

REFERAT OmrådeMED Rådhusene 2025-2026 d. 18-02-2025

Mødedato Tirsdag d. 18. februar 2025 kl. 10:30

Mødested Søndersø Rådhus

Mødedeltagere Morten V. Pedersen, Sharaje Thomasen, Helle Lagersted Jørgensen (Fravær), Else Hougaard Eriksen, Anne-Marie Tange, Ann Chalotte Havndrup Johansen, Karsten Poulsen, Kia Lund McDermott, Ragna Schmidt (Fravær), Jeanette Terkelsen, Maria Runde Nielsen

Indholdsfortegnelse

Tidsplan.....	3
Godkendelse af referat fra sidste møde.....	4
Referat fra HovedMED.....	5
Årlig arbejdsmiljødrøftelse 2025.....	6
AMR Struktur - Rådhusene.....	8
Arbejdstidsregistrering og definition af rådhuspersonale.....	10
MED-strategiplan 2024-2026.....	11
Fraværstatistik pr. 31. december 2024 - Rådhusene.....	13
Valg af næstformand til OmrådeMED Rådhusene.....	15
Status på økonomi - regnskab 2024.....	16
Nordfyns Kommunes tilbud indenfor psykologisk rådgivning - psykologbistand.....	17
Status på implementering af SafetyNet.....	19
Status på procesplan for forhandling af forhåndsftaler.....	20
Oversigt over arbejdsulykker 2024.....	22
Fleksibel arbejdstilrettelæggelse og fuld tid/op i tid.....	23
Orientering.....	25
Eventuelt.....	26

Punkt 1: Tidsplan

S2024-12126

Sagens kerne

	DRØFTELSE	DELTAGERE
10.30-10.35	Godkendelse af referat fra sidste møde	
10.35-10.40	Referat fra HovedMED	
10.40-11.20	Årlig arbejdsmiljødrøftelse 2025	HR- og Arbejdsmiljøkonsulent Bente Villberg
11.20-11.35	AMR Struktur - Rådhusene	
11.35-11.45	Arbejdstidsregistrering og definition af rådhuspersonale	
11.45-12.05	MED-strategiplan 2024-2026	
12.05-12.15	Fraværstatistik pr. 31. december 2024 - Rådhusene	
12.15-13.00	ORIENTERING	
	Valg af næstformand til OmrådeMED Rådhusene	
	Status på økonomi - regnskab 2024	
	Nordfyns Kommunes tilbud indenfor psykologisk rådgivning - psykologbistand	
	Status på implementering af SafetyNet	
	Oversigt over arbejdsulykker 2024	
	Fleksibel arbejdstilrettelæggelse og fuld tid/op i tid	
	Orientering	
	Eventuelt	

Aktuel beslutning på OmrådeMED Rådhusene 2025-2026 18-02-2025

Godkendt.

Punkt 2: Godkendelse af referat fra sidste møde

S2024-12126

Sagens kerne

Følgende referater fra OmrådeMED Rådhusene forelægges til godkendelse:

- 12. november 2024

Aktuel beslutning på OmrådeMED Rådhusene 2025-2026 18-02-2025

Godkendt.

Bilag

Samlet referat - OmrådeMED Rådhusene den 12-11-2024

Punkt 3: Referat fra HovedMED

S2024-12126

Sagens kerne

Følgende referater fra HovedMED forelægges til orientering:

- 21. januar 2025

Aktuel beslutning på OmrådeMED Rådhusene 2025-2026 18-02-2025

Godkendt.

Bilag

Samlet referat - HovedMED 2025-2026 den 21-01-2025

Punkt 4: 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.

