

REFERAT HovedMED (2023-2024) d. 19-08-2024

Mødedato Mandag d. 19. august 2024 kl. 09:30

Mødested Sønderø Rådhus

Mødedeltagere Morten V. Pedersen, Lone Glud Borberg, Louise Rasmussen, Esben Carl Bülow Hansen, Anne Rasmussen, Carsten B. Hansen, Thomas Juncker Eriksen, Mogens Bak Hansen, Jens Frederik Lykke Horsens, Thomas Kim Clausen, Lise Lotte Nielsen, Ina Andersen, Dorthe Buris Hoeg, Karsten Poulsen, Else Hougaard Eriksen, Jan Møller Iversen, Janna Nicolaisen

Indholdsfortegnelse

Tidsplan.....	3
Godkendelse af referat fra HovedMED.....	5
Referat fra OmrådeMED.....	6
Trivselsundersøgelse 2025.....	7
Arbejds miljødagen 2024.....	9
Fleksibel arbejdstilrettelæggelse.....	10
Sundhedsuge 2024.....	13
Principper for kompetenceudvikling og løn O.24.....	15
Fraværstatistik pr. 30. juni 2024 - HovedMED.....	17
Strategi for kommunikation 2024 - 2026.....	20
Nye regler om registrering af arbejdstid.....	21
Status på besøg fra Arbejdstilsynet første halvår 2024.....	22
Influenzavaccination til de ansatte 2024.....	23
Trepartsaftalen og fuldtidskravet.....	24
Oversigt over arbejdsulykker for første halvår af 2024.....	25
Årskalender 2024 – punkter til kommende møde.....	26
Orientering.....	27

Punkt 1: Tidsplan

S2022-39879

Sagens kerne

Tidsplan for møde i HovedMED:

	DRØFTELSE	DELTAGERE
09.30-09.35	Godkendelse af referat fra HovedMED	
09.35-09.40	Referat fra OmrådeMED	
09.40-10.00	Trivselsundersøgelse 2025	HR- og arbejdsmiljøkonsulent Bente Villberg
10.00-10.30	Arbejdsmiljødagen 2024	HR- og arbejdsmiljøkonsulent Bente Villberg
10.30-10.45	Sundhedsuge 2024	HR- og arbejdsmiljøkonsulent Bente Villberg
10.45-11.00	Fleksibel arbejdstilrettelæggelse	
11.00-11.20	Principper for kompetenceudvikling og løn O.24	Økonomichef Gitte Kyhe Clemmensen og leder af HR Sharajé Thomasen
11.20-11.30	Fraværstatistik pr. 30. juni 2024 - HovedMED	
11.30-12.00	Strategi for kommunikation 2024-2026	
12.00-12.15	Registrering af arbejdstid	Leder af HR Sharajé Thomasen
12.15-13.00	ORIENTERING	
	Status på besøg fra Arbejdstilsynet første halvår 2024	
	Inflenzavaccination til de ansatte 2024	
	Trepartsaftalen og fuldtidskravet	
	Oversigt over arbejdsulykker for første halvår af 2024	
	Årskalender 2024 - punkter til kommende møde	

	Orientering	
--	-------------	--

Aktuel beslutning på HovedMED (2023-2024) 19-08-2024

Drøftet.

Punkt 2: Godkendelse af referat fra HovedMED

S2016-47827

Sagens kerne

Der foreligger referater fra HovedMED:

- Den 17. juni 2024.

Aktuel beslutning på HovedMED (2023-2024) 19-08-2024

Godkendt.

Bilag

Samlet referat - HovedMED (2023-2024) den 17-06-2024

Punkt 3: Referat fra OmrådeMED

S2016-47827

Sagens kerne

Referater fra OmrådeMED forelægges til orientering.

- OmrådeMED Sundhed og Rehabilitering den 23. maj 2024.
- OmrådeMED Børn og Unge den 16. maj 2024.

Aktuel beslutning på HovedMED (2023-2024) 19-08-2024

Orientering foretaget.

Bilag

Samlet referat - OmrådeMED Sundhed og Rehabilitering den 23-05-2024

Samlet referat - OmrådeMED Børn og Unge den 16-05-2024

Punkt 4: 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 have en arbejdsplads, hvor medarbejdere har lyst til at blive. Derfor har vi både fokus på det der fungerer, og det vi kan gøre bedre. Det kan en arbejdspladsvurdering (APV) bl.a. hjælpe os med at belyse.

En APV er en lovpligtig proces, der skal sikre, at vi som arbejdsplads løser og forebygger eventuelle arbejdsmiljøproblemer, og skal gennemføres minimum hvert 3. år. Sidste gang Nordfyns Kommune gennemførte en APV og en trivselsundersøgelse var i 2022. Næste undersøgelse gennemføres i 2025. Med sagen forelægges udkast til spørgeramme og proces, og der gives en status på implementering af SafetyNet.

