

REFERAT OmrådeMED Voksen Velfærd 2025-2026 d. 18-02-2025

Mødedato Tirsdag d. 18. februar 2025 kl. 08:30

Mødested Søndersø Rådhus

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

Indholdsfortegnelse

Referat fra HovedMED.....	3
Godkendelse af referat fra sidste møde.....	4
Forslag til udskydelse af temaugge om Kvalificerede medarbejdere.....	5
Politiske pejlemærker for implementering af Ældrereform.....	6
Årlig arbejdsmiljødrøftelse 2025.....	8
Opfølgning på drøftelse af trivselsmidler fra 18. 11-2024.....	10
MED-strategiplan 2024-2026.....	12
Fraværstatistik pr. 31. december 2024 - Voksen Velfærd.....	14
Valg af næstformand til OmrådeMED Voksen Velfærd.....	16
Helbreds kontrol ved natarbejde.....	17
Status på procesplan for forhandling af forhånds aftaler.....	18
Status på økonomi - regnskab 2024.....	20
Nordfyns Kommunes tilbud indenfor psykologisk rådgivning - psykologbistand.....	21
Status på implementering af SafetyNet.....	23
Fleksibel arbejdstilrettelæggelse og fuld tid/op i tid.....	24
Oversigt over arbejdsulykker 2024.....	26
Orientering.....	27

Punkt 1: Referat fra HovedMED

S2020-3849

Sagens kerne

Følgende referater fra HovedMED forelægges til orientering:

- Den 19. august 2024.

Aktuel beslutning på OmrådeMED Voksen Velfærd 2025-2026 18-02-2025

Godkendt.

Bilag

Samlet referat - HovedMED (2023-2024) den 19-08-2024

Punkt 2: Godkendelse af referat fra sidste møde

S2024-12126

Sagens kerne

Følgende referater fra OmrådeMED Sundhed og Rehabilitering (Voksen Velfærd) forelægges til godkendelse:

- 18. november 2024

Aktuel beslutning på OmrådeMED Voksen Velfærd 2025-2026 18-02-2025

Godkendt.

Bilag

Samlet referat - OmrådeMED Sundhed og Rehabilitering den 18-11-2024

Punkt 3: Forslag til udskydelse af temaugne om Kvalificerede medarbejdere

S2025-1096

Sagens kerne

Den planlagte temaugne i uge 11, med fokus på temaet "Kvalificerede medarbejdere" fra medarbejdergrundlaget, foreslås udskudt til uge 23. Temaugen foreslås i stedet koblet med lønstrategien og kompetenceudviklingsstrategien for at sikre en rød tråd og skabe et sammenhængende grundlag for drøftelser, der styrker arbejdet med kvalificerede medarbejdere i et bredere strategisk perspektiv.

Indstilling

Administrationen indstiller at OmrådeMED:

1. Drøfter og beslutter, at temaugen udskydes til uge 23
2. Godkender den foreslåede struktur for temaugen med seminar og fyraftensmøde
3. Drøfter hvordan det udarbejdede materiale bedst kan anvendes til at understøtte de lokale drøftelser

Sagens baggrund

Den planlagte temaugne i uge 11, hvor organisationen skulle arbejde med det tredje tema fra medarbejdergrundlaget "Kvalificerede medarbejdere", foreslås udskudt til uge 23. Baggrunden for denne forespørgsel er de mange andre sideløbende store dagsordener, som vurderes at kræve højere prioritering.

Det foreslås, at temaugen udskydes til uge 23 og kobles med de strategiske dagsordener, der blev præsenteret for tillidsvalgte medarbejdere og ledere i slutningen af 2024, nemlig lønstrategien og kompetenceudviklingsstrategien. Temaugen kan herved udgøre en sammenhængende platform for at arbejde med disse emner i et bredere perspektiv. Ved at koble temaugen med lønstrategien og kompetenceudviklingsstrategien skabes en rød tråd mellem flere centrale indsats, hvilket styrker det samlede fokus på kvalificerede medarbejdere.

