

REFERAT OmrådeMED Sundhed og Rehabilitering d. 03-09-2024

Mødedato Tirsdag d. 03. september 2024 kl. 08:30

Mødested Søndersø Rådhus, Storsalen

Mødedeltagere Per Hermansen (Fravær), Evangelia Liokouras Bermond (Fravær), Lone Glud Borberg, Maj-Britt Helen Jakobsen, Ina Andersen, Maja Nimb Christiansen, Jeanet Randrup Brøndsted (Fravær), Jan Rindahl Rhod, Maria Elmkjær Vestergaard (Fravær), Solveig Birte H. Christiansen, Thomas Kim Clausen (Fravær), Else Lund, Judith Poulsen, Mogens Bak Hansen, Kristian Juul Kjærgaard

Indholdsfortegnelse

Tidsplan.....	3
Referat fra HovedMED.....	4
Godkendelse af referat fra sidste møde.....	5
Hørings svar vedr. forslag til ny organisering i Sundhed og Rehabilitering.....	6
Budget 2025 - høring af budget.....	7
Status på økonomi - OmrådeMED.....	8
Medarbejderrepræsentation i MED.....	9
Sundhedsuge 2024.....	11
Fleksibel arbejdstilrettelæggelse.....	13
Fraværstatistik pr. 30. juni 2024 - Sundhed og Rehabilitering.....	16
Inflenzavaccination til de ansatte 2024.....	18
Nye regler om registrering af arbejdstid.....	19
Principper for kompetenceudvikling og løn O.24.....	20
Trepartsaftalen og fuldtidskravet.....	22
Oversigt over arbejdsulykker for første halvår af 2024.....	23
Orientering.....	24

Punkt 1: Tidsplan

S2020-3849

Sagens kerne

Tidsplan for møde i OmrådeMED Sundhed og Rehabilitering:

	DRØFTELSE
08.30-08.35	Referat fra HovedMED
08.35-08.40	Godkendelse af referat fra sidste møde
08.40-09.10	Høringssvar vedr. forslag til ny organisering i Sundhed og Rehabilitering
09.10-10.00	Budget 2025 - høring af budget
10.00-10.20	Status på Økonomi - OmrådeMED
10.20-10.35	Medarbejderrepræsentation i MED
10.35-10.55	Sundhedsuge 2024
10.55-11.15	Fleksibel arbejdstilrettelæggelse
11.15-11.25	Fraværstatistik pr. 30. juni 2024 - Sundhed og Rehabilitering
11.25-12.00	ORIENTERING
	Nye regler om registrering af arbejdstid
	Principper for kompetenceudvikling og løn O.24
	Trepartsaftalen og fuldtidskravet
	Oversigt over arbejdsulykker for første halvår af 2024
	Orientering

Aktuel beslutning på OmrådeMED Sundhed og Rehabilitering 03-09-2024

Godkendt.

Punkt 2: Referat fra HovedMED

S2020-3849

Sagens kerne

Følgende referater fra HovedMED forelægges til orientering:

- Den 19. september 2024.

Aktuel beslutning på OmrådeMED Sundhed og Rehabilitering 03-09-2024

Taget til efterretning.

Bilag

Referat - HovedMED (2023-2024) den 19-08-2024

Punkt 3: Godkendelse af referat fra sidste møde

S2020-3849

Sagens kerne

Følgende referater fra OmrådeMED Sundhed og Rehabilitering forelægges til godkendelse:

- Den 23. maj. 2024.

Aktuel beslutning på OmrådeMED Sundhed og Rehabilitering 03-09-2024

Godkendt.

Bilag

Referat - OmrådeMED Sundhed og Rehabilitering den 23-05-2024

Punkt 4: Høringssvar vedr. forslag til ny organisering i Sundhed og Rehabilitering

S2024-8236

Sagens kerne

Det strategiske forslag til fremtidig organisering i Sundhed og Rehabilitering, der blev præsenteret for OmrådeMED ved et ekstraordinært møde, har nu været i høring i perioden 15. august - 3. september.

