



HovedMED

Referat

Den 5. februar 2025 kl. 08:00 -
5. marts 2025 kl. 11:00

Aabybro, Byrådssalen

Indholdsfortegnelse

- 1 [Deltagere og afbud \(5 min\)](#)
- 2 [Godkendelse af dagsorden \(5 min\)](#)
- 3 [Præsentation af ny kommunaldirektør Tue Von Pålman \(20 min\)](#)
- 4 [Orientering om etablering af psykosocialt beredskab \(20 min\)](#)
- 5 [Behandling af Social-, Sundhed- og Beskæftigelsesforvaltningens tilpasning af MED og AM struktur \(20 min\)](#)
- 6 [Drøftelse af retningslinje for større rationaliserings- og omstillingsprojekter \(30 min\)](#)
- 7 [Orientering om tidsregistrering \(15 min\)](#)
- 8 [Orientering om muligheden for at anvende Jobindex i jobsøgningen \(10 min\)](#)
- 9 [Orientering om budgetproces for budget 2026 \(20 min\)](#)
- 10 [Evt. \(20 min\)](#)

1. Deltagere og afbud (5 min)

81.00.00-G01-6-22

Sagsbeskrivelse

Ledelsesrepræsentanter

Formand: Tue Von Pålman, Kommunaldirektør

Diana Lübbert Pedersen, Direktør for Børne- og Familie-forvaltningen

Hanne Madsen, Direktør for Social-, Sundheds- og Beskæftigelsesforvaltningen

Peter Albeck Laursen, Direktør for Vækst- og Udviklingsforvaltningen

Jakob Kruuse, Chef for Sekretariat, Udvikling og Kommunikation og konstitueret HR-chef

Medarbejderrepræsentanter

Næstformand: Charlotte Bogø

Susanne Bundgaard

Bettina Jensen

Lene Lykke Kjeldgaard

Dorthe Jønsson

Niels Martin Christensen

Trine Jordan Vind Andersen

Jette Nygaard Kragbæk

Christina Faurholt Albrechtsen

Arbejds miljørepræsentanter

Lasse Rosenberg Hansen

Trine Binderup Moesgaard

Heidi Karoline Kragh Pedersen

Mikkel Orry Amby

Der er sat ekstra tid af til punktet, da nytiltrådt kommunaldirektør Tue Von Pålman vil blive introduceret for HovedMED.

Beslutning

Der var afbud fra Lasse Rosenberg Hansen.

2. Godkendelse af dagsorden (5 min)

81.00.00-G01-6-22

Indstilling

Formandskabet indstiller

at dagsordenen godkendes.

Beslutning

Dagsordenen blev godkendt.

3. Præsentation af ny kommunaldirektør Tue Von Pahlman (20 min)

81.00.00-G01-6-22

Beslutningstema

HovedMED præsenteres for ny kommunaldirektør Tue Von Pahlman.

Sagsbeskrivelse

Mandag den 3. februar 2025 tiltræder Tue Von Pahlman som ny kommunaldirektør i Jammerbugt Kommune.

Under dette punkt vil Tue Von Pahlman blive introduceret for medlemmerne i HovedMED og Tue vil ligeledes præsentere sig selv for MED-udvalget.

Indstilling

Det indstilles:

at HovedMED tager introduktionen til efterretning.

Beslutning

Ny Kommunaldirektør og ny formand for HovedMED Tue Von Pahlman (herefter omtalt formand) præsenterede sig for HovedMED.

Formanden gav i sin præsentation udtryk for, at MED-organisationen spiller en vigtig rolle for kommunen som arbejdsplads. Derfor er det væsentligt, at HovedMED får opbygget en god gensidig tillid i samarbejdet, sådan at ledere og medarbejdere kan blive klogere på hinandens perspektiver gennem fælles drøftelser.

Formanden understregede slutteligt, at alle medlemmer af HovedMED, både de nye såvel som de mere erfarne medlemmer, kan være trygge ved at tage ordet på møderne og at man vil blive mødt med nysgerrighed. Endvidere var der enighed om, at det vigtigste er ikke farten, hvormed vi får behandlet punkterne, der er afgørende, men at det vigtigste er, at sagerne er grundigt behandlet og landet ordentligt.

