, og irrelevante spørgsmål kan springes over.

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 de fire forudsætninger, startende med 'Ny Velfærd'.

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 trivlsen.

Økonomiske oplysninger

Sagen har ikke været forelagt for Økonomi og Løn

Lovgrundlag

-

Beslutning på OmrådeMED Voksen Velfærd 2025-2026 18-02-2025

Drøftet.

Voksen Velfærd har i andre sammenhænge grunddigt behandlet de nævnte spørgsmål, Bl.a. i temaugerne. Drøftelserne her gav anledning til at sætte fokus på affaldssortering i plejehjemmene.

Beslutning på OmrådeMED Rådhusene 2025-2026 18-02-2025

Reformarbejdet giver også mening at tænke ind som overlægger her, på samme måde som beskrevet under punktet om arbejdsmiljødrøftelsen. I MED-strategien er der oplyst hvad MED-organisationen tager ansvar for. Hvordan ser vi vores rolle i det ift. OmrådeMED Rådhusene og ift. reformarbejdet? Til næstkommende møde ønskes en specifik drøftelse af dette.

Hvad er vores definition af ny velfærd? Der er ikke de penge der var før, og dermed kan vi ikke lave de samme løsninger. Der kræves nytænkning. Frisættelsesdagsordenen er også vigtig her. Involvering af civilsamfundet.

Næste gang drøftes (og der sættes mere tid af til drøftelsen):

- hvad betyder det at vi skal arbejde med reformer?
- hvad betyder frisættelsesdagsordenen ift. de reformer vi skal arbejde på at implementere?
- hvad betyder ny velfærd for os i denne forbindelse?
- hvad er det for en kultur vi som OmrådeMED skal understøtte og fremelske?
- hvordan får vi mobiliseret organisationen via den rolle vi har som OmrådeMED?
- arbejdsspørgsmålene skal skæres lidt ind, og spørgsmålene må ikke blive for brede og skal være relevante specifikt for OmrådeMED Rådhusene (fx spørgsmålet om afbureaukratisering på ældreområdet)
- der kan formentlig skabes sammenhæng til arbejdsmiljødrøftelsen.

Aktuel beslutning på OmrådeMED Børn og Unge 2025-2026 24-02-2025

Punktet her skal dagsordensættes på alle møder i 2025.

Dagens tema: Ny Velfærd:

Ny samarbejdsmodel er en overordnet fælles kontekst også at tale ny velfærd ind i.

Kort orientering om status på samarbejdsmodellens implementering.

Det er en stor omstillingsproces, som skal have tid. Og vi må alle passe på hinanden og hjælpe hinanden i den læringsproces som det er for alle.

Dagsordensætter samarbejdsmodellen på næste møde for at kvalificere informationsniveauet og den fælles opgave i at lykkes i felt. Det er en stor forandringsproces.

Vi ønsker denne dialog løbende.

Opfordring fra OmrådeMED til at LokalMED også forholder sig til de samme temaer!

Beslutning på OmrådeMED Teknik, Erhverv og Kultur 2025-2026 27-02-2025

Der skal fortsat være fokus på at videreudvikle og tilbyde relevant uddannelse. Vi skal være proaktive og spotte muligheder i organisationen.

Grøn omstilling er forankret, men der er fortsat fokus på langsigtede tekniske løsninger.

Der skal mere fokus på tværgående samarbejde og erfaringsudveksling i organisationen.

Bilag

Drøftelse af Ny velfærd i OmrådeMed

MEDs strategiplan 2024 2026

Punkt 4: Årlig arbejdsmiljødrøftelse 2025

S2025-953

Sagens kerne

Arbejdsmiljødrøftelsen gennemføres hvert år i MED, jf. MED-aftalen. OmrådeMEDs drøftelser indsamles og viden og erfaringer fra OmrådeMED bruges til at kvalificere HovedMEDs drøftelse.

Arbejdsmiljødrøftelsen skal blandt andet være med til at synliggøre, om der er arbejdsmiljøudfordringer på arbejdspladserne, hvad der konkret skal arbejdes med i det kommende år, og hvem der gør hvad, så målene opnås.