Spørgeramme og den foreløbige kommunikationsplan blev behandlet af direktionen den 7. august 2024 og sendt videre til behandling i Strategisk Chefforum den 14. august 2024 og HovedMED den 19. august 2024.

Indstilling

Direktionen indstiller, at

1. HovedMED drøfter spørgerammen og den foreløbige kommunikationsplan for den kommende trivselsundersøgelse og APV.
2. HovedMED genaktiverer referencegruppen, jf. nedenstående sammensætning og formål.

Sagens baggrund

Næste trivselsundersøgelse i Nordfyns Kommune gennemføres i 2025.

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. 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 er endvidere den fordel i at anvende samme spørgeramme, at udviklingen kan følges bedre år for år.

Det skal nævnes, at der anbefales en lille ændring i form af uddybelse af ét spørgsmål, der relaterer sig til spørgsmål om 'daglige leder', da det er erfaret, at der ved seneste undersøgelse herskede tvivl om dette spørgsmål.

Når man ser i organisationens strategi- og udviklingsplan og de fire fokusområder: Ny velfærd, Kvalificerede medarbejdere, Digitalisering og teknologi samt Tillid og tryghed - har vi med den nuværende spørgeramme spørgsmål, der relaterer sig til Tillid og tryghed:

- 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 mere konkrete og aktuelle spørgsmål ind omhandlende de 4 fokusområder, jf. 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. Der laves testmiljøer inden undersøgelsen gennemføres i april/maj, så "børnesygdomme" og andre uheldige omstændigheder forhåbentlig kan blive udryddet. Lederne vil blive klædt godt på med vejledninger omkring brug af SafetyNet inden undersøgelsen gennemføres.

En endelig kommunikations- og opgaveplan afhænger af, at integrationen af SafetyNet forløber som forventet.

Det anbefales, at den tidligere referencegruppe genaktiveres, da der, som en del af afbureaukratiseringsdagsordenen, med fordel kan evalueres på, hvordan vi benytter resultaterne/handleplanerne fra trivselsundersøgelsen og APV i MED-systemet og hertil kommer, at gruppen kan se spørgerammen igennem for evt. småjusteringer eller større ændringer, som ville kunne indarbejdes i en kommende spørgeramme til undersøgelser efter 2025. Referencegruppens anbefalinger forelægges HovedMED i november 2024. HR vil bistå referencegruppens arbejde og bl.a. komme med et forslag til, hvordan handleplaner m.m. eventuelt kan behandles i MED-systemet.

Referencegruppen bestod af: Carsten Bergholdt, Anne Rasmussen, Dorthe Buris, Jan Møller-Iversen, Vicki Møberg, Line Simonsen og Christina Brusen.

Der foreslås følgende sammensætning nu: Carsten Bergholdt, Anne Rasmussen, Dorthe Buris, Jan Møller-Iversen, Charlotte Jakobsen, Bente Villberg og Jens Frederik Lykke Horsens.

HR- og arbejdsmiljøkonsulent Bente Villberg deltager under punktets behandling i HovedMED.

Økonomiske oplysninger

-

Lovgrundlag

Arbejdsmiljøloven

Aktuel beslutning på HovedMED (2023-2024) 19-08-2024

Drøftet og input givet.

Referencegruppen genaktiveres med den angivne sammensætning.

Bente Villberg deltog under punktets behandling.

Bilag

Spørgeramme til trivsel og APV 2025

Kommunikations- og opgaveplan for Trivselsundersøgelse 2025

Punkt 5: Arbejdsmiljødagen 2024

S2024-7378

Sagens kerne

Årets arbejdsmiljødag afholdes mandag d. 11. november 2024.

I Nordfyns Kommunes strategi- og udviklingsplan taler vi om Tillid og tryghed - også kaldet psykologisk tryghed, hvilket bliver emnet på årets Arbejdsmiljødag.

Dagen vil blive faciliteret af Christian Ørsted - www.christianorsted.dk - som vil blive en blanding af oplæg og bord-dialoger

Christian Ørsted er en af Danmarks mest populære foredragsholdere om Psykologisk tryghed, ledelse, samarbejde og arbejdsmiljø.

Christian Ørsted vil skræddersy formiddagen til Nordfyns Kommune, hvor intentionen er, at indholdet af Arbejdsmiljødagen favner bredt, således at alle fagområders aktuelle udfordringer tilgodeses i det omfang, det er muligt.