4. Orientering om etablering af psykosocialt beredskab (20 min)

81.00.00-G01-6-22

Beslutningstema

Social, Sundhed- og Beskæftigelsesforvaltningen informerer HovedMED om planen for etablering af det psykosociale beredskab.

Sagsbeskrivelse

Jammerbugt Kommunes Sundhedsberedskabsplan skal opdateres i 2025. Som en del af dette skal der etableres et psykosocialt beredskab – jf. eksisterende Sundhedsberedskabsplan pkt. 2.1.6.

Det psykosociale beredskab skal understøtte Region Nordjyllands Beredskab i forbindelse med større hændelser, i Kommunen, og virke som noget ekstra når Regionens Beredskab ikke er tilstrækkeligt. Således vil Jammerbugt Kommunes psykosociale beredskab blive aktiveres i tilfælde af ekstraordinære hændelser eller krisesituationer hvor der er behov for ekstra støtte til borgere der er kommet til skade eller på anden vis har lidt overlast.

Det forventes at det psykosociale beredskab i Jammerbugt Kommune etableres via ca. 20 frivillige medarbejdere ansat i Jammerbugt Kommune. Deltagelse i beredskabet er frivilligt dog med aflønning jf. gældende overenskomst for den ansatte, i forbindelse med Grunduddannelse i krisereaktioner og psykosocial støtte, øvelser og ud kald.

Beredskabet opgaver kan være at yde omsorg f.eks. støtte og berolige borgere gennem samtaler og aktiviteter som spil, eller højtlesning. Hjælpe borgere med at kontakte pårørende, klargøre og servere mad og drikke, gøre klar til overnatning på evakuerings centre, registrere kriseramte borgere samt koordinere og strukturere administrative opgaver. Der er udgangspunkt i, at medarbejderne der indgår i beredskabet, evner at bevare ro og overblik i pressede situationer, er robuste til at være til stede blandt mennesker i krise og har bevidsthed om egne grænser og evner at trække sig, hvis situationen bliver for krævende.

Beredskabet kan aktiveres døgnet rundt, året rundt – deltagelse er helt frivilligt, således er der mulighed for at sige nej til deltagelse hvis personen ikke kan møde op eller hvis hændelsen påvirker personen personligt.

Planen for rekruttering af medarbejdere vil være følgende:

- Opslag til deltagelse i det psykosociale beredskab sendes ud til alle ansatte i Kommunen i første kvartal af 2025.
- Interesserede medarbejdere ansøger ved at sende ansøgningsskema til nærmeste leder.
- Nærmeste leder vurderer medarbejders egnethed til deltagelse i det psykosociale beredskab og understøtter beredskabet med, at kvalificerer de medarbejdere der ansøger om at blive en del af det psykosociale beredskab.
- Leder sender det endelige ansøgningsskema til tovholder som samler alle ansøgninger og sammen med ledere og tovholdere for Sundhedsberedskabsplanen vurderer og behandler samtlige ansøgninger til det psykosociale beredskab.

Indstilling

Social, Sundhed- og Beskæftigelsesforvaltningen indstiller:
at HovedMED tager orienteringen til efterretning.

Beslutning

Afdelingsleder i Sekretariatet i Social-, Sundheds- og Beskæftigelsesforvaltningen, Line Jakobsen, informerede om det psykosociale beredskab i Jammerbugt Kommune. Præsentationen er vedhæftet referatet.

HovedMED kvitterede for et informativt oplæg.

Ledelse og medarbejdere drøftede rammerne omkring det psykosociale beredskab. Der var på HovedMED forslag om, at følgende pointer fremgår af informationsmaterialet omkring det psykosociale beredskab:

- Alle ansatte har mulighed for at melde sig til det psykosociale beredskab. Der er ikke krav om forudgående sundhedsfaglige kompetencer.
- Alle ansatte modtager besked om det psykosociale beredskab via mail. De ansatte, som ikke har en mail, vil blive orienteret gennem deres leder.
- Undervisning i forbindelse med det psykosociale beredskab betragtes som arbejdstid. Det bliver Jammerbugt Kommune, der forestår undervisningen.
- Der er indtænkt de-briefing i beredskabstanken, dvs. man tager hånd om de ansatte, der måtte være påvirket efter at have ydet en indsats i forbindelse med en krise.
- Der vil blive nedsat en krisestab, som vil være dem, der kontakter de ansatte, som har meldt sig til det psykosociale beredskab i tilfælde af pludselig opståede kriser. Selvom man har meldt sig til det psykosociale beredskab, må man som ansat gerne takke nej, når krisestaben tager kontakt.
- Det er op til den pågældende leder at orientere den øvrige medarbejderstab, hvis en ansat er blevet kaldt ud til en krise.
- Ansatte, som allerede er designerede til andre kriseberedskaber friholdes.
- At der pt. Efterspørges ca. 20 ansatte, men at flere har mulighed for at melde sig

