

REFERAT OmrådeMED Børn og Unge d. 02-09-2024

Mødedato Mandag d. 02. september 2024 kl. 08:30

Mødested Otterup Rådhus, Herregårdssalen

Mødedeltagere Joan Meier Jørgensen, Janne Gry Dalgaard Larsen, Heidi Charlotte Nielsen, Esben Carl Bülow Hansen, Heine Sten Isaksen, Sine Tønder, Allan Buchholt Høj, Lise Lotte Nielsen, Jens Frederik Lykke Horsens, Ulla Windfeld Lund, Jesper Due Pedersen, Karsten Poulsen, Thomas Juncker Eriksen, Gitte Høj Nielsen

Indholdsfortegnelse

Budget 2025 - høring af budget.....	3
Status på økonomi - OmrådeMED.....	5
Referat fra HovedMED.....	6
Godkendelse af referat fra sidste møde.....	7
Medarbejderrepræsentation i MED.....	8
Sundhedsuge 2024.....	10
Fraværstatistik pr. 30. juni 2024 - Børn og Unge.....	12
Principper for kompetenceudvikling og løn O.24.....	14
Trepartsaftalen og fuldtidskravet.....	16
Nye regler om registrering af arbejdstid.....	17
Oversigt over arbejdsulykker for første halvår af 2024.....	18
Orientering.....	19
Eventuelt.....	20

Punkt 1: 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 udgiftsområder.

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 Børn og Unge 02-09-2024

Høringssvar

Grundlæggende er der et politisk ønske fra Børne- og Ungeudvalget om:

- et realistisk budget i 2025 og overslagsårene
- ønsket om at fastholde tilførslen qua strukturmidlerne i skole og dagtilbud
- BDO-analysens anbefalinger ønskes realiseret

Forslaget, der er i høring synes at være et realistisk budget, da en række områder er fremskrevet i forhold til de realistiske udgifter.

Der er lagt et budget frem, hvor der mangler 15-18 mio. kr. Denne ubalanceindgår i de politiske forhandlinger.

Der er efterfølgende budgettet blev sendt i høring og nu er der sendt til kommunerne 2.5 milliard kr. , hvilket for Nordfyns kommune betyder 15.6 mio. kr. mere.

Nordfyns kommune er udfordret af at vi rammer loftet for servicerammen.

Temaer:

- kvittere for et godt stykke politisk arbejde i kraft af at budgettet er realistisk
- indsatserne kræver at vi fastholder en ramme, der muliggør resultaterne
- børnetallet kræver fortsat økonomisk bevågenhed - folkeskolernes økonomiske pres øges heraf. Kræver en løbende tilpasning
- legestue optimalt lægges ved dagtilbud

Bilag

Forslag til budgetændringer i budgetårene 2025-2028

Forslag til anlæg i budgetårene 2025-2028

06. Børne- og Ungeudvalget

Præsentation - Budget 2025 Lederforum og HovedMED 22.08

Punkt 2: 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 Børn og Unge 02-09-2024

Orientering foretaget og taget til efterretning.

Punkt 3: Referat fra HovedMED

S2020-3849

Sagens kerne

Følgende referater fra HovedMED forelægges til orientering:

- Den 19. september 2024.

Aktuel beslutning på OmrådeMED Børn og Unge 02-09-2024

Taget til efterretning.

Bilag

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

Punkt 4: Godkendelse af referat fra sidste møde

S2020-3849

Sagens kerne

Følgende referater fra OmrådeMED Børn og Unge forelægges til godkendelse:

- Den 16. maj. 2024.

Aktuel beslutning på OmrådeMED Børn og Unge 02-09-2024

Godkendt.

Bilag

Referat - OmrådeMED Børn og Unge den 16-05-2024

Punkt 5: 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 LokalMED og/eller TRIO.

Økonomiske oplysninger

Sagen har ikke været forelagt Økonomi og Løn.

Lovgrundlag

Intet.

Aktuel beslutning på OmrådeMED Børn og Unge 02-09-2024

OmrådeMED bringer gerne anbefalingen videre til lokal drøftelse.

Punkt 6: 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 Børn og Unge 02-09-2024

Besøg fra HR for at få dialogen omkring sundhedsugen.

Gennemgang af programmet for sundhedsugen i uge 41 - programmet lægges på intranettet.