Indstilling

Administrationen indstiller, at OmrådeMED

1. Drøfter status på indsatserne fra arbejdsmiljødrøftelsen i november 2024. Hvad er der sket siden?
2. Drøfter om der er behov for tilpasninger på indsatserne, der blev besluttet i november 2024
3. Drøfter hvordan vi kan komme i mål med de prioriterede indsatser - Hvem gør hvad
4. Drøfter hvordan vi sikrer, at arbejdsmiljødrøftelserne kommer ud i LokalMED

Sagens baggrund

Sidste årlige arbejdsmiljødrøftelse lå i november 2024, hvor det blev besluttet at flytte tidspunktet for den årlige arbejdsmiljødrøftelse til starten af året.

Fokus områder fra drøftelsen i november 2024:

- Sygefravær
- Hygiejne
- Rengøring

Forud for mødet kan der med fordel indhentes status fra de lokale Arbejdsmiljøgrupper.

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

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

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

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

Til arbejdsmiljødrøftelsen 2025 er der indhentet data på blandt andet sygefravær, arbejdsskader samt arbejdstilsynets afgørelser.

HR- og Arbejdsmiljøkonsulent Bente Villberg deltager under punktet.

Økonomiske oplysninger

-

Lovgrundlag

Arbejdsmiljøloven

Aktuel beslutning på OmrådeMED Børn og Unge 2025-2026 24-02-2025

Indledning fra HR med opfordring til at drøfte områdets indsatser:

- Sygefravær
- Hygiejne

- Rengøring

Konstatering af at der er sket en positiv udvikling på sygefravær. Der er generelt fokus på sygefraværet, men dialogen er også svær, da der er mange forståelser af sygefravær, men der er et generelt fokus på trivselsdelen.

Psykologisk tryghed er også et konkret indsatsområde, som er helt central i forandringsdagsordenen som præger vores tid og område.

Husk at gøre opmærksom på sundhedsordningen og fx. influenzavaccinen til alle medarbejdere.

1-5-10 fungerer og er forebyggende.

Rengøring - der skal være fokus på oprydningssvaner.

Smitte i områderne hænger jo også uløseligt sammen med både sygefravær og hygiejne/rengøring.

Generelle betragtninger: Der er lokalt opmærksomhed på at have systematikker når man tager imod nye medarbejder. Lise som der fra HR's side arbejdes med den generelle onboarding proces opdateres.

Alle indsatserne er områder, der kontinuerligt skal arbejdes videre med og har en indbyrdes afhængighed.

Vi kobler arbejdsmiljøindsatsen sammen med trivselstiltag i relation til børnene (trivselskommissionen) og set i relation til forældresamarbejdet.

Det betyder at vi fortsætter de samme indsatser.

På næste møde dagsordensættes hvordan vi folder de nye vinkler på i det næste arbejde.

Bilag

Arbejdsmiljøredegørelse 2025

Arbejdsmiljøedroeftelse 2024 - Oversigt over samlede indsatser

Punkt 5: Fraværstatistik pr. 31. december 2024 - Børn og Unge

S2024-12397

Sagens kerne

Fraværstatistikken pr. 31. december 2024 for OmrådeMED Børn og Unge er udarbejdet.

Fraværssrapporterne indeholder afrapportering i forhold til de tre måltal:

- Antal sygefraværsdage pr. årsværk.
- Faktisk sygefravær i procent for 12 måneder.
- Andel uden sygefravær i procent.

Indstilling

Det indstilles, at fraværstatistikken drøftes.

Sagens baggrund

Set over de seneste 12 måneder ligger OmrådeMED Børn og Unges sygefravær pr. 31. december 2024 på 5,2 %, hvilket er 0,6 procentpoint lavere i forhold til pr. 31. december 2023.

Specifikt for december måned 2024 ligger sygefraværet på 5,4 %, hvilket er 1,4 procentpoint lavere i forhold til december måned 2023 og 2,2 procentpoint lavere i forhold til november måned 2024.

Det registrerede fravær svarer til ca. 39,0 fraværsårsværk for OmrådeMED Børn og Unge.

Andelen uden sygefravær er pr. 31. december 2024 på 22,7% og ligger dermed under måltallet på 30%. Andel uden sygefravær er steget med 0,4 procentpoint set i forhold til pr. 30. november 2024.

Det samlede sygefravær for hele kommunen, set over de seneste 12 måneder, ligger pr. 31. december 2024 på 5,9 %, hvilket er 0,2 procentpoint lavere set i forhold til pr. 31. december 2023.

Måltal:

Det kan konstateres, at måltallene for OmrådeMED Børn og Unge set over de seneste 12 måneder ikke er nået.

