

# REFERAT OmrådeMED Rådhusene d. 23-02-2023

**Mødedato**           Torsdag d. 23. februar 2023 kl. 08:30

**Mødested**           Søndersø Rådhus, Tingstedet 1

**Mødedeltagere**    Janna Nicolaisen, Karsten Poulsen, Louise Rasmussen, Gitte  
Clemmensen (Fravær), Else Hougaard Eriksen, Ann Chalotte  
Havndrup Johansen, Morten V. Pedersen, Line Simonsen  
(Fravær), Mette Skjold Sørensen, Kia Lund McDermott, Anne-Marie  
Tange, Berndt Frede Andersen (Fravær)

# Indholdsfortegnelse

Tidsplan.....	3
Godkendelse af referat fra sidste møde.....	4
Referat fra HovedMED.....	5
Sundhedsambassadørens rolle.....	6
Trivselsundersøgelse 2022 - handleplaner.....	8
Kantineordning.....	10
19 grader - Det fysiske arbejdsmiljø.....	11
Fraværstatistik pr. 31. december 2022 - Rådhusene.....	12
Arbejdsskadestatistik for 2022.....	14
Forsøg i Jobcentret med styrkelse og forbedring af fleksibel arbejdstilrettelæggelse, herunder evt. 4	15
Valg af næstformand til OmrådeMED Rådhusene.....	17
Økonomisk status indenfor MED-udvalgets område.....	18
Tilretning af "Principper for fleksibel arbejdstilrettelæggelse".....	19
Implementering af App-løsning til flekstidsregistrering pr. 1. januar 2023.....	20
Orientering.....	22
Eventuelt.....	23

# Punkt 1: Tidsplan

S2020-3849

## Sagens kerne

Tidsplan for møde i OmrådeMED Rådhusene:

	<b>DRØFTELSE</b>
08:30-08:35	Godkendelse af referat fra sidste møde
08:35-08:40	Referat fra HovedMED
08:40-08:50	Sundhedsambassadørens rolle
08:50-09:00	Trivselsundersøgelse 2022 - handleplaner
09:00-09:20	Kantineordning
09:20-09:40	19 grader - Det fysiske arbejdsmiljø
09:40-09:50	Fraværstatistik pr. 31. december 2022 - Rådhusene
09:50-10:05	Arbejdsskadestatistik for 2022
10:05-10:25	Forsøg i Jobcentret med styrkelse og forbedring af fleksibel arbejdstilrettelæggelse, herunder evt. 4-dages arbejdsuge
	<b>ORIENTERING</b>
10:25-10:30	Valg af næstformand til OmrådeMED Rådhusene
10:30-10:40	Økonomisk status indenfor MED-udvalgets område
10:40-10:50	Tilretning af "Principper for fleksibel arbejdstilrettelæggelse"
10:50-11:00	Implementering af App-løsning til flekstidsregistrering pr. 1. januar 2023
11:00-11:15	Orientering
11:15-11:30	Eventuelt

## Beslutning

Godkendt.

## **Punkt 2: Godkendelse af referat fra sidste møde**

S2020-3849

### **Sagens kerne**

Følgende referater fra OmrådeMED Rådhusene forelægges til godkendelse:

- 15. november 2022.

### **Beslutning**

Godkendt.

### **Bilag**

Samlet referat - OmrådeMED Rådhusene den 15-11-2022

## **Punkt 3: Referat fra HovedMED**

S2020-3849

### **Sagens kerne**

Følgende referater fra HovedMED forelægges til orientering:

- Den 19. januar 2023.

### **Beslutning**

Orientering foretaget.

### **Bilag**

Samlet referat - HovedMED (2023-2024) den 19-01-2023

## Punkt 4: Sundhedsambassadørens rolle

S2023-1677

### Sagens kerne

Siden 2014 har Nordfyns Kommune haft et sundhedsambassadørskorps som en del af Sundhedscertificeringen. Det er blevet tid til, at genbesøge sundhedsambassadørernes rolle i organisationen, da Firmaidrætten ikke længere tilbyder, at Sundhedscertificere virksomheder.

### Indstilling

OmrådeMED drøfter nedenstående spørgsmål vedrørende sundhedsambassadørernes rolle fremadrettet (drøm gerne stort):

- Med fokus på sundheds på arbejdspladsen; hvad kunne du/I ønske, at sundhedsambassadørerne bidrager med i hverdagen på arbejdspladsen?