Temaugen foreslås gennemført med følgende aktiviteter:

1. **Seminar:** Afholdelse af et seminar for OmrådeMED, FællesTRIO og ledergruppen, hvor følgende emner behandles:
 - o Præsentation af lønstrategien, herunder kriterier for individuel lønforhandling.
 - o Indledende drøftelser og input til en kompetenceudviklingsstrategi.
2. **Fyraftensmøde:** D. 3. juni afholdes et fyraftensmøde med Dorthe Birkemose, hvor hun med udgangspunkt i sin nye bog "Mennesket er motiveret" holder oplæg om, hvad der skal til for at undgå forråelse og sikre menneskelige arbejdsgange i organisationen.
3. **Materiale og lokal opfølgning:** Der udarbejdes relevant materiale fra seminaret, som kan bruges som inspiration til videre lokale drøftelser i hele Voksen Velfærd. Materialet skal understøtte arbejdet med medarbejdergrundlaget samt styrke forbindelsen til ældreområdet reformer, herunder temaer som helhedspleje og teamsamarbejde.

Aktiviteterne skal samlet set skabe et solidt grundlag for lokale drøftelser og handling, der kan forankre arbejdet i hele organisationen.

Økonomiske oplysninger

Ikke forelagt Økonomi og Løn.

Lovgrundlag

-

Aktuel beslutning på OmrådeMED Voksen Velfærd 2025-2026 18-02-2025

Godkendt.

Årets trivselsmåling kan integreres i temaugen. Temaugen tages op på mødet i maj. Administrationen starter planlægning og rækker ud i OmrådeMED efter hjælp.

Punkt 4: Politiske pejlemærker for implementering af Ældrereform

S2024-13165

Sagens kerne

Nordfyns Kommune står over for implementeringen af ældrereformen, hvor balancen mellem begrænsede ressourcer og stigende behov fra den demografiske udvikling er afgørende. Det er vigtigt at reformen bygger videre på Masterplanen for Ældre og Sundhed fra 2023, og det er centralt at fastholde dens strategiske målsætninger. Politiske pejlemærker skal sikre en rød tråd i arbejdet og understøtte dialogen med borgere, medarbejdere og samarbejdspartnere. Et borgermøde den 24. februar vil inddrage borgernes input og sikre en inkluderende proces, der understøtter klare prioriteringer og en bæredygtig ældrepleje.

Administrationens indstilling

Sagen behandles i Social- og Sundhedsudvalget d. 4. februar 2025, og forelægges til drøftelse i OmrådeMED d. 18. februar 2025.

Sagens baggrund

Politiske pejlemærker skal sikre sammenhæng og fokus på den demografiske udfordring

Nordfyns Kommune står overfor implementeringen af ældrereformen. I implementeringsprocessen handler det om at finde en balance mellem de ressourcer, som er til rådighed, og de behov, der følger af den demografiske udvikling. Reformen skal bygges på det solide fundament, der blev lagt med vedtagelsen af Masterplanen for Ældre og Sundhed i 2023, og det er en forudsætning for at lykkes med reformen, at Masterplanens strategiske målsætninger bliver videreført og forankret i det videre arbejde.

For at sikre en rød tråd mellem Masterplanen og implementeringsarbejdet samt for at fastholde fokus på de udfordringer og muligheder, som den demografiske udvikling medfører, er der behov for politiske pejlemærker. Disse pejlemærker skal tjene som overordnede principper og prioriteringer for det videre arbejde og danne grundlag for dialog med borgere, medarbejdere og samarbejdspartnere. For at understøtte denne proces er der udarbejdet forslag til politiske pejlemærker, som fremlægges som bilag til denne sag.

Borgermøde som en del af processen

For at skabe dialog med borgerne om, hvad der er vigtigt for dem i implementeringen af reformen, og for at forventningsafstemme omkring fremtidens ældrepleje, inviteres der til borgermøde den 24. februar. Mødet vil indeholde:

- Oplæg ved Sidsel Vinge, tidligere medlem af Sundhedsstrukturkommissionen.
- Bord- og plenumdrøftelser, hvor deltagerne kan dele deres perspektiver og input.
- Paneldebat med mulighed for dialog mellem borgere, politikere og relevante fagpersoner.