Indstilling

HR indstiller, at HovedMED drøfter om der er aktuelle ønsker til emner indenfor temaet tillid og tryghed, som Christian Ørsted gerne må komme omkring på årets arbejdsmiljødag.

Sagens baggrund

Arbejdsmiljødagen er en årlig tilbagevendende begivenhed i Nordfyns Kommune, hvor Arbejdsmiljøgrupperne skal rustes til at varetage arbejdsmiljøopgaverne på det forebyggende plan - ud fra tendenser og målsætninger.

HR har indhentet reference hos Svendborg Kommune, som har benyttet Christian Ørsted til deres Arbejdsmiljødag omhandlende psykologisk tryghed.

HR- og arbejdsmiljøkonsulent Bente Villberg deltager under punktet.

Økonomiske oplysninger

Sagen har ikke været forelagt Økonomi og Løn.

Lovgrundlag

Arbejdsmiljøloven.

Aktuel beslutning på HovedMED (2023-2024) 19-08-2024

Drøftet. Vigtigt at arbejdsmiljødagens indhold er både aktuelt og brugbart i det videre lokale arbejde.

Bente Villberg deltog under punktets behandling.

Punkt 6: Fleksibel arbejdstilrettelæggelse

S2024-3925

Sagens kerne

Der har den 8. maj 2024 været afholdt en fælles temadag for Lederforum og HovedMED. Temaet var fleksibilitet i arbejdstilrettelæggelsen.

Indstilling

Det indstilles, at den/de fra OmrådeMED, som deltog på temadagen, orienterer OmrådeMED om outputtet fra temadagen, således at der kan faciliteres en fælles drøftelse.

Sagens baggrund

Nordfyns Kommune har i mange år arbejdet med udviklingen af den attraktive arbejdsplads. Ét element heri handler om rammerne for arbejdstid og fleksibilitet i arbejdstilrettelæggelse. I tiden lige efter coronanedlukningerne blev der udarbejdet 'principper for fleksibel arbejdstilrettelæggelse for administrative funktioner'. I 2023 gennemførte jobcenteret et pilot projekt med afprøvning af 4-dages arbejdsuge. Denne ordning blev gjort permanent ultimo 2023.

Fleksibilitet i arbejdslivet er et nationalt tema, som både det offentlige og private arbejdsmarked er optaget af. I lyser heraf, havde stabene planlagt en temadag for Lederforum og HovedMED med temaet "Fleksibel arbejdstilrettelæggelse". Temadagen understøttede arbejdet med Organisationens Strategi- og Udviklingsplan 2023-2026 og de fire forudsætninger for at lykkes - særligt 'kvalificerede medarbejdere', samt 'tillid og tryghed'.

Formålet med dagen var, at klæde deltagerne på til at tage snakken om hvad fleksibel tilrettelæggelse kalder på lokalt samt føle sig inspirerede til at vurdere hvordan fleksibel arbejdstilrettelæggelse kunne se ud hos dem.

Den/de fra OmrådeMED, som deltog på temadagen, orienterer OmrådeMED om outputtet fra temadagen.

Orienteringen og den videre fælles drøftelse, kan fx tage afsæt i nedenstående spørgsmål:

1. Hvad er de vigtigste ting, vi tog med os fra temadagens oplæg og drøftelser?
2. Hvad kalder vores område på (ønsker ift. fleksibilitet)?
3. Hvad ser vi som mulige "fleksibilitets-løsninger" hos os?
4. Har vi brug for mere viden? Fra hvem?
5. Bør drøftelserne også tages i LokalMED?
6. Hvad gør vi nu (proces)?
7. Hvem gør hvad (rollefordeling og ansvar)?

Økonomiske oplysninger

Sagen har ikke været forelagt Økonomi og Løn.

Lovgrundlag

Intet.

Beslutning på OmrådeMED Teknik, Erhverv og Kultur 14-05-2024

HovedMED og Lederforum har haft konkrete oplæg på fleksibel arbejdstilrettelæggelse bl.a. om "Pusleplaner" (vagtplaner) i hjemmeplejen.

Traditionen på flere arbejdspladser er faste arbejdstider. Vi skal åbne og opmærksomme på fleksible arbejdstider både i forhold til tilknytning og tiltrækning af nye medarbejdere.

Det bør være synligt allerede i stillingsopslagene, at der er mulighed for fleksibel arbejdstid hvis det er muligt i forhold til udførelsen af kerneopgaven.

Fleksibel arbejdstid praktiseres i nogen grad i Borgerservice i dag, hvor medarbejderne selv byder ind på vagter.

Der skal fortsat være fokus på serviceniveau for borgerne og fleksibiliteten skal være forenelig med arbejdspladsen og kerneopgaven.

Louise inddrager de decentrale ledere.

Emne drøftes igen på næste OmrådeMED.