Sundhedsugen er også at betragte som en del af alles tilgang til, at vi er et arbejdsfællesskab og som en del af tiltrækning og fastholdelse.

Tilbage melding fra OmrådeMED om at der er brug for at tilbuddene passer ind i forhold til forskellige faggruppers arbejdstider. Flexibilitet vil være at foretrække.

Tilbage melding om at det er vigtigt at nå helt ud. Hvilket vil sige at der skal være fokus på øget kommunikation.

Sundhedsambassadørerne er forsvundet lidt - måske skal de vækkes lidt til live igen.

Punkt 7: Fraværsstatistik pr. 30. juni 2024 - Børn og Unge

S2024-7607

Sagens kerne

Fraværsstatistikken pr. 30. juni 2024 for OmrådeMED Børn og Unge 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

Set over de seneste 12 måneder ligger OmrådeMED Børn og Unges sygefravær pr. 30. juni 2024 på 5,4 %, hvilket er 0,2 procentpoint højere i forhold til pr. 30. juni 2023.

Specifikt for juni måned 2024 ligger sygefraværet på 4,5 %, hvilket er 0,1 procentpoint lavere i forhold til juni måned 2023 og 0,5 procentpoint højere i forhold til maj måned 2024.

Det registrerede fravær svarer til ca. 40,7 fraværsårsværk for OmrådeMED Børn og Unge.

Andelen uden sygefravær er pr. 30. juni 2024 på 24,6% og ligger dermed under måltallet på 30%. Andel uden sygefravær er faldet med 1,0 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 set i forhold til pr. 30. juni 2023.

Måltal:

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

"Andel uden sygefravær i procent" ligger lavere end måltallet med 5,4 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 Børn og Unge	Måltal		Måltal	Måltal	I hele kr.
	3,5 %		9,0 dage	30,0 %	
Børn og Unge	5,4%	5,2 %	14,2 dage	24,6 %	21.474.637

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

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

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

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

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

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. 21,5 mio. kr. for OmrådeMED Børn og Unges 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 Børn og Unge 02-09-2024

OmrådeMED er glad for den udvikling sygefraværet har taget - som faldende.

Opfordring til at holde øje med vaccinetilbuddet fra Nordfyns kommune her i efteråret.

Bilag

Fraværssrapport - Område-MED Børn og Unge pr. 30. juni 2024

Datagrundlag i fraværssrapporterne

Punkt 8: 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 forhåndsftaler 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 forhåndsftaler samt årlige lønforhandlinger
- der lægges op til at eksisterende forhåndsftaler gennemgås og evt. nye forhandlinger om forhåndsftaler, 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 forhåndsftalen

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 Børn og Unge 02-09-2024

Orientering foretaget.

Der er et orienteringsmøde den 19. september for de tillidsvalgte, hvor drøftelsen kan fortsætte.

Punkt 9: 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 Børn og Unge 02-09-2024

Orientering foretaget.

Punkt 10: 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 Børn og Unge 02-09-2024

Orientering foretaget.

Punkt 11: 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 Børn og Unge 02-09-2024

Drøftet og taget til efterretning.

Bilag

Oversigt over arbejdsulykker 2024 - 1. halvår

Punkt 12: Orientering

S2020-3849

Sagens kerne

Fremlægges til orientering.

- Orientering om aktuel situation i Familieafdelingen på baggrund af mediestorm m.m.
- Orientering fra ledelsessiden.
- Orientering fra medarbejdersiden.
- Orientering fra arbejdsmiljørepræsentanterne.

Aktuel beslutning på OmrådeMED Børn og Unge 02-09-2024

Orientering fra direktøren omkring Familie-afdelingen.

Der har været besøg fra Arbejdstilsynet og det er nu konkluderet at man er imponeret over den store positive udvikling, der er sket i løbet af det seneste år.

Den store alarmknap er slukket, dog er der stadig ting at arbejde med.

Der ansættes løbende i forhold til de politiske beslutninger, hvilket er en stor force.

Handicapteamet er det sted, hvor de største udfordringer er pt. Der er ansat teamleder og der er gang i at ansætte socialrådgiverstillingerne, så på sigt vil også denne afdeling være på omgangshøjde.

Punkt 13: Eventuelt

S2020-3849

Sagens kerne

-

Aktuel beslutning på OmrådeMED Børn og Unge 02-09-2024

Intet.