### Sagens baggrund

Sundhedsambassadørkorpset blev etableret i 2014 som en del af Sundhedscertificeringen. Sundhedsambassadørerne skulle bidrage til at skabe bevægelse på arbejdspladsen og sætte fokus på sundheden på arbejdspladsen sammen med kollegaerne. I 2021 udløb Nordfyns Kommunes sundhedscertificering, da Firmaidrætten ikke længere tilbød at sundhedscertificere virksomheder. Det er derfor tid til at genbesøge sundhedsambassadørernes rolle i Nordfyns Kommune.

Sundhedsambassadørernes rolle har hidtil været meget med fokus på frugtcurv, elastikøvelser, fælles arrangementer efter arbejdstid og tilmelding til diverse løb, da der har været taget udgangspunkt i KRAMS faktorerne (Kost, Rygning, Alkohol, Motion, Stress).

Da vi ikke længere kan blive Sundhedscertificeret er der ingen krav til hvad vores sundhedsambassadører skal bidrage med. Det er derfor muligt at vi som organisation får defineret sundhedsambassadørernes rolle så det giver mening ind i opgaveløsningen og samtidig tænke sundhed på arbejdspladsen mens vi løser kerneopgaven.

#### Inspiration til drøftelsen om sundhedsambassadørens fremtidige rolle:

- Skal alle kunne være med?
- Kan vi tænke sundhed på arbejdspladsen sammen med borgerne?
- Organisering af dagen, får vi nok skift mellem bevægelse - hvile, ro - støj, højre følelsesmæssige krav - lave følelsesmæssige krav?
- Er der nok sundhedsambassadører, eller er der for mange?

#### Plan for drøftelse af sundhedsambassadørernes rolle:

- Udover OmrådeMEDs drøftelse af sundhedsambassadørernes rolle, sendes der spørgsmål til alle LokalMED som også drøfter hvad de ønsker sundhedsambassadørerne skal bidrage med i hverdagen på arbejdspladserne.
- Indsamling af materiale vil foregå til og med maj.
- Juni udarbejder Strategi og Politik forslag til sundhedsambassadørens rolle fremadrettet, på baggrund af de indkomne materiale fra OmrådeMED og LokalMED.
- August drøftes forslaget på HovedMED.

### Økonomiske oplysninger

Sagen har ikke været forelagt Økonomi og Løn.

### Lovgrundlag

-

### Beslutning

OmrådeMED Rådhusene drøftede sundhedsambassadørernes fremtidige rolle med følgende input:

- Det er nødvendigt med en fornyet fortælling om formål og rolle.
- Der er rart, at der er nogen, der tager et særligt ansvar for sundhed og inspirerer kollegerne i hverdagen.
- Det er vigtigt, at der er et lokalt fokus på sundhed tæt på hverdagen og det kollegiale fællesskab.
- Det er vigtigt med et tværgående fællesskab for dem, der har en særlig sundhedsrolle.
- Sundhedsperspektivet kan med fordel tænkes sammen med TRIO og arbejdsmiljøorganisation.
- Der kan med fordel skabes en systematik omkring kontinuerligt valg af sundhedsambassadører på linje med MED-organisationen.

OmrådeMED Rådhusenes input indgår i en samlet opsamling på tværs af alle MED-udvalg med forslag om fremtidig model for sundhedsambassadører, som drøftes i HovedMED i august 2023.

### **Beslutning på møde OmrådeMED Børn og Unge 10-02-2023 - 08:30**

Drøftet.

Den sunde arbejdsplads - fysisk og mentalt bør understøttes med tværgående tiltag f.eks. inspiration og videndeling og netværk.

Sundhedsambassadørrollen kan evt. varetages gennem AMR-funktionen.

DHL-stafet bringer gode fællesminder frem og det bør overvejes at genindføre kommundeltagelsen

### **Beslutning på møde OmrådeMED Teknik, Erhverv og Kultur 10-02-2023 - 09:00**

Vigtigt at sundhedsambassadøren kender sin opgave og beføjelser, og at der er et fællesskab for ambassadørerne og at de understøttes fra centralt hold.

Ønsker kun én sundhedsdag - en hel uge og mange aktiviteter er for meget.