Indstilling

Der indstilles til, at OmrådeMED drøfter de indkomne høringssvar og på baggrund heraf laver en anbefaling til Direktionen, som træffer beslutning d. 11. september.

Sagens baggrund

Hensigten med forslaget til fremtidig organisering af Sundhed og Rehabilitering, er at skabe en organisering, der understøtter arbejdet med Vision 2021 - " Fælles veje til ny Velfærd" og omstillingen jævnfør Masterplaner for Ældre- og Sundhedsområdet samt Handicap og Psykiatri.

Økonomiske oplysninger

Sagen har ikke været forelagt Økonomi & Løn.

Lovgrundlag

-

Aktuel beslutning på OmrådeMED Sundhed og Rehabilitering 03-09-2024

Trods den sene deadline forelå samtlige høringssvar til mødet. OmrådeMED udarbejdede et høringssvar. Det samlede høringmateriale inklusiv OmrådeMEDs høringssvar er vedhæftet referatet.

Bilag

Høringssvar - samlet

Punkt 5: Budget 2025 - høring af budget

S2024-8797

Sagens kerne

I henhold til tidsplanen for Budget 2025 er høringsperioden for budgetforslaget fra d. 26. august til d. 6. september 2024.

Høringssvaret kan forholde sig til

- eksisterende serviceniveau
- forslag til budgetændringer
- forslag til anlæg

Indstilling

Det indstilles, at OmrådeMED drøfter og udarbejder høringssvar til budget 2025

Sagens baggrund

Det tekniske budget for 2025 er udarbejdet med udgangspunkt i de af Økonomiudvalget udmeldte økonomiske rammer for fagudvalgene. Rammerne er tilpasset ændret lovgivning samt pris og lønudvikling, ligesom budgettet er tilrettet i forhold til demografi og aktivitetsændringer samt generelle forventninger til udgiftsniveauet for de respektive udgiftsområdet.

Der er lavet differentierede lønfremskrivninger i forbindelse med udmøntningen af trepartsmidlerne.

I det fremsatte budgetoplæg er der IKKE indarbejdet ubalancer i fagudvalgenes budgetter som efterfølgende skal finansieres.

Materialet er tilgængeligt på kommunens hjemmeside

Økonomiske oplysninger

Det samlede tekniske budgetoplæg viser for 2025 et samlet underskud og forbrug af likvide aktiver på 13.997.000 kr.

Lovgrundlag

-

Aktuel beslutning på OmrådeMED Sundhed og Rehabilitering 03-09-2024

OmrådeMED fremsendte følgende høringssvar til budgettet:

OmrådeMED i Sundhed og rehabilitering vil gerne anerkende, at der i dette års budgetfase ikke er lagt op til reduktioner i den økonomiske ramme til området. Det betyder meget for tiltrækning og fastholdelse af medarbejdere og ledere og understøtter, at afdelingen opleves, som en arbejdsplads med mening og giver muligheder.

Arbejdet implementering af de 2 Masterplaner er godt i gang. Det er vigtigt for at kunne forsætte udviklingen og implementeringen, at der er økonomi, som rummer mulighed for at skabe den nødvendige omstilling.

Vi ønsker også i fremtiden at løse vores kerneopgave med faglig høj kvalitet. Området er under stigende pres, som følge demografiske udvikling og stigende komplekse opgaver i det nære sundhedsvæsenet og vi ser investeringen jævnfør i Masterplanerne, som værende grundlæggende for at kunne lykkes.

Investering i biler og øget budget til Sundhedscentret døgn- og dag understøtter dette.

Bilag

Forslag til budgetændringer i budgetårene 2025-2028

Forslag til anlæg i budgetårene 2025-2028

07. Social- og Sundhedsudvalget

Præsentation - Budget 2025 Lederforum og HovedMED 22.08

Punkt 6: Status på økonomi - OmrådeMED

S2023-3841

Sagens kerne

Der gives en status på økonomien indenfor MED-udvalgets område.

Indstilling

Det indstilles, at status tages til orientering.