De foreslåede politiske pejlemærker vil blive sat i spil i dialogen med borgerne for at sikre, at de reflekterer de reelle behov og prioriteringer i kommunen.

Pejlemærkerne vil ligeledes blive behandlet i OmrådeMED d. 18. februar 2025.

Økonomiske oplysninger

Sagen har ikke været forelagt Økonomi og Løn.

Beslutningskompetence

Social- og Sundhedsudvalget.

Lovgrundlag

Intet.

Aktuel beslutning på OmrådeMED Voksen Velfærd 2025-2026 18-02-2025

Orientering foretaget.

OmrådeMED drøftede hvad det betyder med større selvbestemmelse og øget fokus på civilsamfund.

Bilag

Politiske pejlemærker for implementering af Ældreformen

Borgermøde om ældre- og sundhedsreform februar 25

Punkt 5: Årlig arbejdsmiljødrøftelse 2025

S2025-953

Sagens kerne

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

Arbejdsmiljødrøftelsen skal blandt andet være med til at synliggøre, om der er arbejdsmiljøudfordringer på arbejdspladserne, hvad der konkret skal arbejdes med i det kommende år, og hvem der gør hvad, så målene opnås. Til systematisering af arbejdsmiljøarbejde i Voksen Velfærd er der udarbejdet forslag til årshjul til godkendelse

Indstilling

Administrationen indstiller, at OmrådeMED

1. Drøfter status på indsatserne fra arbejdsmiljødrøftelsen i november 2024.
2. Drøfter om der er behov for tilpasninger på indsatserne, der blev besluttet i november 2024
3. Drøfter og godkender af årshjul til systematisk arbejdsmiljøarbejde i Voksen Velfærd til brug i Lokal MED
4. Drøfter om der er emner der skal tages med videre til HovedMED

Sagens baggrund

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

Fokus områder fra drøftelsen i november 2024 kan ses i referatet fra OmrådeMED:

[OmrådeMED Sundhed og Rehabilitering - Søndersø Rådhus, Tingstedet 2](#)

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

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

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

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

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

Til arbejdsmiljødrøftelsen 2025 er der indhentet data på blandt andet sygefravær, arbejdsskader samt arbejdstilsynets afgørelser (bilag mangler)

Økonomiske oplysninger

-

Lovgrundlag

Arbejdsmiljøloven

Aktuel beslutning på OmrådeMED Voksen Velfærd 2025-2026 18-02-2025

Det i sagens kerne anførte (bilag mangler) skulle have været slettet.

Godkendt og videreformidles til LMU'erne via ledelsesstrengen.

Temaugen er flyttet til uge 23.

Der skal være opmærksomhed om det at være ny.

Hvordan introducerer vi nye ledere og medarbejdere til de vejledninger og actioncards, der er udarbejdet. Mange actioncards skal gennemgås og tilpasses den nye organisation.

Bilag

Arbejdsmiljøredegørelse 2025

Åshjul 2025 - Voksen Velfærd Arbejdsmiljø

Arbejdsmiljøedroeftelse 2024 - Oversigt over samlede indsatser

Punkt 6: Opfølgning på drøftelse af trivselsmidler fra 18. 11-2024

S2024-11022

Sagens kerne

Som besluttet på Område MED d. 18.11-2024 har ledelse udarbejdet et forslag til fælles overordnede rammer for brugen af Trivselsmidlerne til brug i Lokal MEDs videre arbejde.

Formålet er at sikre gennemsigtighed for medarbejdere og ledere på de lokale arbejdspladser

Indstilling

Til drøftelse og godkendelse

Sagens baggrund

Som besluttet på Område MED d. 18.11-2024 har ledelse udarbejdet et forslag til fælles overordnede rammer for brugen af Trivselsmidlerne til brug i Lokal MEDs videre arbejde.