Line Jakobsen kvitterede for gode forslag.

Bilag

- [PP - psykosocialt beredskab.pptx](#)

5. Behandling af Social-, Sundhed- og Beskæftigelsesforvaltningens tilpasning af MED og AM struktur (20 min)

81.00.00-G01-6-22

Sagsbeskrivelse

Der skal i forbindelse med omstruktureringer i Social-, Sundhed-, og Beskæftigelse (SSB) tilrettes i MED- og arbejdsmiljøstrukturen, så denne afspejler organiseringen.

Omstruktureringerne drejer sig om:

- Nedlæggelse af området Sundhed og Forebyggelse.
- Hjemmeplejegrupperne reduceres fra 6 til 4.
- Sygeplejen og hjemmeplejen samles i de 4 nye hjemme- og sygeplejegrupper.

HovedMED er tidligere orienteret herom på mødet den 11. december 2024.

Der blev på mødet i HovedMED i december 2024 drøftet områdeledernes kobling til MED- systemet. SSB forvaltningen fremsætter på den baggrund forslag om, at der indsættes et områdeniveau, hvor de lokale MEDudvalg tre gange om året holder fællesmøde med områdelederen, hvor tværgående forhold som hører under områdelederens beslutningskompetence drøftes. Herudover kan indkaldes ved behov.

De forhold, der drøftes på områdeniveau, vil primært omhandle emner relateret til økonomi, som for eksempel i forbindelse med de tre store budgetopfølgninger, eventuelle input til budgetprocessen, udmøntning af budget, mv.

Der vil således fortsat være to MED niveauer i SSB forvaltningen – ForvaltningsMED og LokalMED, men LokalMED udvides med et LokalMED på områdeniveau. MED-organiseringen vil dermed være:

- ForvaltningsMED - behandler sager, hvor direktør eller chef har beslutningskompetencen.
- Område LokalMED – behandler sager, hvor områdelederen har beslutningskompetencen.
- LokalMED – behandler sager, hvor den lokale leder har beslutningskompetencen.

Strukturen med et områdeniveau betyder, at der ikke som udgangspunkt afholdes flere MED- møder, men at tre af de årlige møder i LokalMED afholdes som fællesmøder med områdelederen for bordenden.

Den foreslående organisering er illustreret i bilag.

I forhold til antallet af MED repræsentanter vil det være op til medarbejdersiden i hver af de berørte LokalMED udvalg (udelukkende Hjemme- og Sygeplejen), om de ønsker at afholde nyvalg, eller om de kan aftale sig til ny fordeling.

Udover MED-strukturen skal også AMR-strukturen tilpasses på Hjemme- og Sygeplejeområdet. Forvaltningen i SSB foreslår, at de nuværende arbejdsmiljørepræsentanter følger med til de nye grupper. Det betyder, at der i to af hjemme- og sygeplejegrupperne vil være tre arbejdsmiljørepræsentanter, i en af grupperne vil der være to arbejdsmiljørepræsentanter og i den sidste vil der være én. For at sikre tilstrækkelig AMR dækning til antallet af medarbejdere foreslår SSB

forvaltningen, at der afholdes suppleringsvalg i Aabybro Hjemme- og Sygepleje, hvor der kun er valgt én arbejdsmiljørepræsentant.

SSB forvaltningen foreslår desuden, at arbejdsmiljøstrukturen tilpasses i forbindelse med næste valg således, at der herefter vil være to AMR tilknyttet hver Hjemme- og Sygeplejegruppe.

Indstilling

Social-, Sundhed-, og Beskæftigelsesforvaltningen indstiller:

at HovedMED beslutter ny MED- og arbejdsmiljøstruktur.