Sagens baggrund

Administrationen arbejder i øjeblikket med følgende:

- Budgetopfølgning pr. 30. juni, hvor der ses ind i finansiering af merudgifter og en genopretningsplan

Der gives en status ift. MED-udvalgets område.

Økonomiske oplysninger

-

Lovgrundlag

-

Aktuel beslutning på OmrådeMED Sundhed og Rehabilitering 03-09-2024

Der er nogenlunde ro om økonomien. Enkelte institutioner er pressede, men der arbejdes fornuftigt med at bringe tingene i orden.

Punkt 7: Medarbejderrepræsentation i MED

S2024-6298

Sagens kerne

HR har fået forelagt spørgsmålet om, hvorvidt det kan/bør håndteres, at en afdeling er under pres, grundet flere medarbejdere fra samme afdelings repræsentation i MED.

Har vi mulighed for at undgå situationer, hvor flere medarbejdere fra samme afdeling er repræsenteret i MED?

Hvad gør vi internt ift. håndteringen af det medfølgende arbejdspres?

Indstilling

Det indstilles, at OmrådeMED drøfter hvorledes en afdeling, hvori der er valgt flere TR'ere/medarbejderrepræsentanter som ligeledes er med i MED-udvalg, kan støttes ift. det affødte arbejdspres.

Sagens baggrund

Sagen har været drøftet i HovedMED med beslutningen: "Drøftet og sendes videre til behandling i OmrådeMED og LokalMED. Tilgangen skal generelt være med et forebyggende sigte. Det skal afklares, om sagen bygger på en konkret problemstilling, som så naturligvis skal løses."

Muligheder ift. at undgå situationer hvor flere medarbejdere fra samme afdeling er repræsenteret i samme udvalg:
I Nordfyns Kommunes lokale MED-aftales § 4, stk. 10 er det bestemt, at de faglige hovedorganisationers valggrupper udpeger TR-repræsentanter til Hoved-MED og Område-MED.

KL har præciseret, at Nordfyns Kommune som arbejdsgiver, ikke har mulighed for at gøre indsigelse mod valggruppernes udpegninger til MED.

Af rammeaftalens § 4, stk. 6 fremgår det, at kun "Hvis det antal medarbejderpladser, der er aftalt i et udvalg, ikke alle kan besættes med tillidsrepræsentanter, kan der vælges andre medarbejderrepræsentanter hertil." Bestemmelsen må ikke fortolkes indskrænkende.

Således kan det altså ikke undgås, at i situationer hvor én afdeling har flere TR'ere, at disse risikerer at skulle repræsentere deres faggruppe i samme OmrådeMED. Der er således ikke mulighed for at sætte retningslinjer eller få indflydelse på udpegningerne.

Jf. Nordfyns Kommunes lokale MED-aftales bilag 3, modtager hver institution som har medarbejdere repræsenteret i HovedMED eller OmrådeMED, et økonomisk tilskud. Tilskuddet gives for medarbejdernes deltagelse i udvalgenes møder, forberedelse samt årlig MED dag m.m. Hvordan tilskuddet anvendes, er op til den enkelte institution.

Intern håndtering af det medfølgende arbejdspres:

For at imødekomme udfordringer i forhold til løsning af de daglige arbejdsopgaver, og for at sikre at rollen som repræsentant i OmrådeMED ikke skaber driftsforstyrrelser og unødigt arbejdspres for medarbejderne, er det vigtigt at planlægningen af opgaver forbundet med repræsentant-rollen er tydelig, aftalt og struktureret i god tid.

Dette er i særdeleshed vigtigt på arbejdspladser hvor der er flere medarbejdere repræsenteret i OmrådeMED.

Manglende koordinering, systematik og åbenhed omkring tidsforbruget, leder til frustrationer for alle parter. For medarbejderne er frustrationen tydelig, idet at der ved manglende koordinering og planlægning opstår situationer på arbejdspladsen, hvor mængden af arbejdsopgaver ikke svarer til antallet af medarbejdere grundet en medarbejders opgaver relateret til MED. Dette påvirker samarbejdet medarbejdere imellem og tilføjer en yderligere udfordring på ledelsen omkring planlægning og ledelse af den daglige drift.