Indstilling

Administrationen indstiller, at OmrådeMED

1. Drøfter status på indsatserne fra arbejdsmiljødrøftelsen i november 2024. Hvad er der sket siden?
2. Drøfter om der er behov for tilpasninger på indsatserne, der blev besluttet i november 2024
3. Drøfter hvordan vi kan komme i mål med de prioriterede indsatser - Hvem gør hvad
4. Drøfter hvordan vi sikrer, at arbejdsmiljødrøftelserne kommer ud i LokalMED

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:

- Trivsel og tryghed.
- Mentalisering.
- Mental sundhed og små pauser i løbet af dagen (hænger sammen med arbejdspress og arbejdstilrettelæggelse, da pauser kan have en gavnlig effekt).
- Tillid og tryghed / psykologisk tryghed - men vi skal være nysgerrige på hvad der kan ligge herunder - et katalog over underemner/undertemaer.
- Styrkelse af kvaliteten af vores samarbejde (ind i rammen om psykologisk tryghed).
- Obs på om der kan være sammenhæng med det stigende sygefravær jf. fraværsmappen.

Fokusområdet der blev besluttet på HovedMED tilbage i november 2024 er Psykologisk tryghed

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)

HR- og Arbejdsmiljøkonsulent Bente Villberg deltager under punktet.

Økonomiske oplysninger

-

Lovgrundlag

Arbejdsmiljøloven

Aktuel beslutning på OmrådeMED Rådhusene 2025-2026 18-02-2025

Nederst i sagens kerne er anført (bilag mangler). Dette skulle have været slettet.

Ønske om et mere snævert fokusområde ift. det videre arbejde med arbejdsmiljøet, for at sikre at der kan laves bedre og mere målrettede indsatser.

Hvad er status på indsatserne (som drøftet på mødet i november 2024)?

- På Otterup Rådhus er der lavet et årshjul for 2025. Temaerne der er i fokus er gode arbejdsstillinger, trivselsundersøgelsen, arbejdspladsrundring og fravær og betydningen af arbejdsbelastning for afdelingerne (forebyggende initiativer der kan mindske fravær).
- På Sønderø Rådhus er der lavet et årshjul tilpasset jobcenteret. Fokus på trivsel, sikkerhed, mentalisering og restitution, matrixledelse og psykologisk tryghed.
- På Bogense Rådhus arbejdes der med psykologisk tryghed, herunder mentalisering og restitution. Der er ikke et årshjul, men dette kunne give god mening at få udarbejdet. En drøftelse herom tages med retur til TRIO.

Er der behov for tilpasninger i indsatserne?

- Helt grundlæggende er der en overliggende ift. de kommende reformer, og hvad dette betyder ift. faglighed, opgaveløsning etc. Fokus er at skabe den bedst mulige implementeringsproces. Reformen kommer ikke på én gang, men vil komme løbende og over flere år. Dette er således en hovedopgave for hele kommunen. Det er med andre ord den overordnede kontekst som der arbejdes videre ud fra ift. de enkelte indsatser. Reformtid betyder forandring og udvikling. Og hvad betyder det arbejdsmiljømæssigt for ledere og medarbejdere. Dette kan med fordel beskrives som en "indledning".
- Derunder kommer fokusindsatsen: psykologisk tryghed - herunder mental sundhed og restitution.
- Fokus på organisatorisk resiliens - i arbejdsfællesskaberne, på individniveau, i OmrådeMED, mv.

Hvordan kommer vi i mål? Behov for delmål? Hvem gør hvad?

- Ønske om en mere fælles kommunikation der dækker alle tre rådhus, evt. via Mortens Blog.
- Årshjulstankgangen skal implementeres på alle rådhus (ikke et fælles årshjul, men et årshjul for hvert rådhus for sig), og kan med fordel bruges som redskab, når vi skal vidensdele løbende over det kommende år.
- Emnet bør være på til alle møder i 2025 på OmrådeMED Rådhusene. Derved sikrer vi at "gryden holdes i kog" samt vi sikrer rum for inspiration og vidensdeling. OBS på at arbejdsmiljøgrupperne derved har et forarbejde forud for OmrådeMEDs møder, således at relevant viden kan tages med ind til møderne.
- OBS på at der på Intra'Sant er en arbejdsgruppe oprettet for AMR-gruppen, som kan bruges aktivt til sparring og vidensdeling.
- Der skal laves en kommunikation på bagkant af mødet i dag - hvad er vores fokus, og hvorfor? Kunne man evt. have et produkt der kunne hænges op på de forskellige rådhus?
- Kunne man have dialog-kort der lå i kantinen, hvor der drøftes emner som restitution osv.