Beslutning

HovedMED godkendte en MED-struktur på Social-, Sundheds- og Beskæftigelsesforvaltningens område (udfører-området), som skitseret i forhold til de lokale MED-udvalg med følgende tilføjelser til strukturen: Område LokalMED, som skitseret i bilaget, udgør alene et fællesmødeforum for områdets MED-udvalg, hvor der kan gives fælles information til lokalMED, og hvorfra der kan gives indstilling, kvalificering og input til ForvaltningsMED om spørgsmål, som omfatter to eller flere lokale MED-udvalg indenfor området.

Fællesmødet for området har ingen særskilt ledelsesmæssig beslutningskompetence. Det betyder, at der på baggrund af fællesmødet ikke kan træffes ledelsesmæssige beslutninger, som ligger udover den ledelseskompetence, som findes i de enkelte LokalMED. Der er således ikke kompetence i forhold til tværgående beslutninger eller beslutninger, som omfatter flere lokale MED-udvalg indenfor området - altså på områdelederniveau. Den ledelsesmæssige kompetence for tværgående beslutninger, herunder indenfor samme område, ligger alene i ForvaltningsMED. Der skal føres dagsorden og referat fra Fællesmøder for området.

Fællesmøder for området ligger udover møderne i de lokale MED-udvalg og vurderes at skulle afholdes 3 gange årligt. MED-organiseringen (udfører-området) evalueres i HovedMED om 1 år.

Der skal være nyvalg til de fire LokalMED under Hjemme- og Sygeplejen, så det sikres, at repræsentationen er så bred som mulig jf. Den lokale MED-aftale. Tillidsrepræsentanter har fortrinsret til en plads i MED-udvalget.

Perioden skal følge den nuværende valgperiode det vil sige til og med marts 2028. HovedMED godkendte arbejdsmiljø-strukturen, hvor alle nuværende arbejdsmiljørepræsentant-pladser opretholdes valgperioden ud. Det betyder, at arbejdsmiljøgrupperne i Fjerritslev og Pandrup består af 3 arbejdsmiljørepræsentanter. Hvis én af disse arbejdsmiljørepræsentanter fratræder i løbet af valgperioden, skal der i så fald ikke vælges en ny.

I Hjemme- og Sygeplejen i Aabybro, hvor der på nuværende tidspunkt med den nye organisering er én arbejdsmiljørepræsentant, afholdes suppleringsvalg, så der i alt bliver

to arbejdsmiljørepræsentanter valgperioden ud. I Brovst er der valgt to, som fortsætter perioden ud.

Bilag

- [Organisering SSB med MED struktur.pptx](#)
- [Organisering SSB med MED struktur\(opd. 3. feb 2025\)](#)

6. Drøftelse af retningslinje for større rationaliserings- og omstillingsprojekter (30 min)

81.00.00-G01-6-22

Sagsbeskrivelse

På baggrund af tidligere drøftelser blev det på mødet i HovedMED den 11. december 2024 aftalt at revidere og præcisere procedureretningslinjen for større rationaliserings- og omstillingsprojekter i Jammerbugt Kommune. HovedMED havde i deres drøftelse særligt fokus på, at procedureretningslinjen bør tydeliggøre, at eksterne og interne drøftelser skal påbegyndes på rette MED-niveau.

Det blev aftalt, at formandskab og sekretær udarbejder et udkast til en revideret procedureretningslinje med henblik på at denne kommer til behandling og drøftelse på HovedMED ved først givne lejlighed.

Vedhæftet er Jammerbugt Kommunes nuværende procedureretningslinje for større rationaliserings- og omstillingsprojekter samt oplægget til den reviderede procedureretningslinje med medarbejdersidens tilføjelser pr. 4.02.2025.

Indstilling

Formandskabet indstiller

at HovedMED drøfter procedureretningslinjen for større rationaliserings- og omstillingsprojekter i Jammerbugt Kommune.

Beslutning

HovedMED drøftede og godkendte den reviderede procedureretningslinje for større rationaliserings- og omstillingsprojekter med følgende ændringer:

- Under afsnittet 3) Definition tilføjes "strukturmæssig omstilling"
- Under afsnittet 4) Det rette niveau i MED-organisationen tilføjes en henvisning til rammeaftalens beskrivelse af ledelsens særlige informationspligt.
- Under afsnit 5.1) Før der træffes beslutning, fjernes punktet "Arbejdsmiljø i bred forstand" og i stedet tilføjes "arbejdsmiljø" slutteligt i teksten over punkttopstillingen.