Formålet er at sikre gennemsigtighed for medarbejdere og ledere på de lokale arbejdspladser.

Område MED vedtog i november:

- Trivselspenge 800 kr./fuldtidsmedarbejder som kan anvendes til arrangementer, herunder julefrokost.
- Blomst afklares på den enkelte arbejdsplads - se længere nede.
- Julegaver 200 kr. til alle. Afløsere 100 kr.

I ledelsen har vi derudover følgende forslag til markering af særlige mærkedage og gaveregulativ.

Overordnet gaveregulativ - jubilæum mv.: [Gaveregulativ.pdf](#)

Vi følger det afsnit der hedder ansatte i kommunen, dog frasat afsnittet om elever. Eleverne fejres ved afslutning på særlig måde i Voksen Velfærd.

Derudover forslår lederne at

- Nye medarbejdere:
 - Ved fastansættelse af medarbejdere: blomst til max 200 kr.
 - Ved ansættelse af medarbejdere i vikariat på over 3 måneder: blomst max 200 kr.
 - Lederen har frihed til at give f.eks. en blomst for at anerkende ved en særligt indsats.

Pengene tages af området eget budget

- Runde fødselsdag:
 - Medarbejderne kan samle ind eller det kan gøres via gavekasse på arbejdspladsen

Økonomiske oplysninger

-

Lovgrundlag

-

Aktuel beslutning på OmrådeMED Voksen Velfærd 2025-2026 18-02-2025

Godkendt.

Idet det præciseres at det er op til den enkelte arbejdsplads, hvordan den vil tilrettelægge en god modtagelse af nye medarbejdere.

Punkt 7: MED-strategiplan 2024-2026

S2024-13449

Sagens kerne

Det videre arbejde med MED-organisationens strategiplan i 2025.

Indstilling

Det indstilles at,

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

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

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

Sagens baggrund

MED-organisationen har udarbejdet en strategiplan for perioden 2024-2026 med fokus på at fremme den ønskede kultur i organisationen. Planen tager afsæt i de fire forudsætninger, som er defineret i Organisationens Strategi- og Udviklingsplan 2023-2026.

For at sikre en struktureret tilgang til arbejdet med forudsætningerne vil OmrådeMED på de kommende møder drøfte de fire forudsætninger, startende med 'Ny Velfærd'.

Ny Velfærd

MED-organisationen tager ansvar for at:

- Bringe fagligheder erfaringer og kompetencer kontinuerligt i spil i løsningen af den fælles kerneopgave, herunder afprøvning og implementering af nye metoder.
- Være aktivt opsøgende og dyrke samarbejde på tværs af fagligheder og med omverdenen.
- Der er synergi og sammenhængskraft i de beslutninger og handlinger som MED har indflydelse på.

Når vi lykkes sammen oplever vi at:

- Medarbejderne oplever succes i løsning af kerneopgaven på tværs af fagligheder.
- Kerneopgaven løses effektivt og med høj kvalitet.

Stærke arbejdsfællesskaber bidrager positivt til trivlsen.

Økonomiske oplysninger

Sagen har ikke været forelagt for Økonomi og Løn

Lovgrundlag

-

Aktuel beslutning på OmrådeMED Voksen Velfærd 2025-2026 18-02-2025

Drøftet.

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

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

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

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

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

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

Bilag

Drøftelse af Ny velfærd i OmrådeMed

MEDs strategiplan 2024 2026

Punkt 8: Fraværstatistik pr. 31. december 2024 - Voksen Velfærd

S2024-12397

Sagens kerne

Fraværstatistikken pr. 31. december 2024 for OmrådeMED Sundhed og Rehabilitering er udarbejdet.

Fraværssrapporterne indeholder afrapportering i forhold til de tre måltal:

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

Indstilling

Det indstilles at fraværstatistikken drøftes.

