

REFERAT Lederforum d. 30-08-2024

Mødedato Fredag d. 30. august 2024 kl. 09:15

Mødested Søndersø Rådhus, Storsalen

Mødedeltagere Morten V. Pedersen, Brian Møller Bisgaard, Carsten Andreasen, Charlotte Jakobsen, Christine Meinhardt Wille, Dorthe Buris Hoeg, Dorthe Schmidt Temberg (Fravær), Gitte Callesen (Fravær), Gitte Clemmensen, Gitte Helga Kristensen, Gitte Høj Nielsen, Hans Rasmussen, Helle Albinus, Helle E. H. Nielsen, Inge Haakonsdatter, Jan Møller Iversen, Jeanet Randrup Brøndsted, Judith Poulsen, Karina Pedersen (Fravær), Karsten Poulsen, Kia Lund McDermott, Kristian Juul Kjærgaard, Lars Konrad Mortensen, Line Hansen, Lisette L. Gustavsén, Lone Elisabeth Hvingelby, Louise Hjortebjerg Theil, Louise Rasmussen, Mads Korsgaard, Mette Hjorth, Mette Tokehøj, Mogens Bak Hansen, Monica S. Andersen, Morten Schneider Schlægelberger, Nadja Marie Asvig Storm, Ole Vett, Peter Astrup Simmelsgaard, Rikke Solberg, Sabine Winther Rahbek (Fravær), Sharaje Thomasen, Solveig Birte H. Christiansen, Susanne Holm Rasmussen (Fravær), Søren Schlüter, Thomas Fløjborg-Lading, Ulla Windfeld Lund, Vencke R. Rhod, Åse Nielsen

Indholdsfortegnelse

Tidsplan.....	3
Trivselsundersøgelse 2025.....	4
Nye regler om arbejdstidsregistrering.....	5
Principper for kompetenceudvikling og løn O.24.....	6
Præsentation af Nordfyns Kommunes nye intranet.....	8

Punkt 1: Tidsplan

S2024-702

Sagens kerne

Tidsplan for mødet:

Kl. 09.15 - 09.30	Morgenmad og netværk
Kl. 09.30 - 09.40	Velkomst og kort præsentation af dagsordenen v/Morten
Kl. 09.40 - 10.00	Trivselsundersøgelse 2025 v/Morten og Charlotte
Kl. 10.00 - 10.25	Nye regler om arbejdstidsregistrering v/Gitte og Sharajé
Kl. 10.25 - 10.50	Principper for kompetenceudvikling og løn v/Gitte og Sharajé
Kl. 10.50 - 11.00	Pause
Kl. 11.00 - 11.30	Præsentation af Nordfyns Kommunes nye intranet v/Mette og Line

Aktuel beslutning på Lederforum 30-08-2024

Godkendt.

Punkt 2: Trivselsundersøgelse 2025

S2024-7123

Sagens kerne

I Nordfyns Kommune har vi fokus på at løfte vores kerneopgave og samtidig være en attraktiv arbejdsplads. Vi vil gerne tiltrække kompetente medarbejdere og ledere og være en arbejdsplads, hvor man har lyst til at blive. Derfor har vi både brug for at se på det der fungerer, og det vi kan gøre bedre. Det kan en trivselsundersøgelse og en arbejdspladsvurdering (APV) bl.a. hjælpe os med.

En APV er en lovpligtig proces, der skal gennemføres minimum hvert 3. år. Sidste gang Nordfyns Kommune gennemførte en APV og en trivselsundersøgelse var i 2022. Næste undersøgelse gennemføres i 2025.

Spørgerammen bliver i store træk den samme som blev anvendt i 2022. Der laves få tilpasninger, bl.a. på baggrund af evalueringen fra 2022.

Trivselsundersøgelsen foretages i SafetyNet, der er et nyt system, som fremadrettet skal anvendes både i forbindelse med hændelsesregistreringer og trivselsundersøgelser. HR har en forventning om, at SafetyNet er klar omkring årsskiftet, hvorefter det vil blive udrullet i organisationen. Det betyder, at alle gerne skulle være fortrolige med systemet inden trivselsundersøgelsen gennemføres i april/maj 2025.

Der vil blive lavet testmiljøer og præsentation af systemet inden trivselsundersøgelsen gennemføres, og HR vil endvidere sørge for at udarbejde vejledninger til lederne om, hvordan man tilretter sin medarbejderliste, hvordan man trækker rapporter, laver handleplaner med mere. HR står naturligvis til rådighed efter behov.

Indstilling

Orientering om den kommende trivselsundersøgelse.