"Andel uden sygefravær i procent" ligger lavere end måltallet med 7,3 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.
OmrådeMED Børn og Unge	Måltal		Måltal	Måltal	I hele kr.
	3,5 %		9,0 dage	30,0 %	
Børn og Unge	5,2%	5,8 %	13,6 dage	22,7 %	21.194.965

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

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

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

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

Der arbejdes på at få udarbejdet en særlig rapportering ift. Covid-19.

Økonomiske oplysninger

De estimerede lønudgifter, udbetalt i forbindelse med sygefravær de seneste 12 måneder, udgør ca. 21,2 mio. kr. for OmrådeMED Børn og Unge medarbejdere.

Beløbet er beregnet med udgangspunkt i den gennemsnitlige timeløn for den organisatoriske enhed gange de faktuelle fraværstimer.

Der er ikke medtaget udgifter til aflønning af vikarer.

Lovgrundlag

Intet.

Aktuel beslutning på OmrådeMED Børn og Unge 2025-2026 24-02-2025

Drøftet.

Bilag

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

Datagrundlag i fraværssrapporterne

Punkt 6: Valg af næstformand til OmrådeMED Børn og Unge

S2025-1558

Sagens kerne

Valg af næstformand til OmrådeMED Børn og Unge.

Indstilling

Medarbejderrepræsentanterne orienterer om hvem medarbejderrepræsentanterne har valgt til næstformand for OmrådeMED Børn og Unge.

Sagens baggrund

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

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

Økonomiske oplysninger

Sagen har ikke været forelagt Økonomi og Løn.

Lovgrundlag

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

Aktuel beslutning på OmrådeMED Børn og Unge 2025-2026 24-02-2025

Thomas Juncker Eriksen blev enstemmigt genvalgt.

Punkt 7: Status på økonomi - regnskab 2024

S2024-8797

Sagens kerne

Der gives en foreløbig status på regnskab 2024, som vil foreligge til politisk godkendelse i marts.

Indstilling

Det indstilles, at Området MED tager sagen til orientering.

Sagens baggrund

Økonomi og Løn arbejder på afsluttet regnskab 2024 og i den sammenhæng gives en orientering om

- foreløbigt regnskabsresultat
- foreløbige budgetoverskud, rsler for drift og anlæg

Å

Regnskabsresultatet vil indgå i den kommende budgetopfølgning for budget 2025.

Å

Økonomiske oplysninger

-

Lovgrundlag

-

Aktuel beslutning på Området MED Børn og Unge 2025-2026 24-02-2025

Forventning - Å et regnskab i balance.

Å

Punkt 8: 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

I perioden 2022 - 2024 har Nordfyns Kommune købt ydelser hos Dansk Erhvervspsykologi svarende til nedenstående:

Samlet 2022-2024

	2022	2023	2024	Total
Dansk Erhvervspsykologi	54.414	41.959	38.606	134.979

Derudover kan der være købt psykologbistand uden om kommunens aftale hos Dansk Erhvervspsykologi, men forbruget her kan vedrøre både borgere og medarbejdere og indgår derfor ikke.

Lovgrundlag

-

Aktuel beslutning på OmrådeMED Børn og Unge 2025-2026 24-02-2025

OmrådeMED anbefaler at man reformulerer sig omkring de 60 minutter (trivselskonsulent)

Det bør være en lokal beslutning, der træffes ud fra, hvad situationen kræver.

Punkt 9: 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

OmrådeMED 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 OmrådeMED Børn og Unge 2025-2026 24-02-2025

Drøftet.

Punkt 10: 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.

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 forhandlingsmøde februar
- HK tandklinikassistenter - ikke igangsat. Nuværende forhåndsftale drøftes med overtandlæge primo februar. Forventet forhandling ultimo februar
- Dansk Socialrådgiverforening - afventer frigivelse af endelig overenskomst
- FOA Dagplejeroverenskomst - indledende arbejdsgruppe i arbejdsgruppe aftale 16.1 (ledelse og HR) Forventet forhandlingsproces ultimo januar/ primo februar, - dato aftales efter drøftelse i arbejdsgruppen d. 16.1
- FOA PMF - afventer frigivelse af endelig overenskomst
- 3F - Afsluttet - Forhåndsftaler forhandlet 2024, - der er enighed med 3F om at revision af forhåndsftale ikke er relevant. Overenskomst ikke frigivet
- FOA Pædagogisk område - forhandlingsproces ikke etableret. Forventes igangsat i sidste halvdel af Q1
- Socialpædagogerne - Forventes igangsat i sidste halvdel af Q1.
- AC - Psykologer, - afventer frigivelse af endelig overenskomst
- BUPL - Forhandlinger pågår
- Procedureaftale AC - TR er indkaldt til drøftelse i uge 8

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

Økonomiske oplysninger

Sagen har ikke været forelagt Økonomi og Løn.