Sagens baggrund

De seneste 12 måneder ligger OmrådeMED Sundhed og Rehabiliterings sygefravær pr. 31. december 2024 på 7,0%, hvilket er 0,3 procentpoint lavere set i forhold til sygefraværet pr. 31. december 2023.

Specifikt for december måned 2024 ligger sygefraværet på 8,2%, hvilket er 0,9 procentpoint lavere end december måned 2023 og 0,1 procentpoint lavere end november måned 2024.

Det registrerede fravær svarer til ca. 46,6 fraværsårsværk for OmrådeMED Sundhed og Rehabilitering.

Andelen uden sygefravær er pr. 31. december 2024 på 19,6% og ligger dermed under måltallet på 30%. Andel uden sygefravær er steget med 0,6 procentpoint set i forhold til pr. 30. november 2024.

Det samlede sygefravær for hele kommunen, set over de seneste 12 måneder, ligger pr. 31. december 2024 på 5,9%, hvilket er 0,2 procentpoint lavere i forhold til pr. 31. december 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 10,4 procentpoint.

Fravær-rapport pr. 31. december 2024	Sygefravær-procent		Antal sygefraværsdage pr. årsværk	Andel uden sygefravær i procent	Estimeret lønudgift ved sygefravær
	Seneste 12 mdr.	Forrige 12 mdr.	Seneste 12 mdr.	Seneste 12 mdr.	Seneste 12 mdr.
OmrådeMED Sundhed og Rehabilitering	Måltal		Måltal	Måltal	I hele kr.
	5,8 %		15,1 dage	30,0 %	
Sundhed og Rehabilitering	7,0 %	7,3 %	18,3 dage	19,6 %	23.410.686

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

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

Fravær vedrørende Covid-19 indgår i fraværssrapporterne i perioden 1. juli 2021 - 22. november 2021. Den særlige ordning for dagpengerefusion fra dag 1 var ikke gældende i denne periode og fravær vedrørende Covid-19 skulle

registreres som almindeligt sygdomsfravær. Dette for at få refusion ift. de almindelige refusionsregler for sygefravær. Det vurderes ikke, at Covid-19 fraværet har været så omfattende i denne periode.

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

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

Økonomiske oplysninger

De estimerede lønudgifter, udbetalt i forbindelse med sygefravær de seneste 12 måneder, udgør ca. 23,4 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 Voksen Velfærd 2025-2026 18-02-2025

Orientering foretaget.

Bilag

Fraværssrapport - Område-MED Sundhed og Rehabilitering - pr. 31. december 2024

Datagrundlag i fraværssrapporterne

Punkt 9: Valg af næstformand til OmrådeMED Voksen Velfærd

S2025-1558

Sagens kerne

Valg af næstformand til OmrådeMED Voksen Velfærd.

Indstilling

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

Sagens baggrund

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

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

Økonomiske oplysninger

Sagen har ikke været forelagt Økonomi og Løn.

Lovgrundlag

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

Aktuel beslutning på OmrådeMED Voksen Velfærd 2025-2026 18-02-2025

FTR Ina Andersen er genvalgt som næstformand.

Punkt 10: Helbreds kontrol ved natarbejde

S2025-1498

Sagens kerne

Det lovpligtige tilbud om helbredstjek til medarbejder med natarbejde er gennemført.

Indstilling

Til orientering

Sagens baggrund

Tilbud om heldredskontrol til medarbejdere med natarbejde er lovligt at gennemføre hver 2. år.

Der er 12 medarbejdere der har gennemført en helbreds kontrol ved natarbejde.

Resultaterne og den personlige risikoprofil er vurderet og drøftet med medarbejderen samt tiltag, der kan modvirke en negativ påvirkning af helbredet.

CRECEAs sundheds-gruppe anbefaler, at vi som arbejdsplads har fokus på jeres rolle i at understøtte natarbejdere og skabe et arbejdsmiljø, der reducerer de negative sundhedsmæssige konsekvenser.

Opgaven bliver forankret lokalt på arbejdspladserne i derse arbejdsmiljøarbejde.