Bilag

Arbejdsmiljøeredegørelse 2025

Arbejdsmiljøedroeftelse 2024 - Oversigt over samlede indsatser

Punkt 5: AMR Struktur - Rådhusene

S2024-11451

Sagens kerne

På OmrådeMED Rådhusene den 12. november 2024 blev udfordringen omkring nuværende AMR-struktur på Rådhusene som følge af løbende organisationsændringer drøftet.

Nyt forslag til AMR-struktur er blevet forelagt HovedMED d. 21. januar 2025

Forslaget er godkendt (se bilag)

Indstilling

OmrådeMED orienteres om ny godkendt AMR-struktur og den videre proces.

Sagens baggrund

AMR-gruppen på Rådhusene oplever udfordringer som følge af de løbende organisationsændringer i Kommunen. Når afdelinger bliver sammenlagt, flyttes eller når medarbejdere får faste arbejdspladser uden for rådhusene, påvirker det medarbejdernes mulighed for at have en nærværende arbejdsmiljørepræsentant (AMR).

For eksempel blev medarbejdere fra PPR pr. 1. august 2024 flyttet ud på skolerne, mens de organisatorisk stadig hører under Otterup Rådhus og formelt set dækkes af en AMR dér. Det går imod nærhedsprincippet, da medarbejderne har svært ved at få den samme daglige adgang til deres AMR.

Søndersø Rådhus - inklusiv Den kommunale ungeindsats (KUI) - er dækket af to AMR'er, som i dag dækker hvert deres fagområde, men ved valg, der er styret af geografien, risikerer vi, at kommende AMR'er dækker samme fagområde. Det kan føre til, at vigtige forskelle i arbejdsmiljøet overses, fordi AMR'en måske ikke har samme kendskab til og indsigt i forholdene på det andet fagområde.

Vedlagte forslag til ny struktur blev på HovedMED godkendt d. 21. januar 2025 (se bilag)

Den nye struktur betyder følgende ændringer

1. Otterup Rådhus: Medarbejdere med ledelsesmæssig tilknytning til rådhuset, der har primær arbejdsplads uden for rådhuset har krav på hjælp af lokal AMR vedrørende fysiske forhold (kun fysiske forhold).
 - o HR og Ledelsesstrengen koordinerer den kommunikationsopgave der ligger i dette - ligeledes med en opfordring til erfaringsudveksling og samarbejde og fælles indsatser og udfordringer blandt AMR'erne
2. Søndersø Rådhus: Rådhuset og Ungeposten deles AMR-mæssig op - således den ligner strukturen på Otterup Rådhus:
 - o Én AMR på Arbejdsmarked
 - o Én AMR på Voksen Velfærd
 - o Én AMR på Ungeposten (Søndersø Rådhus)
 - HR og Ledelsesstrengen koordinerer kommunikationsopgaven
 - Vi har pt. to AMR repræsentanter der dækker hhv. Arbejdsmarked og Voksen Velfærd.
 - Der skal vælges en AMR til ungeposten (HR og Leder koordinerer en valgproces)
 - Opfordring til erfaringsudveksling og samarbejde og fælles indsatser og udfordringer blandt AMR'erne

Økonomiske oplysninger

-

Lovgrundlag

Arbejdsmiljøloven

Aktuel beslutning på OmrådeMED Rådhusene 2025-2026 18-02-2025

Orientering foretaget.

Ift. PPR rejses der et spørgsmål om, hvor den primære AMR-tilknytning er. Den primære AMR-tilknytning ligger på rådhuset, og derved kan der stilles op som AMR på rådhuset. Årsagen er at PPR ikke er ansat på skolen. PPR arbejder på skolerne, men er ikke ansat på skolerne. Det er en kompleks konstellation, men den primære arbejdsmiljø-tilknytning vil ligge dér hvor lederen af afdelingen er. Den lokale (på skolerne) AMR anvendes ved fysiske AMR-spørgsmål.