Beslutning på OmrådeMED Børn og Unge 16-05-2024

Det var et inspirerende oplæg i Lederforum, hvor også HovedMED deltog.

MED er enige om, at fleksibilitet har både styrker og svagheder.

Fleksibiliteten skal rammes ind af kerneopgaven.

Livsfaser er en vægtig tilgang til dette område, og det er vigtigt at tage afsæt i de lokale forhold, ønsker og behov.

Anbefaling fra OmrådeMED til LokalMED:

- "Tag de gode dialoger om behov og muligheder i den lokale kontekst om 'Fleksibilitet'".
- Husk, at dette er relevant for mange faggrupper, da muligheder og begrænsninger ser forskellige ud.

Beslutning på OmrådeMED Sundhed og Rehabilitering 23-05-2024

Med udgangspunkt i inspiration fra Hedensted og deres arbejde med pusleplaner tages temaet op til drøftelse - i første omgang i ledergruppen, men tanken kunne være at invitere til mere inspiration - også for medarbejdere og tillidsvalgte en gang i efteråret. Der var meget positive erfaringer i Hedensted.

Beslutning på OmrådeMED Rådhusene 23-05-2024

Morten V. Pedersen gav en kort orientering om hvad temadagen indebar samt hvad formålet med dagen var. Materialet fra dagen, vedlægges dette mødereferat.

Hvordan motiverer vi de forskellige generationer, medarbejdere med forskellige familiefORMER og medarbejdere i forskellige livsfaser? Dette skal vi holde os for øje, når vi taler om fleksibilitet.

Fleksibilitet er indflydelse på, hvornår man som medarbejder kommer og går, perioder uden borgerkontakt (tid til fordybelse), mødefri fredag, borgerfri fredag (dette er allerede udtrykt som ønske), etc. Dvs. det er ikke kun en 4-dages arbejdsuge.

Vi skal være opmærksomme på, at det ikke er kulturen, der afgør, hvad vi kan/ikke kan. Det skal være kerneopgaven.

Det er vigtigt at være opmærksom på kollegaer i processerne.

Fleksibilitet og restitution er vigtig for alle - også for vores ledere, så vi skal huske at have fokus på alle ansatte.

Fokus på mødekultur (være der til tiden og være klar til mødet, være forberedt, at formålet med mødet og roller under mødet er gjort klar på forhånd, etc.). Vi prøver at arbejde med mødefri fredag eller, hvis et møde er nødvendigt, at det så foregår over Teams.

Første fælles tema: mødekultur (bedre møder, udnyttelse af Teams, mødefri fredag). Drøftelsen om dette tages med videre i TRIO-grupperne. I TRIO kan der derudover startes en drøftelse om fleksibilitet i øvrigt, som kunne være relevant for det konkrete område.

Kommunikation: På Intra skal vi skrive, at der kan rettes henvendelse til TRIO. Derudover skal vi huske at tage det som fast tema på møder i TRIO og LokalMED. Husk også at tale om fleksibilitet i rekrutteringsøjemed.

Aktuel beslutning på HovedMED (2023-2024) 19-08-2024

Drøftet. Processen, den systematiske opfølgning og videndeling på tværs forankres i HovedMED og Strategisk Chefforum. Der nedsættes en bred arbejdsgruppe og kommissorium for arbejdet fremlægges på næstkommende møde i HovedMED.

Supplerende sagsfremstilling

På baggrund af den fælles temadag for HovedMED og Lederforum d. 8. maj 2024, har OmrådeMED i maj måned 2024 haft nedenstående punkt på de respektive dagsordner.

Direktionen drøftede det videre arbejde med fleksibilitet i arbejdstilrettelæggelse på mødet d. 22. maj. Direktionen ønsker at arbejdet forankres i HovedMED og Strategisk Chefforum. Derfor drøftes det videre arbejde på dette møde i HovedMED, samt på Strategisk Chefforum d. 25. september 2024.

Indstilling til HovedMED

Det indstilles at det videre arbejde drøftes.

Bilag

Temamøde fleksibilitet i arbejdstilrettelæggelse 8. maj 2024 - præsentationsmateriale

Hedensted Kommune - inspiration til Retningslinjer for planlægning af puslemøder

Hedensted Kommune - eksempel på pusleseddel

Kontakter hos Hedensted Kommune = Pusleplaner

Hedensted Kommune - deres aftale med FOA Fag og Arbejde

Eksempel på ugeskema - Gentofte Kommune børnehave

Oplæg fleksible arbejdsrammer maj 2024 - Gentofte Kommune

Temamøde fleksibilitet i arbejdstilrettelæggelse 8. maj 2024

Oplæg fra Janne Gleerup vedr. fleksibilitet i arbejdstilrettelæggelse Nordfyns kommune

Punkt 7: Sundhedsuge 2024

S2024-5222

Sagens kerne

I 2024 afholdes sundhedsugen i uge 41, hvor det overordnede tema bliver Mental sundhed.