Ændringerne er tilføjet vedhæftede bilag.

Bilag

- [Procedureretningslinje for større rationaliserings- og omstillingsprojekter godkendt 5. februar 2025.docx](#)
- [aftalt-retningslinje-for-stoerre-rationaliseringsprojekter1.pdf](#)

7. Orientering om tidsregistrering (15 min)

81.00.00-G01-6-22

Sagsbeskrivelse

Medarbejdersiden ønsker orientering i forlængelse af Folketingets vedtagelse af [ændring af arbejdstidsloven](#), hvormed alle arbejdsgivere skal stille et objektivt, pålideligt og tilgængeligt tidsregistreringssystem til rådighed, så den samlede, daglige arbejdstid kan registreres for den enkelte ansatte.

Lovændringen er vedtaget i et arbejdsmiljø-mæssigt perspektiv med henblik på at sikre overholdelse af gældende regler om daglig og ugentlig hviletid (11-timers-reglen samt regler om fridøgn). Desuden skal reglerne om maksimal, ugentlig arbejdstid iagttages, da arbejdstiden ikke må overstige 48 timer pr. uge beregnet over en periode på fire måneder, medmindre andet er aftalt i den enkelte overenskomst/arbejdstidsaftale.

HR har 12. juli 2024 udsendt en orienteringsmail til alle direktører, chefer og ledere i kommunen med orientering om registrering af arbejdstid med henblik på orientering ud i organisationen.

HR har desuden udarbejdet informationsmateriale til TRYK, hvor kommunens ansatte kan orientere sig: [Registrering af arbejdstid - TRYK](#)

Undtagelse for tidsregistrering

Det fremgår af loven, at to grupper (selvtilrettelæggere) kan undtages fra de nye regler:

1. Arbejdstagere, der ikke kan fastlægge arbejdstiden på forhånd på grund af arbejdets karakter.
2. Arbejdstagere, der selv kan fastsætte deres arbejdstid og kan træffe selvstændige beslutninger, eller som har ledelsesmæssige funktioner.

Direktionen har på baggrund heraf besluttet, at direktører, chefer og ledere, ud fra en konkret og individuel vurdering, kan undtages fra tidsregistrering. På baggrund heraf, er det vurderet, at direktører og chefer er undtaget kravet om tidsregistrering. For den resterende ledergruppe foretager den enkelte direktør, i tæt dialog med chefgruppen, vurderingen indenfor eget forvaltningsområde. Dog skal der som minimum altid ske tidsregistrering på niveau 5 og derunder.

Indstilling

Det indstilles:

at HovedMED tager orienteringen til efterretning.

Beslutning

Kst. HR-chef Jakob Kruise informerede om tidsregistrering med udgangspunkt i sagsfremstillingen. Der skal som udgangspunkt ske registrering af afvigelse, dvs. når man arbejder udenfor den almene planlagte arbejdstid. Alle medarbejdere skal foretage

en registrering af deres arbejdstid. Mange af medarbejderne foretager allerede tidsregistrering. Det aftales lokalt i den enkelte forvaltning, hvorledes tidsregistreringen skal foretages.

HR stiller en tidsregistrerings-APP til rådighed. APP'en er ved at blive udrullet i organisationen. Har man allerede fundet løsninger er det også fortsat en mulighed.

I forhold til kommunens ledere, så har Direktionen foretaget individuelle vurderinger af de konkrete ledere, som skal fritages for tidsregistrering. De pågældende chefer og ledere, som er fritaget for tidsregistrering, har fået et tillæg til deres ansættelsesbrev.

Jammerbugt Kommunes medarbejdere og faggrupper har forskellige behov i forhold til registrering.

Ledelsen opfordrede derfor til, at medarbejderne rejste særlige opmærksomhedspunkter i ForvaltningsMED.

I forbindelse med drøftelsen fremkom en række perspektiver på arbejdstid, tidsregistrering og arbejdstilrettelæggelse.