Det gode ved sundhedsdagen er det sociale og det tværgående samvær i mellem afdelingerne.

Der skal tages hensyn til, at alle har mulighed for at deltage både i forhold til tidspunkt og aktiviteter.

Der skal være fokus på det kollegiale sammenhold.

Det er ikke nødvendigvis kun sundhedsambassadøren, som skal påtage sig opgaven. Kollegaerne er ligeledes en del af at bidrage med de gode ideer.

# Punkt 5: Trivselsundersøgelse 2022 - handleplaner

S2023-936

## Sagens kerne

Nordfyns Kommunes trivselsundersøgelse 2022 omfatter mere end blot spørgeskemaer. Mindst lige så vigtig er også dialogen om resultater og handleplaner for de indsatser, som arbejdspladserne og institutionerne vurderer er væsentlige i forhold til at vedligeholde og løfte den samlede gode trivsel og det gode arbejdsmiljø.

## Indstilling

Handleplaner fra afdelinger under OmrådeMED Rådhusene fremlægges til orientering og drøftelse.

## Sagens baggrund

Som en del af trivselsundersøgelsen 2022 har afdelinger og institutioner udarbejdet og indleveret handleplaner vedrørende det kommende lokale trivselsarbejde, herunder også APV.

Handleplanerne danner udgangspunkt for det lokale arbejde, men fungerer også som et indspark til MED-organisationens drøftelser og beslutninger om det videre arbejde for at sikre den attraktive arbejdsplads.

OmrådeMED bedes drøfte input fra de lokale handleplaner:

- Giver handleplanerne anledning til, at områdeMED vil iværksætte centrale handlinger for eget område?
- Giver handleplanerne anledning til at områdeMED vil give HovedMED anbefalinger om konkrete centrale indsatser, og i så fald hvilke?

## Økonomiske oplysninger

Sagen har ikke været forelagt Økonomi og Løn.

## Lovgrundlag

Arbejdsmiljøloven.

## Beslutning

OmrådeMED Rådhusene drøftede handleplaner for Trivselsundersøgelsen 2022 for de enkelte afdelinger. OmrådeMED Rådhusene havde fokus på:

- Der mangler handleplaner for mange afdelinger, og det vanskeliggør et tværgående overblik og initiativ til tværgående indsatser.
- Nogle afdelinger har ikke lavet handleplaner, fordi der ikke har været anledning til at gøre noget anderledes.
- Der er ønske om en revideret procedure/metode for handleplaner, så systematikken bliver ensartet og rummer alle arbejdspladsers trivsels-situation.
- Der er ønske om at dele handleplaner, så de kan være til inspiration på tværs.
- Der er ønske om, at Evovia kan bruges til bedre fremstilling og deling af handleplaner.

OmrådeMED Rådhusene ønsker en mere samlet/systematisk opsamling for alle afdelinger på rådhusene, så der kan arbejdes videre med tværgående opfølgning og inspiration. Punktet genoptages på kommende møde i OmrådeMED Rådhusene.

## Bilag

Løn og Personale Handleplan - trivselsundersøgelse og APV

Budget og Regnskab - Handleplan 2022 - APV

Budget og Regnskab - Handleplan 2022 - Trivselsmåling

Organisation og HR - trivselsundersøgelse

Organisation og HR - APV

Fællessekretariatet - APV

Fællessekretariatet - trivsel

Natur og Miljø - Trivsel

IT - Trivsel

IT - APV

## **Punkt 6: Kantineordning**

S2023-1902

### **Sagens kerne**

Siden OmrådeMED 16. august 2022 har medarbejdere på Søndersø Rådhus efterspurgt en sundere kantineordning.

Trio Søndersø Rådhus forslår at der laves en intern undersøgelse blandt medarbejderne på rådhusene omkring ønsker til både kost og priser.

### **Indstilling**

Trio Søndersø Rådhus indstiller til drøftelse i OmrådeMED Rådhusene.

### **Sagens baggrund**

Siden OmrådeMED 16. august 2022 har medarbejdere på Søndersø Rådhus efterspurgt en sundere kantineordning. Der har siden været en prisstigning og medarbejderne oplever fortsat stor variation fra rådhus til rådhus.

Medarbejderne på Søndersø rådhus efterspørger sundere alternativer til det nuværende udvalg.