Indstilling

HovedMED orienteres med sagen om årets Sundhedsuge.

HR indstiller til, at HovedMED drøfter, hvordan vi på bedste vis kan brede Sundhedsugens aktiviteter, så vi får et stort engagement og opbakning til ugen.

Sagens baggrund

I 2022 blev Sundhedsugen afholdt for første gang i Nordfyns Kommune. Med afsæt i de foregående års erfaringer og det overordnede tema, bliver rammerne for Sundhedsugen 2024 løbende udviklet.

Formål

Formålet med Sundhedsugen er at gøre medarbejderne mere opmærksomme på deres mentale sundhed og muligheder for at arbejde med denne.

Tema

Årets tema bliver: Mental sundhed.

HR har indhentet ønsker til Sundhedsugen hos OmrådeMED, hvor mental sundhed var et fælles ønske.

Aktiviteter

Der vil i løbet af ugen planlægges aktiviteter indenfor både mental sundhed og sundhed generelt.

På tegnebrættet er:

Lokalt:

- Online yoga videoer
- Samtale med vores Trivselskonsulent Allan Kisbye
- Tæl skridt kampagne
- Sundhedstjek af medarbejdere i samarbejde med Sygeplejen og Forebyggelsesområdet
- Podcasts omkring mental trivsel

Fælles:

- Foredrag
- Mindfulness og kommunikation

Kommunikation

Efter sommerferien kommer opslag på Intranettet om, at Sundhedsugen afholdes i uge 41. Vi vil forsøge at brande Sundhedsugen ved at få lavet noget flot grafisk materiale, få sundhedsambassadørerne i spil, så vi bedst muligt kommer godt ud i organisationen.

Konkurrencer

Der vil være forskellige konkurrencer, da vi oplever større motivation for deltagelse, når der kan vindes præmier. For eksempel præmier til den afdeling, der har gået flest skridt.

HR håber, at HovedMED vil være ambassadører for sundhedsugen, så vi i fællesskab for en fantastisk uge.

HR- og arbejdsmiljøkonsulent Bente Villberg deltager under punktet

Økonomiske oplysninger

Sagen har ikke været forelagt Økonomi og Løn.

Lovgrundlag

Ingen

Aktuel beslutning på HovedMED (2023-2024) 19-08-2024

Drøftet.

Bente Villberg deltog under punktets behandling.

Punkt 8: 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. Bemærkningerne samt implementeringen af principper for kompetenceudvikling og løn O.24 drøftes med HovedMED.

Økonomichef Gitte Kyhe Clemmensen og leder af HR Sharajé Thomasen deltager i punktets behandling.

Indstilling

Det indstilles, at HovedMED drøfter implementeringen af principper for kompetenceudvikling og løn O.24.

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 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 lederlønninger
- proces og kommunikationsplan

Bemærkningerne, som endnu ikke er indarbejdet i materialet (men som vil blive det), er:

- Det ønskes, at der i overordnede vendinger, beskrives hvordan Nordfyns Kommune ser på kompetenceudvikling. Herunder at kompetenceudvikling som fx kurser, er et gode der kan træde i stedet for løn
- Vi skal tydeliggøre, at lønudvikling sker via overenskomstforhandlingerne, men at vedligehold er en lokal opgave
- På side 7 skal det nærmere beskrives, at vi ligger godt ift. at tildele løn, både som lokalløn og engangsbeløb
- Forud for forhandlingerne af forhåndsaftalerne, skal der være et strategisk møde på hvert direktør- og fagchefområde

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 uafklarhed 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 forhåndsaftaler 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 forhåndsaftaler samt årlige lønforhandlinger
- der lægges op til at eksisterende forhåndsaftaler gennemgås og evt. nye forhandlinger om forhåndsaftaler, 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 forhåndsaf talen

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 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 HovedMED (2023-2024) 19-08-2024

Drøftet.

Gitte Clemmensen og 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 9: Fraværstatistik pr. 30. juni 2024 - HovedMED

S2024-7607

Sagens kerne

Fraværstatistikken pr. 30. juni 2024 for HovedMED er udarbejdet og fremlægges til drøftelse.

Indstilling

Fraværstatistikken forelægges til 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. 30. juni 2024 på 6,1 %, hvilket er 0,1 procentpoint højere end sygefraværet pr. 31. maj 2024 og 0,5 procentpoint højere i forhold til pr. 30. juni 2023.