Bilag

Forslag til AMR-struktur på rådhusene

Punkt 6: Arbejdstidsregistrering og definition af rådhuspersonale

S2024-10722

Sagens kerne

Den 15. januar 2025 tog direktionen stilling til definitionen af rådhuspersonale. Det er således besluttet, at rådhuspersonale udgør medarbejdere som har sin faste arbejdsplads på ét af kommunens rådhus.

Arbejdstidsregistrering er siden vedtagelsen af lov om registrering af arbejdstid, blevet implementeret. Der ønskes en åben drøftelse af processen.

Indstilling

Det indstilles at OmrådeMED:

1. Tager orienteringen vedr. definition af rådhuspersonale til underretning
2. Drøfter processen med implementering af arbejdstidsregistrering

Sagens baggrund

Ad definition af rådhuspersonale

I Nordfyns Kommune er der vedtaget et sæt principper for fleksibel arbejdstilrettelæggelse for rådhusenes administrative personale, ligesom der er rettigheder som fx afledte fridage, som kalder på en klar udmelding om, hvilken personalegruppe der udgør "rådhuspersonale".

Den 15. januar 2025 tog direktionen stilling til definitionen af rådhuspersonale. Det er således besluttet, at rådhuspersonale udgør medarbejdere som har sin faste daglige arbejdsplads på ét af kommunens rådhus.

Dette har den betydning, at medlemmer af OmrådeMED Rådhusene skal være medarbejdere med fast arbejdsplads på ét af kommunens rådhus. Nuværende medlemmer af OmrådeMED Rådhusene som ikke hører til "rådhuspersonale" vil udtræde af udvalget, og HR vil bede valggruppen om at tage stilling til nyudpegning.

Ad arbejdstidsregistrering

Der ønskes en drøftelse af processen/erfaring med implementeringen af arbejdstidsregistrering, fx

- Hvordan håndteres rammen for fleks på +25/-10 timer
- Hvordan er oplevelsen af systemet
- Er der korrekt systemmæssig opsætning ift. afledte fridage (1. maj, grundlovsdag, juleaftensdag, nytårsaftensdag)

Økonomiske oplysninger

-

Lovgrundlag

Lov om registrering af arbejdstid.

Aktuel beslutning på OmrådeMED Rådhusene 2025-2026 18-02-2025

Orientering foretaget omkring definitionen af rådhuspersonale.

Processen omkring implementering af registrering af arbejdstid blev drøftet. Der er stadig medarbejdere, som ikke kender/bruger tidsregistreringssystemet - men det er umiddelbart kun nogle enkelte steder.

Ift. fleks har der været lidt forvirring om, hvad der sker med timerne hvis der er mere end +25 timer. Det fastslås at der som hovedregel ikke kan opsøres mere end +25 timer, men at det ultimativt afhænger af den individuelle aftale der laves med egen leder, i den konkrete situation.

Ønske om at udmeldingen fra i sommers omkring registrering af arbejdstid, tages med ind i Strategisk Chefforum på et kommende møde. Formålet er at tage en drøftelse lig denne fra dette møde.

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 kontinuert 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 trivslen.

Økonomiske oplysninger

Sagen har ikke været forelagt for Økonomi og Løn

Lovgrundlag

-

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.

Aktuel 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 - Rådhusene

S2024-12397

Sagens kerne

Fraværstatistikken pr. 31. december 2024 for OmrådeMED Rådhusene 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 Rådhusenes sygefravær pr. 31. december 2024 på 6,0%, hvilket er 2,0 procentpoint højere i forhold til sygefraværet pr. 31. december 2023.

Specifikt for december måned 2024 ligger sygefraværet på 4,6%, hvilket er 1,7 procentpoint lavere end december måned 2023 og 2,0 procentpoint lavere end november måned 2024.

Det registrerede fravær svarer til ca. 15,1 fraværsårsværk for OmrådeMED Rådhusene.

Andelen uden sygefravær er pr. 31. december 2024 på 31,7% og ligger dermed over måltallet på 30%. Andel uden sygefravær er faldet med 3,6 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 end pr. 31. december 2023.

Måltal:

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

Måltallet "Andel uden sygefravær i procent" ligger over måltallet med 1,7 procentpoint.