Økonomiske oplysninger

-

Lovgrundlag

-

Aktuel beslutning på OmrådeMED Voksen Velfærd 2025-2026 18-02-2025

Orientering foretaget.

Bilag

Nordfyns kommune tilbagemelding Helbreds kontrol ved nat 2025

Punkt 11: Status på procesplan for forhandling af forhåndsftaler

S2024-1598

Sagens kerne

Som led i vedtagelsen af principper for kompetenceudvikling og løn O.24, samt implementeringen af overenskomsterne for 2024 (obs: ikke alle er frigivet endnu), blev der udarbejdet en procesplan for forhandling af Nordfyns Kommunes eksisterende forhåndsftaler. Status på processen gives her.

Indstilling

Det indstilles til at orienteringen tages til efterretning.

Sagens baggrund

Som led i vedtagelsen af principper for kompetenceudvikling og løn O.24, samt implementeringen af overenskomsterne for 2024 (obs: ikke alle er frigivet endnu), blev der udarbejdet en procesplan for forhandling af Nordfyns Kommunes eksisterende forhåndsftaler. Planen er, at alle disse genbesøges / genforhandles, for at sikre at de er nutidssvarende og stemmer overens med de nye overenskomster, som er forhandlet i 2024.

Procesplanen:

Forhandling af de eksisterende forhåndsftaler er en prioriteret opgave i samspil mellem HR og Løn og Kontraktstyring, og procesplanen er vedlagt som bilag.

Status på forhandlingerne:

Som det fremgår af procesplanen, skal der ske forhandling af følgende aftaler i Q4 2024/Q1 2025:

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

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

Økonomiske oplysninger

Ingen.

Lovgrundlag

Ingen.

Aktuel beslutning på OmrådeMED Voksen Velfærd 2025-2026 18-02-2025

Orientering foretaget.

Bilag

PROCESPLAN pr. 1.11.2024

Punkt 12: Status på økonomi - regnskab 2024

S2024-8797

Sagens kerne

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

Indstilling

Det indstilles, at Område MED tager sagen til orientering.

Sagens baggrund

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

- foreløbigt regnskabsresultat
- foreløbige budgetoverførsler for drift og anlæg

Regnskabsresultatet vil indgå i den kommende budgetopfølgning for budget 2025.

Økonomiske oplysninger

-

Lovgrundlag

-

Aktuel beslutning på OmrådeMED Voksen Velfærd 2025-2026 18-02-2025

Orientering foretaget.

Punkt 13: Nordfyns Kommunes tilbud indenfor psykologisk rådgivning - psykologbistand

S2024-13272

Sagens kerne

Nordfyns Kommune har en række tilbud til medarbejdere, der har behov for psykologisk rådgivning i forbindelse med hændelser eller tilstande der påvirker medarbejderen i at kunne passe sit arbejde.

Indstilling

Orientering om Nordfyns Kommunes tilbud indenfor psykologisk rådgivning.

Sagens baggrund

Der har været efterspurgt at få et overblik over, hvilke tilbud vi i Nordfyns Kommune har indenfor psykologisk rådgivning og akut krisehjælp - og hvordan retningslinjerne er for benyttelse af disse.

Mulighed for psykologisk rådgivning og støtte

Som en del af sundhedsordningen kan alle ansatte få adgang til psykologisk rådgivning. Det omfatter:

- Akut psykologisk krisehjælp
- Individuel rådgivning
- Gruppebaseret rådgivning
- Gruppesamtaler (supervision)

Kommunens trivselskonsulent, Allan Kisbye, Psykoterapeut MPF/FaDP, varetager disse tilbud.

Såfremt det ikke er muligt at få kontakt med trivselskonsulent inden for 60 minutter ved akut psykisk krisehjælp, kan Dansk Erhvervspsykologi kontaktes.

Hvornår kan man få hjælp?

Tilbuddet er relevant ved arbejdsrelaterede hændelser eller situationer, der påvirker din evne til at udføre dit arbejde.