Specifikt for juni måned 2024 ligger sygefraværet på 5,4%, hvilket er 0,3 procentpoint højere i forhold til sygefraværet for maj måned 2024 og 0,6 procentpoint højere i forhold til juni måned 2023.

Det registrerede fravær svarer til ca. 107,8 fraværårsværk for HovedMED's område.

Andelen af medarbejdere uden sygefravær ligger på 23,3% 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 9,7 procentpoint.

Fraværssrapport pr. 30. juni 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	6,1 %	5,6 %	15,7 dage	23,3 %	56.209.370

Seneste 12 måneder: 1. juli 2023 - 30. juni 2024.

Forrige 12 måneder: 1. juli 2022 - 30. juni 2023.

For de øvrige OmrådeMED gælder følgende pr. 30. juni 2024 i forhold til 2023:

Børn og Unge: Fraværet ligger 0,2 procentpoint højere.

Rådhusene: Fraværet ligger 1,7 procentpoint højere.

Sundhed og Rehabilitering: Fraværet ligger 0,1 procentpoint lavere.

Teknik, Erhverv og Kultur: Fraværet ligger 1,5 procentpoint højere.

OmrådeMED Rådhusene ligger 1,0 procentpoint over måltallet vedrørende "Andel uden sygefravær" og OmrådeMED Teknik, Erhverv og Kultur ligger 0,2 procentpoint over måltallet "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. 30. juni 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	5,4 %	5,2 %	14,2 dage	24,6 %	21.474.637
Rådhusene	5,1 %	3,4 %	13,4 dage	31,0 %	7.970.510
Sundhed og Rehabilitering	7,3 %	7,2 %	18,8 dage	18,4 %	23.562.936
Teknik, Erhverv og Kultur	5,3 %	3,8 %	13,8 dage	30,2 %	2.696.497

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 blev 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 sygefraværssopgørelsen.

Økonomiske oplysninger

De estimerede lønudgifter udbetalt i forbindelse med sygefravær de seneste 12 måneder udgør ca. 56,2 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

Intet.

Aktuel beslutning på HovedMED (2023-2024) 19-08-2024

Drøftet.

Bilag

Fravær rapport - Hoved-MED pr. 30. juni 2024

Fravær rapport - Område-MED Børn og Unge pr. 30. juni 2024

Fravær rapport - Område-MED Rådhusene pr. 30. juni 2024

Fravær rapport - Område-MED Social og Arbejdsmarked pr. 30. juni 2024

Fravær rapport - Område-MED Teknik, Erhverv og Kultur pr. 30. juni 2024

Datagrundlag i fravær rapporterne

Punkt 10: Strategi for kommunikation 2024 - 2026

S2023-9269

Sagens kerne

Der er udarbejdet et udkast til Strategi for kommunikation 2024-2026, som forelægges til orientering og drøftelse i HovedMED. Sammen med en tilhørende handleplan skal strategien drive udviklingen af Nordfyns Kommunes kommunikation frem til og med 2026. Direktionen behandlede udkastet på møde den 14. august 2024.

Indstilling

Strategi for Kommunikation 2024-2026 forelægges til drøftelse i HovedMED.

Sagens baggrund

Nordfyns Kommunes nuværende kommunikationsstrategi er udløbet. På den baggrund er der iværksat en proces, der skal lede frem til vedtagelsen af en ny kommunikationsstrategi. Arbejdet er gennemført med direktionen som styregruppe, en arbejdsgruppe under ledelse af Strategi og Politik samt en referencegruppe. Der er som del af forberedelsesarbejdet gennemført interviews med medarbejdere og ledere fra den øvrige organisation.

Strategien falder i seks indsatsområder med beskrevne forslag til aktiviteter. Indsatsområderne er:

- Borgerkommunikation
- Den politiske dagsorden
- Den gode historie
- Samarbejde og strategisk kommunikation
- Krisehåndtering
- Intern videndeling og koordinering

Med strategien er der særligt fokus på også at styrke den interne kommunikation og videndeling på tværs. Vi fortsætter indsatsen for at højne kvaliteten af vores kommunikation. Det gør vi blandt andet gennem kompetenceløft af ledere og medarbejdere, øget samarbejde på tværs om både intern og ekstern kommunikation samt målrettede strategiske initiativer.

Samtidig er der fokus på at skabe tillid og fremme samarbejdet mellem borgere og kommune. Dermed er der også fokus på styrkelse og pleje af omdømme.

Strategien implementeres med udgangspunkt i en handlingsplan med beskrivelse af konkrete indsatser, herunder tidsplan og ansvarsfordeling. Udkast til strategi vedlægges som bilag.

Økonomiske oplysninger

-

Lovgrundlag

-

Aktuel beslutning på HovedMED (2023-2024) 19-08-2024

Drøftet.