Ost og kiks er pludselig kommet til trods for at, der ved forrige OmrådeMED blev drøftet netop dette som et spare forslag. Der har også tidligere været drøftet de øgede udgifter til sodavand.

Trio Søndersø Rådhus forslår at der laves en intern undersøgelse blandt medarbejderne på rådhusene omkring ønsker til både kost og til priser.

### **Økonomiske oplysninger**

-

### **Lovgrundlag**

-

### **Beslutning**

OmrådeMED Rådhusene drøftede kantineordning for rådhusene med fokus på.

- Der er mange forskellige ønsker til kantineordningen, og der er opbakning til at gennemføre en undersøgelse af ønsker, muligheder, behov og økonomi.
- Der er forslag om at nedsætte en arbejdsgruppe, som kan kvalificere en fremtidig frokostordning, hvor økonomi og tilbud hænger sammen.
- Arbejdsgruppen kan med fordel have fokus på både sundhed, bæredygtighed og økonomi.

OmrådeMED Rådhusene udpeger en repræsentant fra hvert rådhus til en arbejdsgruppe, som udarbejder kommissorium for den fremtidige kantineordning. Strategi og Politik er praktisk tovholder for arbejdsgruppen, som også besættes med en repræsentant for kantinepersonalet og stabschef for Økonomi og Løn.

OmrådeMED drøfter kommissorie og handleplan på mødet i maj 2023.

## **Punkt 7: 19 grader - Det fysiske arbejdsmiljø**

S2023-1900

### **Sagens kerne**

Medarbejderne har gentagende gange påtalt at de fryser trods de udleverede tæpper.

Det fysiske arbejdsmiljø er en udfordring for medarbejderne.

### **Indstilling**

Trio Søndersø Rådhus indstiller til drøftelse i OmrådeMED Rådhusene.

### **Sagens baggrund**

Regeringen har som følge af den internationale energi krise besluttet at på flere af de offentlige arbejdspladser sænke temperaturen til 19 grader.

Mange medarbejdere har udfordringer med kulde. Områder både i jobcenteret og på Ungeposen hvor temperaturen ofte er under 19 grader.

I Struer kommune har man valgt at øge temperaturen til 20 grader for at sikre medarbejdernes arbejdsmiljø og samtidig opnå en besparelse.

Det er en mærkbar forskel om rum temperaturen er 20 kontra 19 grader.

Nogle medarbejdere giver udtryk for at det kan være svært at forstå hvorfor de 19 grader fastholdes med de faldende gaspriser.

### **Økonomiske oplysninger**

-

### **Lovgrundlag**

-

### **Beslutning**

OmrådeMED Rådhusene drøftede det fysiske arbejdsmiljø med fokus på indetemperatur på 19 grader som følge af energikrisen.

Kommunaldirektøren orienterede om bevæggrunde for at fastholde de 19 grader med afsæt i KL's anbefalinger og fynske kommuners fælles holdning til at følge dem solidarisk, indtil der kommer nye anbefalinger. Formålet med nedsættelse af temperaturen er at begrænse forbruget for at sikre forsyning på samfundsniveau. Forbruget er nedbragt med 25 procent på rådhusene.

OmrådeMED Rådhusene vil bidrage til en mere tydelig kommunikation af formålet med nedsættelse af temperaturen, så der ikke hersker forkerte antagelser. Teknik og Service inddrages, når der er lokale udfordringer med temperatur og træk, osv.

OmrådeMED Rådhusene indskærper, at der ikke er nogen, der skal arbejde i lokaler med mindre end 19 grader.

Stabene følger op med en fælles kommunikation med fokus på formål, anerkendelse af indsatsen og forventet varighed.

## Punkt 8: Fraværsstatistik pr. 31. december 2022 - Rådhusene

S2023-111

### Sagens kerne

Fraværsstatistikken pr. 31. december 2022 for OmrådeMED Rådhusene er udarbejdet.

Fraværsrapporterne 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 fraværsstatistikken drøftes.

### Sagens baggrund

De seneste 12 måneder ligger OmrådeMED Rådhusenes sygefravær pr. 31. december 2022 på 3,2%, hvilket er 0,5 procentpoint højere i forhold til sygefraværet pr. 31. december 2021.

Specifikt for december måned 2022 ligger sygefraværet på 5,2%, hvilket er 2,2 procentpoint højere end december måned 2021 og 0,1 procentpoint højere end november måned 2022.