Lovgrundlag

Ingen.

Aktuel beslutning på OmrådeMED Børn og Unge 2025-2026 24-02-2025

Taget til efterretning.

Bilag

PROCESPLAN pr. 1.11.2024

Punkt 11: Oversigt over arbejdsulykker 2024

S2024-1118

Sagens kerne

Strategi og Politik har udarbejdet en oversigt over anmeldte arbejdsulykker for første halvår af 2024.

Indstilling

Forelægges til orientering.

Sagens baggrund

Strategi og Politik udarbejder halvårlige oversigter over anmeldte arbejdsulykker til MED.

Oversigterne indeholder statistik om arbejdsulykker, herunder fordeling på arbejdsområder, hovedårsager og sammenligning med tidligere år.

Oversigten indeholder også anbefalinger om emner og risici, som MED og arbejdsmiljøgrupperne bør have opmærksomhed på.

Arbejdsulykker er opgjort for de enkelte OmrådeMED og samlet for hele HovedMEDs område.

Økonomiske oplysninger

Sagen har ikke været forelagt Økonomi og Løn

Lovgrundlag

Ingen

Aktuel beslutning på OmrådeMED Børn og Unge 2025-2026 24-02-2025

Orientering foretaget.

Bilag

Oversigt over arbejdsulykker 2024

Punkt 12: Fleksibel arbejdstilrettelæggelse og fuld tid/op i tid

S2024-13449

Sagens kerne

OmrådeMED orienteres om det arbejde der kommer til at foregå med fleksibel arbejdstilrettelæggelse og den del af Trepartsaftalen, der omhandler fuldtid.

Arbejdet koordineres af en styregruppe, med udgangspunkt i lokale erfaringer og repræsentation på tværs af organisationen. Der sikres løbende opfølgning og koordinering med Strategisk Chefforum og MED-organisationen 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

Orientering.

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. Arbejdet indebærer koordinering, overblik og vidensdeling på tværs af organisationen. Styregruppen tager højde for områdespecifikke vilkår og muligheder og sikrer implementeringen af trepartsaftalens intentioner.

Styregruppen sikrer desuden opfølgning og koordinering med Strategisk Chefforum og lokale initiativer samt MED-organisationen for at skabe sammenhæng og fremdrift i indsatsen. Arbejdet 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.

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 er planlagt et oplæg for HovedMED, OmrådeMED og styregruppe. Oplægget varer ca. 2 timer og indeholder mulighed for dialog undervejs. Det vil blive afholdt den 7. marts 2025.

Økonomiske oplysninger

Sagen har ikke været forelagt Økonomi og Løn.

Lovgrundlag

Trepartsaftale om løn og arbejdsvilkår

Aktuel beslutning på OmrådeMED Børn og Unge 2025-2026 24-02-2025

Drøftet.

Bilag

Kommissorium for den tværfaglige arbejde med fleksibel arbejdstilrettelæggelse og fuld tid-op i tid

Punkt 13: Orientering

S2024-12126

Sagens kerne

Fremlægges til orientering.

- Orientering om aktuel situation i Familieafdelingen på baggrund af mediestorm m.m.
- Orientering fra ledelsessiden.
- Orientering fra medarbejdersiden.
- Orientering fra arbejdsmiljørepræsentanterne.

Aktuel beslutning på OmrådeMED Børn og Unge 2025-2026 24-02-2025

Status på Myndighedsområdet er situationen stabiliseret.

Genopretningsarbejde pågår, men der er medarbejdere på posterne til at gribe boldene.

Netværk på Intra-Sant for AMR'ere - opfordring til at bruge dette.

Vi har alle en opgave i at gøre Intra-Sant til et værktøj, som flere medarbejdere i vores område bruger aktivt.

Man er ved Børn og Familie ved at samle et LokalMED-udvalg.

Punkt 14: Eventuelt

S2024-12126

Sagens kerne

-

Aktuel beslutning på OmrådeMED Børn og Unge 2025-2026 24-02-2025

Intet.