For at imødekomme disse problematikker er det afgørende at:

1. Repræsentanter og ledelse kommunikerer tydeligt og ofte om mening og betydning af samarbejdet i MED. (Mening)
2. Repræsentanter og ledelse sikrer sig at de driftsmæssige forstyrrelser i forbindelse med MED er planlagt i god tid og er kommunikeret ud, således at medarbejdere kan planlægge efter det. (Forudsigelighed)

3. Alle ansatte, herunder ledelse, har en fælles opgave for at imødekomme problematikker der opstår og som skaber yderligere arbejdspress. Herunder også en forståelse af, at i tilfælde af flere valgte medarbejdere på en enkelt arbejdsplads, at dette ligeledes skaber yderligere udfordringer for både ledelse og medarbejdere. (Indflydelse)

Anbefalinger:

1. TRIO bør aftale og planlægge strukturen omkring tidsforbruget knyttet til opgaver, således at det er muligt at skabe forudsigelighed for alle parter. Herunder bør aftales deadlines for ændringer i planlægningen f.eks. "ingen ændringer inden for 8 uger", eller lignende.
2. Ledelse bør tage stilling til og skabe en tydelig ramme for arbejdsopgaverne, i tilfælde af at det ikke har været muligt at kompensere for den manglende repræsentant i driften.
3. Det kan være gavnligt at anse og kommunikere rollerne, TR, AMR og MED-repræsentant som en driftsopgave, der understøtter organisationens kerneopgave, så alle kan agere efter det.

Det anbefales at dette punkt tages med videre til Lokal-MED og/eller TRIO.

Økonomiske oplysninger

Sagen har ikke været forelagt Økonomi og Løn.

Lovgrundlag

Intet.

Aktuel beslutning på OmrådeMED Sundhed og Rehabilitering 03-09-2024

Taget til efterretning.

I tillæg til anbefalingerne i sagen opfordres medarbejdersiden til at være opmærksom på at mange arbejdspladser repræsenteres når der skal vælges

Punkt 8: Sundhedsuge 2024

S2024-5222

Sagens kerne

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

Indstilling

OmrådeMED orienteres om årets Sundhedsuge.

HR, indstiller til at man i OmrådeMED drøfter, hvorvidt man kan være med til at løfte interessen for Sundhedsugen, så vi får et så stort engagement og opbakning som muligt.

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
- Mulighed for at booke samtaler med en fysioterapeut, samt en vaneterapeut
- Podcasts omkring mental trivsel

Fælles:

- Foredrag
- Mindfulness og kommunikation
- Yoga

Kommunikation

Snarest muligt 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.

Økonomiske oplysninger

Sagen har ikke været forelagt Økonomi og Løn.

Lovgrundlag

Ingen

Aktuel beslutning på OmrådeMED Sundhed og Rehabilitering 03-09-2024

Dejligt med en sundhedsuge. Flot program og materiale.

Punkt 9: 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.

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.

Aktuel beslutning på OmrådeMED Sundhed og Rehabilitering 03-09-2024

Orientering foretaget.

Supplerende sagsfremstilling

Med udgangspunkt i HovedMEDs behandling af sagen lægges der op til en drøftelse af hvordan vi kommer videre med sagen i OmrådeMED Sundhed og Rehabilitering.

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 10: Fraværsstatistik pr. 30. juni 2024 - Sundhed og Rehabilitering

S2024-7607

Sagens kerne

Fraværsstatistikken pr. 30. juni 2024 for OmrådeMED Sundhed og Rehabilitering 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 Sundhed og Rehabiliterings sygefravær pr. 30. juni 2024 på 7,3%, hvilket er 0,1 procentpoint højere i forhold til sygefraværet pr. 30. juni 2023.