Det registrerede fravær svarer til ca. 7,6 fraværsårsværk for OmrådeMED Rådhusene.

Andelen uden sygefravær er pr. 31. december 2022 på 31,8% og ligger dermed over måltallet på 30%. Andel uden sygefravær er faldet med 2,9 procentpoint set i forhold til pr. 30. november 2022.

Det samlede sygefravær for hele kommunen, set over de seneste 12 måneder, ligger pr. 31. december 2022 på 5,6%, hvilket er 0,3 procentpoint højere set i forhold til pr. 31. december 2021.

### Måltal:

Det kan konstateres, at måltallene for OmrådeMED Rådhusene set over de seneste 12 måneder ikke er nået for "Sygefraværsprocent" og "Antal sygefraværsdage pr. årsværk".

"Andel uden sygefravær i procent" er bedre end måltallet med 1,8 procentpoint.

Fraværsrapport pr. 31. december 2022	Sygefraværsprocent		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.
<b>Måltal</b>	3,0 %		7,8 dage	30,0 %	
Rådhusene	3,2 %	2,7 %	8,5 dage	31,8 %	4.470.923

Seneste 12 måneder: 1. januar 2022 - 31. december 2022.

Forrige 12 måneder: 1. januar 2021 - 31. december 2021.

*Fravær vedrørende Covid-19 indgår i fraværsrapporterne 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.*

## **Økonomiske oplysninger**

De estimerede lønudgifter, udbetalt i forbindelse med sygefravær de seneste 12 måneder, udgør ca. 4,5 mio. kr. for OmrådeMED Rådhusenes 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.

## **Beslutning**

OmrådeMED Rådhusene drøftede fraværstatistikken for rådhusene.

Børn- og Familieområdet har særlig fokus på, at sygefraværet går i den forkerte retning, herunder også at der er en faldende andel af medarbejdere uden sygefravær.

## **Bilag**

Fraværssrapport - Område-MED Rådhusene - pr. 31. december 2022

Datagrundlag i fraværssrapporterne

# Punkt 9: Arbejdsskadestatistik for 2022

S2022-612

## Sagens kerne

Strategi og Politik har udarbejdet en oversigt over anmeldte arbejdsulykker for 2022 med sammenligning til tidligere år.

## Indstilling

Forelægges til orientering.

## Sagens baggrund

Arbejdsskadestatistikken viser antal af arbejdsulykker, årsag til arbejdsulykken samt forventet fravær.

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

Strategi og politik knytter en særlig bemærkning til indberetning af fravær i forbindelse med arbejdsskader.

Strategi og Politik har sammen med Økonomi og Løn sammenlignet anmeldte arbejdsskader med indberettet fravær for 2020-2022.

Vi kan konstatere, at fravær som følge af en arbejdsskade kun i sjældne tilfælde indberettes med fraværskode Arbejdsskade. Som eksempel er kun 8 arbejdsskader i 2021 registreret med fraværskode Arbejdsskade, mens der er anmeldt 78 arbejdsskader med forventet fravær.

Strategi og Politik sender i løbet af januar måned oversigt over arbejdsskader til arbejdsmiljøgrupperne. Her vil Strategi og Politik gøre særligt opmærksom på vigtigheden af, at fravær i forbindelse med arbejdsskader indberettes korrekt med fraværskode Arbejdsskade, så vi får korrekte data i vores fraværregistreringer.

## Konsekvenser for arbejdsmiljøet

Arbejdsskadestatistikken er et redskab til at vurdere risici og forebyggelsestiltag og kan bruges til at understøtte det gode arbejdsmiljø og den sikre arbejdsplads.

## Økonomiske oplysninger

Sagen har ikke været forelagt Økonomi og Løn.

## Lovgrundlag

Ingen.

## Beslutning

Orientering foretaget.

## Bilag

Oversigt over arbejdsulykker 2022

# Punkt 10: Forsøg i Jobcentret med styrkelse og forbedring af fleksibel arbejdstilrettelæggelse, herunder evt. 4-dages arbejdsuge

S2023-2412

## Sagens kerne

I forbindelse med drøftelser i Strategisk Chefforum omkring "Principper for fleksibel arbejdstilrettelæggelse" blev det besluttet, at der igangsættes en prøvehandling på Jobcentrets område med fokus på styrkelse og forbedringer af fleksibel arbejdstilrettelæggelse og udvikling af nye (sam)arbejdsformer baseret på evidensbaseret viden og erfaringer fra andre kommuner.