Vigtige informationer om samtalerne

- Samtalerne er frivillige og kræver ikke ledelsens godkendelse, medmindre de skal foregå i arbejdstiden.
- Hvis du har brug for mere end én samtale, skal din leder orienteres om forløbet.
- Indholdet af samtalerne er personligt, og du behøver ikke dele detaljer med din leder eller andre.

Etiske regler og tavshedspligt

Alle samtaler - både individuelle og i grupper - følger Dansk Psykoterapeutforenings etiske regler, herunder tavshedspligt.

Der kan findes flere oplysninger via dette link Intra'Sant: [Psykologisk rådgivning - psykologbistand - Intra'Sant](#)

Trivselskonsulenten laver årligt en spørgeundersøgelse:

- 97% af brugerne af ordningen ville vælge at bruge tilbuddet ved behov.
- 2% vil overveje.
- 1% vil ikke bruge tilbuddet igen.

Økonomiske oplysninger

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

Samlet 2022-2024

	2022	2023	2024	Total
Dansk Erhvervspsykologi	54.414	41.959	38.606	134.979

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

Lovgrundlag

-

Aktuel beslutning på OmrådeMED Voksen Velfærd 2025-2026 18-02-2025

Orientering foretaget.

Punkt 14: Status på implementering af SafetyNet

S2024-7233

Sagens kerne

Systemet SafetyNet er under implementering. SafetyNet skal blandt andet anvendes til trivselsundersøgelser, arbejdspladsvurderinger og hændelsesregistreringer for krænkelser, vold, trusler m.v.

Der er pt. ikke et endeligt tidspunkt for implementering.

Indstilling

OmrådeMED orienteres om status på implementering af SafetyNet.

Sagens baggrund

Der blev i starten af 2024 indgået aftale om brug af systemet EG SafetyNet (herefter kaldet SafetyNet).

Der er i løbet af 2024 gennemført uddannelse i brug af systemet af to medarbejdere i HR (samt én medarbejder i Digitalisering og Teknologi vedrørende den tekniske del), og der har været dialog om teknisk implementering i forhold til adgang for alle medarbejdere via Single SignOn.

Sideløbende har der været dialog med KMD i forhold til levering af stamdata som import til SafetyNet. Vi har i december 2024 modtaget oplæg til aftale fra KMD, som har været til gennemsyn. Sidste forhandling af kontraktpunkter forventes at falde på plads i uge 3 2025, hvor kontrakt kan underskrives.

Stamdataimport forventes at kunne opstartes ultimo januar 2025. Endelig opsætning af SafetyNet, tilpasning til ny organisationsstruktur for Voksen Velfærd samt genopfriskning af uddannelse forventes gennemført inden udgangen af februar, hvorefter der kan opstartes test af system ved udvalgte afdelinger.

SafetyNet er et velafprøvet system i de danske kommuner, og der forventes en forholdsvis nem implementering, forudsat de rette ressourcer afsættes til implementeringen. Processen med opsætning og implementering af SafetyNet er blevet forsinket flere gange i løbet af 2024. Vi ved pt. ikke om implementeringen vil få en betydning for tidsplanen for gennemførelse af trivselsundersøgelsen i 2025, men det vil der løbende komme opfølgning på.

Økonomiske oplysninger

-

Lovgrundlag

-

Aktuel beslutning på OmrådeMED Voksen Velfærd 2025-2026 18-02-2025

Orientering foretaget.

Punkt 15: Fleksibel arbejdstilrettelæggelse og fuld tid/op i tid

S2024-13449

Sagens kerne

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

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

Kommissoriet fastlægger et samlet koncernperspektiv samt ambitioner for indsatsen med fokus på økonomi, intentionerne i trepartsaftalen, kulturarbejde, fjernelse af barrierer og udvikling af løsninger, der understøtter kerneopgaven.

Indstilling

Forelægges til orientering.

Sagens baggrund

Styregruppen sammensættes af repræsentanter fra de fire hovedområder og understøttes af HR- og ledelseskonsulenter for at sikre koordinering og vidensdeling.