Bilag

Strategi for kommunikation 2024-2026

Punkt 11: Nye regler om registrering af arbejdstid

S2024-8068

Sagens kerne

Der orienteres om den videre proces for arbejdstidsregistrering i Nordfyns Kommune.

Leder af HR Sharajé Thomasen deltager under punktet.

Indstilling

Det indstilles, at HovedMED drøfter og giver input til 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 møde i Strategisk Chefforum den 14. august 2024.

Odense Kommune har fremsendt et notat, der beskriver deres tilgang og retningslinjer. Det fremgår heraf, at Odense undtager ledere på niv 1-2 fra tidsregistrering. Nordfyns Kommune har valgt at lægge sig op ad Odense Kommunes tilgang, hvilket er i tråd med, hvad de fleste andre Fynske kommuner også gør.

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.

Processen fremadrettet:

- Der arbejdes på retningslinjer, der skal gælde for Nordfyns Kommune.
- Det undersøges om Nordfyns Kommunes håndtering af flekstid er i overensstemmelse med lovgivningen.
- Der indskrives i ansættelsesbrev-skabelonen, at "Du har som medarbejder i Nordfyns Kommune pligt til at orientere dig om indholdet i medarbejderhåndbogen, som findes på Nordfyns Kommunes intranet."
- Sagen forelægges direktionen den 28. august 2024 til endelig godkendelse.
- Der udarbejdes kommunikationsmateriale (generel information til alle + information rettet mod hvert af fagområderne).
- Der orienteres på Hoved- og OmrådeMED.
- Kommunikationsmateriale lægges på intra (generel nyhed med links til den særlige kommunikation for hvert fagområde).
- Retningslinjer for registrering af arbejdstid lægges på intra under medarbejderhåndbogen (den nye intraopsætning).
- Kommunikationsmaterialet sendes samlet i mail til lederforum.
- Indlæg på Mortens blog.
- Implementering ift. systemanvendelse - sker løbende, og fokus er at alle medarbejdergrupper får implementeret et system først, inden der sker implementering ift. ledelsen.

Økonomiske oplysninger

Der er ikke særskilte midler.

Lovgrundlag

Lov om registrering af arbejdstid.

Aktuel beslutning på HovedMED (2023-2024) 19-08-2024

Drøftet.

Gitte Clemmensen og Sharajé Thomasen deltog under punktets behandling.

Punkt 12: Status på besøg fra Arbejdstilsynet første halvår 2024

S2024-7615

Sagens kerne

Arbejdstilsynet besøger arbejdspladser for at kontrollere, at arbejdspladserne lever op til arbejdsmiljøloven og arbejdet udføres sundheds- og sikkerhedsmæssigt forsvarligt.

Indstilling

HovedMED orienteres om antal og typer af besøg fra Arbejdstilsynet på de forskellige arbejdspladser i Nordfyns Kommune, som har fået anmærkninger fra Arbejdstilsynet

Sagens baggrund

Arbejdstilsynet kommer hvert år på besøg på udvalgte arbejdspladser for at sikre, at vi lever op til Arbejdsmiljøloven.

I nedenstående oversigt ses fordelingen af anmærkninger. Da smileyordningen er lukket per 1. februar 2024, kan sammenligningsgrundlaget for de tidligere år være lidt anderledes.

Arbejdstilsynets besøg med anmærkninger					
	1. halvår 2024			2023	2022
Påbud	1		Gul smiley	3	2
Strakspåbud	1		Rød smiley	1	0
Aftaleforløb	5		Aftaleforløb	5	4

Afgørelserne i 1. halvår 2024 har handlet om en række varierede emner, som blandt andet Arbejdspres, høje følelsesmæssige krav og problemer med psykisk arbejdsmiljø.

Årets arbejdsmiljøtema for 2024 vil være psykologisk tryghed (tillid og tryghed). Dette vil øge opmærksomheden på vigtigheden af at skabe et trygt arbejdsmiljø, hvor medarbejderne har tillid til hinanden, hvilket fremmer trivsel og forebygger problemer.

I vedlagte bilag fra Arbejdstilsynet, ses hvilke arbejdspladser, der har haft anmærkninger i løbet af det første halvår i 2024.

Til information er Arbejdstilsynets smileyordning lukket og erstattet af et 'Tilsynsindblik', der giver mulighed for at se, hvilke virksomheder der har haft tilsynsbesøg indenfor de sidste 6 måneder. Det vil samtidig fremgå, hvis virksomheden har fået en afgørelse, samt hvilket arbejdsmiljøproblem afgørelsen handler om.