## Indstilling

Det indstilles, at OmrådeMED drøfter:

- Mulige prøvehandling og proces på Jobcentrets område.
- Nedsættelse af projektgruppe for projektet.

## Sagens baggrund

Direktionen har besluttet, at der igangsættes en prøvehandling på Jobcenterets område med fokus på styrkelse og forbedringer af fleksibel arbejdstilrettelæggelse og udvikling af nye (sam)arbejdsformer baseret på evidensbaseret viden og erfaringer fra andre kommuner.

Herunder eventuelt at arbejde med 4 - dages arbejdsuge.

Arbejdet vil tage udgangspunkt i hvad kerneopgaven er og hvordan den kan/skal udvikle sig samt at:

- Flexibiliteten skal imødekomme både fællesskabets og medarbejderes / lederes trivsel.
- Digitalisering og digitale samarbejdsformer.
- Synlighed og tilgængelighed.
- Effektivitet.
- Tiltræknings- /brandingsperspektiv.

## Økonomiske oplysninger

En prøvehandling forventes at være omkostningsneutral.

## Lovgrundlag

-

## Beslutning

OmrådeMED Rådhusene drøftede forsøg i Jobcenteret med 4-dages arbejdsuge med fokus på:

- Der kan med fordel tages udgangspunkt i andre kommuners erfaringer med fleksibel tilrettelæggelse af arbejdstid og 4-dages arbejdsuge.
- Jobcenteret afsøger behov og muligheder med en spørgeskemaundersøgelse i marts.
- En projektgruppe bestående af TRIO på Sønderø Rådhus, Else Eriksen, FTR for HK og Leder af Løn og Personale iværksætter afprøvning af en model, som baserer sig på fleksibilitet og frivillighed og lukning for borgere om fredagen.
- Der kan med fordel ske en løbende opfølgning af effekter af forsøget, herunder hvilke konsekvenser det får for medarbejdere og familier i forskellige livsfaser.

Forsøget beskrives frem mod OmrådeMED Rådhusenes møde i maj, så Økonomiudvalget kan orienteres i maj 2023.

Artikel fra DK-Nyt med opsamling på fire kommuners erfaringer vedlægges referatet til inspiration.  
[Fire dages uge breder sig - nu også på bordet i Vordingborg \(dknyt.dk\)](https://www.dknyt.dk/nyheder/2019/05/21/fire-dages-uge-breder-sig-nu-ogsaa-paa-bordet-i-vordingborg)

## **Bilag**

Aftale om 4 dages arbejdsuge i Kerteminde underskrevet

Aftale om 4-dages arbejdsuge Esbjerg

Lokalaftale Om Fleksibel Arbejdstid - Odsherred - version 2

# **Punkt 11: Valg af næstformand til OmrådeMED Rådhusene**

S2022-39583

## **Sagens kerne**

Valg af næstformand til OmrådeMED Rådhusene.

## **Indstilling**

Medarbejderrepræsentanterne orienterer om hvem medarbejderrepræsentanterne har valgt til næstformand for OmrådeMED Rådhusene.

## **Sagens baggrund**

Der er sket en ny udpegning af MED-repræsentanter for perioden 2023-2024. 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.

## **Beslutning**

Medarbejderrepræsentanterne orienterede om, at Else Eriksen, FTR for HK er valgt som næstformand til OmrådeMED Rådhusene i perioden 2023-2024.

## **Punkt 12: Økonomisk status indenfor MED-udvalgets område**

S2023-2403

### **Sagens kerne**

Der gives en økonomisk status indenfor MED-udvalgets område.

### **Indstilling**

Det indstilles, at status tages til orientering.