Specifikt for juni måned 2024 ligger sygefraværet på 6,7%, hvilket er 0,8 procentpoint højere end juni måned 2023 og 0,3 procentpoint højere end maj måned 2024.

Det registrerede fravær svarer til ca. 48,6 fraværsårsværk for OmrådeMED Sundhed og Rehabilitering.

Andelen uden sygefravær er pr. 30. juni 2024 på 18,4% og ligger dermed under måltallet på 30%. Andel uden sygefravær er faldet med 0,4 procentpoint set i forhold til pr. 31. maj 2024.

Det samlede sygefravær for hele kommunen, set over de seneste 12 måneder, ligger pr. 30. juni 2024 på 6,1%, hvilket er 0,5 procentpoint højere i forhold til pr. 30. juni 2023.

Måltal:

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

"Andel uden sygefravær i procent" ligger lavere end måltallet med 11,6 procentpoint.

Fraværs-rapport pr. 30. juni 2024	Sygefraværs- procent		Antal syge- fraværsdage 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 Sundhed og Rehabilitering	Måltal		Måltal	Måltal	I hele kr.
	5,8 %		15,1 dage	30,0 %	
Sundhed og Rehabilitering	7,3 %	7,2 %	18,8 dage	18,4 %	23.562.936

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

Forrige 12 måneder: 1. juli 2022 - 30. juni 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. 23,6 mio. kr. for OmrådeMED Sundhed og Rehabiliterings 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 Sundhed og Rehabilitering 03-09-2024

Orientering foretaget.

Bilag

Fraværssrapport - Område-MED Social og Arbejdsmarked pr. 30. juni 2024

Datagrundlag i fraværssrapporterne

Punkt 11: 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 OmrådeMED Sundhed og Rehabilitering 03-09-2024

Orientering foretaget.

Punkt 12: Nye regler om registrering af arbejdstid

S2024-8068

Sagens kerne

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

Indstilling

Det indstilles, at OmrådeMED tager orienteringen til efterretning.

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 og HovedMED den 19. 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 lederforum den 30. august 2024 til drøftelse.
- Sagen forelægges direktionen den 4. september 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 OmrådeMED Sundhed og Rehabilitering 03-09-2024

Orientering foretaget.

Punkt 13: Principper for kompetenceudvikling og løn O.24

S2024-1598

Sagens kerne

Direktionen og Strategisk Chefforum har behandlet udkast til principper for kompetenceudvikling og løn O.24 (tidligere kaldet lønstrategi) gældende for perioden 01.04.2024 - 31.03.2026. Den 30. august drøftes materialet i lederforum inden der sker endelig godkendelse i direktionen den 4. september 2024.

Indstilling

Det indstilles, at OmrådeMED tager orienteringen til efterretning.

Sagens baggrund

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
- kompetenceudvikling
- de økonomiske rammer for løn
- lokallønsandel og engangsbeløb
- løn
- forhandlingsniveauer ved lønforhandlinger
- forhandlingskompetence for lederlønninger
- proces og kommunikationsplan

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

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

- forhandlingsniveauerne som blev introduceret ved O.21 fungerer godt, men der er fortsat 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 2024	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%.

Der er afsat 1 % af lønsummen til kompetenceudvikling.

Lovgrundlag

Overenskomsterne og rammerne for lokal løndannelse.

Aktuel beslutning på OmrådeMED Sundhed og Rehabilitering 03-09-2024

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 OmrådeMED 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 OmrådeMED Sundhed og Rehabilitering 03-09-2024

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 OmrådeMED Sundhed og Rehabilitering 03-09-2024

Jan og Else tager statistikken med på det nye fælles AMR-mødeforum. Opgaven er at finde og implementere konkrete bud på, hvordan vi kan nedbringe antallet af skader. OmrådeMED hører gerne fra gruppen.

Bilag

Oversigt over arbejdsulykker 2024 - 1. halvår

Punkt 16: Orientering

S2020-3849

Sagens kerne

Forelægges til orientering:

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

Aktuel beslutning på OmrådeMED Sundhed og Rehabilitering 03-09-2024

Orientering foretaget.