8. Orientering om muligheden for at anvende Jobindex i jobsøgningen (10 min)

81.00.00-G01-6-22

Sagsbeskrivelse

På mødet i HovedMED den 11. december 2024, blev det aftalt, at HR ville undersøge muligheden for at alle stillingsopslag fremover også skal annonceres på Jobindex.

Konstitueret chef for HR, Jakob Kruuse, orienterer HovedMED om Jammerbugt Kommunes nuværende praksis og hvad det vil koste, hvis alle stillingsopslag skal annonceres på Jobindex.

Indstilling

Det indstilles:

at HovedMED tager orienteringen til efterretning.

Beslutning

Kst. HR-chef Jakob Kruuse fulgte op på en tidligere forespørgsel fra medarbejdersiden i forhold til muligheden for at anvende Jobindex i forbindelse med jobopslag. Den nuværende praksis er, at alle Jammerbugt Kommunes jobopslag lægges på hjemmesiden og på Jobnet, mens det står de enkelte arbejdspladser frit for, om og i så fald hvor opslaget i øvrigt skal vises.

Jakob Kruuse informerede om den årlige omkostning ved en fast aftale med Jobindex. Det vurderes ikke at have tilstrækkeligt effekt i forhold til prisen. Det er fortsat op til den enkelte arbejdsplads/leder at vurdere, om det giver mening at bruge Jobindex, da det også er den enkelte arbejdsplads, der afholder udgiften.

Det blev drøftet, at valg af kanal i forbindelse med rekruttering kan være mange og forskellige i forhold til målgruppen.

9. Orientering om budgetproces for budget 2026 (20 min)

81.00.00-G01-6-22

Beslutningstema

HovedMED orienteres om processen for budget 2026.

Sagsbeskrivelse

Økonomiudvalget behandler på deres møde den 12. februar 2025 budget, tidsplan og proces for budget 2026.

HovedMED har på mødet i HovedMED den 11. december 2024 evalueret budgetprocessen for budget 2025 samt fået tilbagemelding på evalueringen fra Direktionen.

De ændringer og justeringer fra evalueringen, som Direktionen har valgt at tilslutte sig, er indarbejdet i budgetprocessen og tidsplanen for budget 2026.

HovedMED informeres på mødet om de overordnede rammer for tidsplan og proces for budget 2026. Tidsplanen mangler endelig godkendelse i Økonomiudvalget, hvorfor den kun vil blive forelagt for HovedMED på selve mødet.

Indstilling

Central Økonomi indstiller:

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Direktør for Børne- og Familieforvaltningen Diana Lübbert indledte punktet med at bemærke, at budgetproceduren afspejler de aftaler, som HovedMED indgik den 11. december 2024.

Medarbejdersiden kvitterede herfor, men har brug for at nærlæse budgettidslinjepapirerne, for at sikre, at alle tvivls- og forståelsesspørgsmål er stillet. Økonomichef Flemming Pedersen gennemgik budgetprocessen og tydeliggjorde, hvad der er indarbejdet som følge af drøftelserne i HovedMED. HovedMED er ikke kvalificerende forud for direktionens indstilling til politisk hold fx. Vedr PL- fremskrivninger mv, som ønsket. Det blev tilføjet, at medarbejdersiden modtager materiale fra morgenen den 22. maj 2025, så denne dag tælles med i forberedelsen. Medarbejdersiden efterspurgte mulighed for en gennemgang af budgettet forud for konsekvensbeskrivelsesperioden fra økonomi til både Forvaltnings- og HovedMED, som tidligere praktiseret. Dette blev der givet håndslag på.

10. Evt. (20 min)

81.00.00-G01-6-22

Beslutning

Arbejdsgruppen til 12-12-seminaret har haft to planlægningsmøder og vil snarligt blive inviteret til det tredje og sidste planlægningsmøde. 12-12 seminaret vil fortsat foregå på Hotel Fårup den 26. til 27. marts med PUF-underviser Morten Hald som oplægsholder på dag 1. og et HovedMEDmøde på dag 2.

Der vil blive udsendt invitation til HovedMED med mere information samt program for 12-12 seminaret, når planlægningsgruppen har haft deres sidste møde.

Næstformanden spurgte til muligheden for, at nogle AKUT-midler kunne bruges på et kursus for de nye arbejdsmiljørepræsentanter i HovedMED.