### **Sagens baggrund**

Der gives en økonomisk status i forhold til følgende indenfor MED-udvalgets område:

- regnskab 2022, herunder forventninger til budgetoverførsler indenfor området
- forventninger i forhold til overholdelse af budget 2023
- den indledende proces for budget 2024

### **Økonomiske oplysninger**

-

### **Lovgrundlag**

-

### **Beslutning**

Kommunaldirektøren gav en økonomisk status inden for MED-udvalgets område, herunder:

- Regnskab 2022, hvor overskydende økonomi anvendes til renoveringer på Søndersø Rådhus (mødelokale 3) og Otterup Rådhus (indgangsparti).
- Direktionen prioriterer fremadrettet ekstra finansiering ved mange barsler på én arbejdsplads, så der kan ansættes vikarer, der dækker de fulde barselsstillinger.
- Forventninger til overholdelse af Budget 2023.
- Indledende proces for Budget 2024.
- It-afdelingen er i gang med systematisk udskiftning af udstyr, der er en konsekvens af Kommunalbestyrelsens prioritering i budget 2023. Der er kommunikeret om indsatsen til alle ledere og på intranettet.

# Punkt 13: Tilretning af "Principper for fleksibel arbejdstilrettelæggelse"

S2021-13709

## Sagens kerne

I forbindelse med at "Principperne for fleksibel arbejdstilrettelæggelse" har været drøftet i Strategisk Chefforum er formålet hermed blevet tydeliggjort.

Derfor forelægges en revideret udgave til orientering.

## Indstilling

Det indstilles, at OmrådeMED tager tilpasningerne til orientering.

## Sagens baggrund

I forbindelse med at Principperne for fleksibel arbejdstilrettelæggelse har været drøftet i Strategisk Chefforum blev det drøftet, hvordan principper for fleksibel arbejdstilrettelæggelse anvendes på det administrative område med følgende perspektiver:

- Principperne anvendes og fungerer godt, men kræver fokus på og dialog om kerneopgaven, arbejdsfællesskabet og individuelle behov og ønsker.
- Fleksibilitet er afhængig af en aftalebaseret tilgang og tydelig kommunikation om muligheder og rammer.
- I et tiltræknings-/brandingperspektiv kan der være behov for mere viden om og en mere præcis formulering af, hvad mulighederne for hjemmearbejde er og kræver.
- Ønsker om fire-dages-arbejdsuge kan give anledning til gode drøftelser af, hvad kerneopgaven er, og hvordan den kan/skal udvikle sig.
- Fleksibilitet kalder på mere og andre former for digitalisering og digitale samarbejdsformer og synlighed/tilgængelighed, ligesom effektivitet er centralt.
- Fleksibilitet skal imødekomme både fællesskabets og medarbejderes/lederes trivsel.

Strategisk Chefforum besluttede i den sammenhæng følgende:

- At der igangsættes en prøvehandling på Jobcenterets område med fokus på styrkelse og forbedringer af fleksibel arbejdstilrettelæggelse og udvikling af nye (sam)arbejdsformer baseret på evidensbaseret viden og erfaringer fra andre kommuner. MED-organisationen inddrages løbende - sat på som særskilt sag
- Principper for fleksibel arbejdstilrettelæggelse revideres med et tydeligere formål og fokus på rekruttering og fastholdelse.
- At have mere opmærksomhed på mødestruktur og -afvikling, så mødeformer understøtter behovene ift. løsningen af kerneopgaven og arbejdsfællesskaber.

Reviderede Principper for fleksibel arbejdstilrettelæggelse forelægges hermed til orientering.

## Økonomiske oplysninger

-

## Lovgrundlag

-

## Beslutning

OmrådeMED Rådhusene fik en orientering om tilretning af principper for fleksibel arbejdstilrettelæggelse.

OmrådeMED Rådhusene foreslog, at principperne i højere grad anvendes i stillingsannoncer, og at der udvikles tekstbidder, som kan anvendes på tværs og bruges til ensartethed og branding af kommunen.

## Bilag

Principper for fleksibel arbejdstilrettelæggelse

# Punkt 14: Implementering af App-løsning til flekstidsregistrering pr. 1. januar 2023

S2022-37920

## Supplerende sagsfremstilling

Økonomi og Løn har siden 1. januar 2023 testet den udarbejdede App-løsning til flekstidsregistrering.

Grundlæggende er Nordfyns Kommune værdibaseret og det er valgfrit for den enkelte medarbejder om medarbejderen ønsker at registrere sin arbejdstid.

Retningslinjer er dog, at der som udgangspunkt ikke må optjenes større saldi af flex overskud/underskud. Det skal tilstræbes, at opsparet arbejdstid er mellem + 40 / -10 timer. Timer herudover aftales med nærmeste leder.