Styregruppen består af:

- Morten V. Pedersen
- Frederik L. Horsens
- Mogens Bak Hansen
- Gitte Høj Nielsen
- Helle Jørgensen

Arbejdet forankres lokalt og evalueres løbende frem mod 2026. Styregruppen forventes at afholde 4 møder årligt.

Formålet med styregruppens arbejde er at skabe et samlet og sammenhængende koncernperspektiv på fleksibel arbejdstilrettelæggelse samt fuldtids- og op-i-tid-indsatser. Arbejdet indebærer koordinering, overblik og vidensdeling på tværs af organisationen. Styregruppen tager højde for områdespecifikke vilkår og muligheder og sikrer implementeringen af trepartsaftalens intentioner.

Styregruppen sikrer desuden opfølgning og koordinering med Strategisk Chefforum og lokale initiativer samt MED-organisationen for at skabe sammenhæng og fremdrift i indsatsen. Arbejdet afsluttes i 2026 med løbende rapportering af resultater.

Kommissoriet

Kommissoriet beskriver indsatsens formål og baggrund og understreger, at fleksible arbejdsvilkår er afgørende for at gøre Nordfyns Kommune til en attraktiv arbejdsplads, der kan tiltrække og fastholde kvalificerede medarbejdere.

De primære mål for indsatsen er:

- Sikre kommunen som en attraktiv arbejdsplads.
- Implementere trepartsaftalens intentioner.
- Fremme vidensdeling og samarbejde på tværs.
- Identificere og nedbryde barrierer for fleksibilitet og fuldtid.
- Skabe en kultur for innovation og nye løsninger.
- Løbende evaluere og tilpasse igangsatte indsatser.
- Udarbejde datadrevne anbefalinger til strategiske beslutninger.

Workshopforløb, en fremtid med fuldtid

KL og Forhandlingsfællesskabet tilbyder et workshopforløb med fokus på 'En fremtid med fuldtid'.

Forløbet er skræddersyet til at støtte arbejdet med fuldtidsindsatsen, hvor hvert område får mulighed for at identificere og afprøve egne, målrettede løsninger. Der er planlagt et oplæg for HovedMED, OmrådeMED og styregruppe. Oplægget varer ca. 2 timer og indeholder mulighed for dialog undervejs. Det vil blive afholdt den 7. marts 2025.

Økonomiske oplysninger

Sagen har ikke været forelagt Økonomi og Løn.

Lovgrundlag

Trepartsaftale om løn og arbejdsvilkår

Aktuel beslutning på OmrådeMED Voksen Velfærd 2025-2026 18-02-2025

Orientering foretaget.

Bilag

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

Punkt 16: Oversigt over arbejdsulykker 2024

S2024-1118

Sagens kerne

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

Indstilling

Forelægges til orientering.

Sagens baggrund

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

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

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

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

Økonomiske oplysninger

Sagen har ikke været forelagt Økonomi og Løn

Lovgrundlag

Ingen

Aktuel beslutning på OmrådeMED Voksen Velfærd 2025-2026 18-02-2025

Orientering foretaget.

Bilag

Oversigt over arbejdsulykker 2024

Punkt 17: Orientering

S2024-12126

Sagens kerne

Forelægges til orientering:

- Orientering fra ledersiden.
- Orientering fra medarbejdersiden.
- Orientering fra arbejdsmiljørepræsentanterne.

Aktuel beslutning på OmrådeMED Voksen Velfærd 2025-2026 18-02-2025

Der er betydelige udfordringer med mangel på lokaler.

Der er store problemer med vinduerne i Sundhedshuset i Bogense. Folk bliver syge.

Der peges fra Nordfyns-værkstederne på problemstillingen med ulighed i sundhed. Vi tager problemstillingen op i ledelsen og giver en tilbagemelding.

Der er behov for en tydeligere proces omkring ansættelsen af en afdelingsleder for plejehjemmene.