Økonomiske oplysninger

Sagen har ikke været forelagt Økonomi og Løn

Lovgrundlag

Arbejdsmiljølov

Aktuel beslutning på HovedMED (2023-2024) 19-08-2024

Orientering foretaget.

Bilag

Arbejdstilsyn status første halvår 2024

Punkt 13: Influenzavaccination til de ansatte 2024

S2024-7473

Sagens kerne

Nordfyns Kommune tilbyder hvert år influenzavaccination til alle ansatte. Dette gøres igen i 2024.

Indstilling

HovedMED orienteres om at Nordfyns Kommune igen i år, tilbyder influenzavaccination for alle ansatte.

Sagens baggrund

I efteråret 2024 får alle ansatte i Nordfyns Kommune mulighed for at blive influenzavaccineret.

Der indgås en aftale med Danske lægers vaccinations service, som tilbyder at vaccinere personalet på udvalgte lokationer i Kommunen. Det forventes at der vil blive tilbudt vaccination på de 3 rådhus, i ugerne 41-44, på udvalgte datoer. Derudover vil der være mulighed for at benytte sig af Danske lægers vaccinations service klinikker, som ligger flere forskellige steder i landet.

Vi vil modtage link og kode, som medarbejderne kan anvende, såfremt de vil benytte sig af nogle af de andre klinikker.

Når først datoerne er aftalt med udbyder, vil det blive kommunikeret ud via intranettet, Arbejdsmiljøorganisationen og sundhedsambassadørerne.

Økonomiske oplysninger

Sagen har ikke været forelagt Økonomi og Løn.

Lovgrundlag

Intet

Aktuel beslutning på HovedMED (2023-2024) 19-08-2024

Orientering foretaget.

Punkt 14: Trepartsaftalen og fuldtidskravet

S2024-5094

Sagens kerne

Trepartsaftalen vedrørende fuld tid op i tid blev drøftet i direktionen den 19. juni 2024 og i Strategisk Chefforum den 26. juni 2024. Her blev det aftalt, at formål og fælles rammesætning skal på plads, og at organisering af arbejdet skal laves ud fra dét. Der skal følges op med data, så vi kan se, hvordan det udvikler sig. Fokus skal være på lokale projekter (med lokale arbejds-/projektgrupper), men der skal også være en overordnet styregruppe med fokus på det tværgående, læring og kultur.

Indstilling

Det indstilles, at HovedMED tager orienteringen til efterretning.

Sagens baggrund

Den 12. september 2024 er der indkaldt til et indledende møde med KL, FOA, Mogens Bak Hansen, Gitte Kyhe Clemmensen, Solveig Birte H Christiansen, Judith Poulsen, Annette Speedstsberg, Kristian Juul Kjærgaard, Gitte Høj Nielsen, Karsten Poulsen, Charlotte Hempel Kaalund Jespersen, Betina Koch Christensen, Lone Elisabeth Hvingelby, Jeanet Randrup Brøndsted, Sabine Winther Rahbek, Carsten Andreasen, Sharajé Thomasen.

Formålet med dette møde er at få defineret formålet og den fælles rammesætning. Derudover vil der blive drøftet forskellige andre spørgsmål/problemstillinger, som vil klæde os på til at planlægge konkrete tiltag.

Efter mødet den 12. september, vil der komme orientering til direktionen, Strategisk Chefforum samt HovedMED, ifm. næstkommende møder.

Økonomiske oplysninger

Sagen har ikke været forelagt Økonomi og Løn.

Lovgrundlag

Trepartsaftale om fuld tid op i tid.

Aktuel beslutning på HovedMED (2023-2024) 19-08-2024

Orientering foretaget.

Punkt 15: Oversigt over arbejdsulykker for første halvår af 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 HovedMED (2023-2024) 19-08-2024

Orientering foretaget.

Bilag

Oversigt over arbejdsulykker 2024 - 1. halvår

Punkt 16: Årskalender 2024 – punkter til kommende møde

S2024-295

Sagens kerne

Forberedelse af næste møde og input til kommende dagsorden.

Indstilling

-

Sagens baggrund

-

Økonomiske oplysninger

-

Lovgrundlag

-

Aktuel beslutning på HovedMED (2023-2024) 19-08-2024

Drøftet.

Bilag

Årskalender 2024 for HovedMED - Møde den 19. august

Punkt 17: Orientering

S2016-47827

Sagens kerne

Orientering til HovedMED:

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

Aktuel beslutning på HovedMED (2023-2024) 19-08-2024

Mogens Bak Hansen orienterede om organisationsændring på Social og Arbejdsmarkedsområdet.

Frederik Lykke Horsens orienterede om, at referencegruppen har holdt møde med arbejdsgruppen vedr. arbejdet med den nye personalepolitik.