App løsningen fungerer udmærket, men er grundlæggende baseret på en ugentlig arbejdstid på 37 timer i tråd med ferie og fraværsregistrering. Udgangspunktet i det tidligere flekskema var den enkelte medarbejders nettoarbejdstid, dvs. eksklusiv frokostpausen og det betyder en ugentlig arbejdstid på 34,5 timer.

Der er kommuner, der anvender app'en til flekstidsregistrering men det er undersøgt på Fyn og her er der flere andre kommuner, hvor flekstid registreres med en nettoarbejdstid.

Administrationen indstiller derfor, at der først sker afklaring ift. brutto eller nettoarbejdstid forud for at app'en anvendes til registrering af flekstimer.

## Sagens kerne

Med afsæt i digitaliseringsstrategien for Nordfyns Kommune skal vi som organisation blandt andet lykkes med at skabe en moden digital kultur, hvor ledere og medarbejdere fuldt ud anvender de digitale redskaber vi har til rådighed.

Som en del af vores nye kontrakt for Økonomi- og Lønssystemet, som træder i kraft den 1. januar 2023, får vi nu mulighed for at gøre flekstidsregistreringen digital via KMD's App-løsning 'Mine Apps'.

Løsningen forventes implementeret pr. 1. januar 2023, og erstatter den nuværende flekstidsregistreringsskabelon i excel.

## Indstilling

Forelægges til orientering

## Sagens baggrund

Ved årsskiftes forventes implementeret en ny digital løsning til brug for den daglige arbejdstidsregistrering efter flekstidsregler.

Den digitale løsningen bliver en del af den eksisterende App-løsning 'Mine Apps' hvor det i forvejen er muligt at indberette kørsel, ferie, sygefravær mv. Altså en tilføjelse til medarbejdernes mulighed for at foretage arbejdsrelaterede digitale indberetninger.

### Hvad betyder det for medarbejderne

- en let og intuitiv løsning til brug for den løbende arbejdstidsregistrering (komme-gå)
- løbende overblik over den aktuelle flekssaldo
- indberetning via App eller RolleBaseretIndgang (RBI)

### Hvad betyder det for lederne

- mulighed for at få en løbende status på medarbejdernes flekssaldo
- et redskab der giver mulighed for opsætning af rapporter, der kan anvendes til overblik og evt. prioritering eller omprioritering af afdelingens ressourcer til kommende opgaveløsning
- ingen 'tunge' godkendelsesprocedurer af medarbejdernes indberetninger

Løsningen til flextidregistreringen giver således medarbejdere og ledere det fulde overblik over arbejdstidsregistreringen og den aktuelle flextidssaldo.

Stabene vil i november og december teste løsningen, således eventuelle uhensigtsmæssigheder tilrettes. Løsningen forventes implementeret pr. 1. januar 2023, og erstatter den nuværende flextidregistreringsskabelon i excel.

Med de nuværende gældende principper for arbejdstidsregistreringen, er det fortsat frivilligt for den enkelte medarbejder, om man ønsker at gøre brug af App'en.

### **Økonomiske oplysninger**

Ingen.

### **Lovgrundlag**

Digitaliseringsstrategi 2021-2022.

### **Beslutning**

OmrådeMED Rådhusene fik en orientering om, at implementering af app-løsning til flextidregistrering udsættes til 1. jan. 2024, da test har vist, at der er tekniske udfordringer med at få opsætningen til at passe til den nuværende nordfynske praksis. Regneark til registrering af fleks bliver derfor forlænget året ud.

Økonomi og Løn kommunikerer om ovenstående via intra.

### **Beslutning på møde OmrådeMED Rådhusene 15-11-2022 - 08:30**

Orientering foretaget.

Det tidligere benyttede regneark, som var frivilligt at benytte, udgår med virkning 1. januar 2023.

## **Punkt 15: Orientering**

S2020-3849

### **Sagens kerne**

Forelægges til orientering:

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

### **Beslutning**

OmrådeMED Rådhusene orienterede gensidigt.

Medarbejdere på socialområdet er flyttet fra Otterup Rådhus til Sønderø Rådhus. Det giver anledning til at genbesøge sammensætning af TRIO.

## **Punkt 16: Eventuelt**

S2020-3849

**Sagens kerne**

-

**Beslutning**

Orientering foretaget.