Fraværssrapport pr. 31. december 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.
Måltal	3,0 %		7,8 dage	30,0 %	
Rådhusene	6,0 %	4,0 %	15,8 dage	31,7 %	9.598.616

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.

Økonomiske oplysninger

De estimerede lønudgifter, udbetalt i forbindelse med sygefravær de seneste 12 måneder, udgør ca. 9,6 mio. kr. for OmrådeMED Rådhusenes medarbejdere.

Beløbet er beregnet med udgangspunkt i den gennemsnitlige timeløn for den organisatoriske enhed gange de faktuelle fraværstimer.

Der er ikke medtaget udgifter til aflønning af vikarer.

Lovgrundlag

Intet.

Aktuel beslutning på OmrådeMED Rådhusene 2025-2026 18-02-2025

Taget til efterretning. Der er flere langtidsfriske, hvilket er en positiv fremgang.

Er vi gode nok til at arbejde med vores sygefraværsværktøjer? Hvordan tænker vi det ind i vores onboarding af nye ledere og medarbejdere - kan vi optimere det? Kan det tages med ind i MUS, fx ved at fremhæve hvor meget nærvær den enkelte medarbejder har, for ikke at have fokus blot på det negative men at skabe en mere positiv samtale omkring nærvær.

OBS på at kursiv-teksten i dagsordenspunktet omkring COVID-19 skal slettes fremadrettet, da det ikke er relevant længere.

Sygefravær og nærvær, er en kontinuerlig opgave og fokusområde for os alle.

Bilag

Fravær rapport - Område-MED Rådhusene - pr. 31. december 2024

Datagrundlag i fravær rapporterne

Punkt 9: Valg af næstformand til OmrådeMED Rådhusene

S2025-1558

Sagens kerne

Valg af næstformand til OmrådeMED Rådhusene.

Indstilling

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

Sagens baggrund

Der er sket en ny udpegning af MED-repræsentanter for perioden 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 Rådhusene 2025-2026 18-02-2025

FTR Else Hougaard Eriksen er genvalgt som næstformand.

Punkt 10: 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 Rådhusene 2025-2026 18-02-2025

Status på regnskab 2024. Omfanget af overskridelsen af servicerammen, drøftes på direktionsmøde i morgen den 19. februar 2025.

Punkt 11: 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 Rådhusene 2025-2026 18-02-2025

Orientering foretaget.

Punkt 12: 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 Rådhusene 2025-2026 18-02-2025

Orientering foretaget.

Det forventes at trivselsundersøgelsen kommer i løbet af april.

Punkt 13: 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 er indkaldt til drøftelse i 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 Rådhusene 2025-2026 18-02-2025

Orientering foretaget.

Bilag

Punkt 14: 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 Rådhusene 2025-2026 18-02-2025

Orientering foretaget.

Bilag

Oversigt over arbejdsulykker 2024

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

Orientering.

Sagens baggrund

Styregruppen

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 Rådhusene 2025-2026 18-02-2025

Orientering foretaget.

Det pointeres at workshoppen, der er planlagt til fredag den 7. marts, måske er et uheldigt signal - når vi jo netop ønsker at holde fredagene mødefri.

Bilag

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

Punkt 16: Orientering

S2024-12126

Sagens kerne

Forelægges til orientering:

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

Aktuel beslutning på OmrådeMED Rådhusene 2025-2026 18-02-2025

Intet fra ledersiden.

Fra medarbejdersiden:

- Der kommer en aftale om 4-dages arbejdsuge lig den fra Jobcenteret, på Voksen Velfærd og Myndighed.
- Som vidensdeling og inspiration nævnes, at Svendborg har lavet 9-dages aftaler, som særligt henvender sig til 7-7 familierne.

Punkt 17: Eventuelt

S2024-12126

Sagens kerne

-

Aktuel beslutning på OmrådeMED Rådhusene 2025-2026 18-02-2025

Ønske til kommende møde:

- Sundhedsambassadører. Drøftelsen fra november og i HovedMED ønskes taget op igen, særligt ift. sundhedsambassadørerne. Hvor er vi nu? Hvad er tankerne?