Sagens baggrund

Vi nærmer os så småt tiden for vores næste trivselsundersøgelse, som efter planen bliver i april/maj 2025. Trivselsundersøgelsen er et værktøj, der hjælper os med at forstå, hvordan medarbejdere trives, og hvordan vi sammen kan skabe en endnu bedre arbejdsplads. En trivselsundersøgelse er kun et øjebliksbillede, og giver os data på, hvor det er væsentligt at få en nærmere dialog om styrkelse af arbejdsmiljøet. Det giver en indsigt i, hvad der fungerer godt, og hvor der er plads til forbedring - uden at nogen står alene med ansvaret. Vi ser på resultaterne som en mulighed for dialog, læring og udvikling.

Ledernes rolle er helt central i denne proces. Det er vigtigt, at lederne hjælper med at skabe en åben og tryk atmosfære omkring undersøgelsen, hvor medarbejdere føler sig trygge ved at dele deres ærlige oplevelser og tanker. HR vil gøre en stor indsats for at bidrage til, at de nødvendige rammer er til stede både før, under og efter gennemførelsen af undersøgelsen.

Økonomiske oplysninger

-

Lovgrundlag

Arbejdsmiljøloven.

Aktuel beslutning på Lederforum 30-08-2024

Drøftet.

Punkt 3: Nye regler om arbejdstidsregistrering

S2024-8068

Sagens kerne

De nye regler vedrørende arbejdstidsregistrering skal implementeres. Processen herfor samt overvejelserne bag drøftes med Lederforum.

Økonomichef Gitte Clemmensen og leder af HR Sharajé Thomassen faciliterer punktet.

Indstilling

Det indstilles:

1. At Lederforum (i bordgrupperne) drøfter udfordringer, tvivl, etc. i relation til de nye regler og implementeringen heraf (se vedlagte materiale).
2. At Lederforum herefter i plenum deler input fra borddrøftelserne.

Sagens baggrund

Se vedlagte materiale.

Økonomiske oplysninger

-

Lovgrundlag

Lov om registrering af arbejdstid.

Aktuel beslutning på Lederforum 30-08-2024

Drøftet.

Bilag

Principper og systemer til arbejdstidsregistrering

Retningslinjer for registrering af arbejdstid i Nordfyns Kommune - opdateret

Registrering af arbejdstid - til lederforum

Punkt 4: Principper for kompetenceudvikling og løn O.24

S2024-1598

Sagens kerne

Direktionen og Strategisk Chefforum har godkendt Principper for kompetenceudvikling og løn O.24 (tidligere kaldet Lønstrategi) gældende for perioden 01.04.2024 - 31.03.2026 med nogle få bemærkninger.

Økonomichef Gitte Kyhe Clemmensen og leder af HR Sharajé Thomasen faciliterer punktet.

Indstilling

Det indstilles:

1. At Lederforum (i bordgrupperne) drøfter udfordringer, tvivl, etc. i relation til de nye principper og implementeringen heraf (se vedlagte materiale).
2. At Lederforum herefter i plenum deler input fra borddrøftelserne.

Sagens baggrund

Direktionen og Strategisk Chefforum har godkendt Principper for kompetenceudvikling og løn O.24 (tidligere kaldet Lønstrategi) gældende for perioden 01.04.2024 - 31.03.2026, med nogle få bemærkninger. Principper for kompetenceudvikling og løn O.24 skal danne rammen for lønforhandlinger i den kommende overenskomstperiode.

Overskrifterne er følgende:

- Formål
- Tiltrækning og tilknytning
- De økonomisk rammer for løn
- Lokallønsandel og engangsbeløb
- Principper for kompetenceudvikling og løn
- Forhandlingsniveauer ved lønforhandlinger
- Forhandlingskompetence for lederlønninger
- Proces og kommunikationsplan

Udkastet er lavet på baggrund af evaluering af processerne i forbindelse med O.21, og de generelle punkter er i HR og Økonomi og Løns perspektiv 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 uklarhed 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 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 forhåndsftalen.

Tidsplan

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

19. august	Principper for kompetenceudvikling og løn O.24 og proces drøftes 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	Strategimøde med direktør- og fagchefområderne mhp. at drøfte genforhandling af forhåndsftaler
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 jf. 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 Lederforum 30-08-2024

Drøftet.

Bilag

Principper for kompetenceudvikling og løn O.24 - 20.8.24

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

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

Punkt 5: Præsentation af Nordfyns Kommunes nye intranet

S2024-1297

Sagens kerne

Præsentation af Nordfyns Kommunes nye intranet Intra'Sant.

Indstilling

Til orientering.

Sagens baggrund

Nordfyns Kommunes nye intranet lanceres den 27. august 2024.

På mødet præsenteres intranettet kort samt planen for handlinger i tiden omkring lanceringen.

Leder af Digitalisering og Teknologi Mette Tokehøj samt projektleder Line Simonsen deltager.

Økonomiske oplysninger

-

Lovgrundlag

-

Aktuel beslutning på Lederforum 30-08-2024

Orientering foretaget.