

REFERAT HovedMED - arkiv d. 29-03-2022

Mødedato Tirsdag d. 29. marts 2022 kl. 09:30

Mødested Søndersø Rådhus, Tingstedet 1

Mødedeltagere Else Lund, Jens Frederik Lykke Horsens, Anne Rasmussen, Jan Møller Iversen, Mogens Bak Hansen, Thomas Kim Clausen, Henrik Gregers Boesen, Vicki Møberg Torp, Dorthe Buris Hoeg, Lise Lotte Nielsen (Fravær), Christina Hald Holm Brusen, Thomas Juncker Eriksen, Karsten Poulsen, Else Hougaard Eriksen (Fravær), Ina Andersen, Rune Noer Nøttrup, Carsten B. Hansen, Morten V. Pedersen

Indholdsfortegnelse

Tidsplan.....	3
Godkendelse af referat fra HovedMED.....	5
Referat fra OmrådeMED.....	6
Status på økonomi - HovedMED.....	7
Budgetstrategi for budget 2023 - 2026.....	8
MED aftale og TR vilkår.....	10
Trivselsmåling 2022 - status.....	12
Personalepolitisk redegørelse 2019-2021.....	13
Udkast til ny Sundhedsordning.....	14
Indretningsprincipper for rådhusene.....	16
Proces for ny vision.....	17
Fraværstatistik pr. 28. februar 2022 - HovedMED.....	18
Årsberetning 2021 - kommunens regnskab for 2021.....	21
LokalMED i Nordfyns Kommune - oversigt.....	24
Strategidag for HovedMED.....	25
Situationen i Ukraine.....	26
Orientering.....	27
Eventuelt.....	28

Punkt 1: Tidsplan

S2016-47827

Sagens kerne

Tidsplan for møde i HovedMED - 29. marts 2022

	Drøftelse	Yderligere deltagere i mødet
09.30-09.35	Godkendelse af referat fra HovedMED	
09.35-09.40	Referater fra OmrådeMED	
09.40-09.50	Status på økonomi - HovedMED	
09.50-10.00	Budgetstrategi for budget 2023 - 2026	
10.00-10.10	MED aftale og TR vilkår	Personalekonsulent Jens Lundsgaard
10.10-10.20	Trivselsmåling 2022-status	HR-konsulent Line Simonsen
Pause 10 min.		
10.30-10.45	Personalepolitisk redegørelse 2019-2021	HR-konsulent Jette Lund Laursen
10.45-10.55	Indretningsprincipper for rådhusene	HR-konsulent Jette Lund Laursen
10.55-11.10	Udkast til ny Sundhedsordning	
11.10-11.20	Proces for ny vision	
11.20-11.30	Fraværstatistik pr. 28. februar 2022 - HovedMED	
11.30-11.40	Årsberetning 2021 - kommunens regnskab for 2021	
Pause 10 min.	Orientering	
11.50-11.55	LokalMED i Nordfyns Kommune - oversigt	
11.55-12.05	Strategidag for HovedMED	
12.05-12.15	Situationen i Ukraine	

12.15- 12.25	Orientering	
12.25- 12.30	Eventuelt	

Beslutning

Godkendt.

Punkt 2: Godkendelse af referat fra HovedMED

S2016-47827

Sagens kerne

Forelægges til orientering.

Der foreligger følgende referat fra HovedMED:

28. januar 2022

Beslutning

Referat fra HovedMED den 28. jan. 2022 blev godkendt med følgende kommentar:
Punkt 6: Det blev præciseret, at midler til Ny Løn anvendes til præcis det.

Bilag

Åbent referat - HovedMED den 28-01-2022, kl. 09:30-13:00

Punkt 3: Referat fra OmrådeMED

S2016-47827

Sagens kerne

Referater fra OmrådeMED forelægges til orientering.

OmrådeMED Rådhusene, den 15. marts

OmrådeMED Teknik, Erhverv og Kultur, den 17. marts

OmrådeMED Børn og Unge, den 17. marts

Beslutning

Orientering foretaget.

Bilag

Åbent referat - OmrådeMED Børn og Unge den 17-03-2022, kl. 13:00-15:30

Åbent referat - OmrådeMED Teknik, Erhverv og Kultur den 17-03-2022, kl. 14:00-17:00

Åbent referat - OmrådeMED Rådhusene den 15-03-2022, kl. 12:30-15:30

Punkt 4: Status på økonomi - HovedMED

S2022-534

Sagens kerne

Der orienteres omkring status på økonomi pr. ultimo marts 2022.

Indstilling

Det indstilles, at status tages til orientering.

Sagens baggrund

I øjeblikket gives der følgende status i forhold til økonomien:

- Udmøntning af Budget 2022, herunder særligt omkring rekruttering og fastholdelse
- Foreløbig budgetopfølgning for 2022

Økonomiske oplysninger

-

Lovgrundlag

-

Beslutning

HovedMED fik en fik en status på økonomien, herunder regnskabet og opfølgning på Budget 2022.

Bilag

ØkonomiPræsentation kommunalbestyrelsen 23000293022-74065535221743

Evaluering af budgetprocessen med Økonomiudvalget og udvalgsformænd

UDMØNTNING AF BUDGETAFTALEN FOR 2022-2025

Punkt 5: Budgetstrategi for budget 2023 - 2026

S2022-682

Sagens kerne

Der er udarbejdet Budgetstrategi for Budget 2023. Strategien er Nordfyns Kommunes tids- og procesplan for vedtagelsen af Budget 2023 samt overslagsårene 2024 - 2026.

Indstilling

Det indstilles, at Budgetstrategien for budget 2023 - 2026 og budgetprocessen drøftes.

Sagens baggrund

Kommunalbestyrelsen skal i møde d. 31. marts 2022 godkende Budgetstrategien for budget 2023 og overslagsårene 2024-2026.

Budgetstrategien for perioden 2023-2026 skal sikre, at det langsigtede økonomiske fokus bevares samt skabe den nødvendige omstilling i velfærden.

Formålet med strategien er derfor, at:

- sætte retning og øge det langsigtede fokus med afsæt i den økonomiske politik
- sikre et økonomiske råderum med henblik på at give handlefrihed til realisering af politiske initiativer, der udspringer af en ambitiøs vision
- sikre en klar ansvarsfordeling

Med et afsæt i kommunens kerneopgaver er overskriften for budgetstrategien "Bæredygtig velfærd og vækst og grøn omstilling i en ny virkelighed". Det betyder, at vi stiller skarpt på de udfordringer, som vi står overfor i de kommende år, for at sikre en større sammenhæng mellem de bevillinger der gives, og de resultater og effekter der skabes, fremfor at styre efter rammer og normeringer.

I årets budgetstrategi arbejdes med særlige fokusområder i form af:

- Demografi- og udgiftspresset på velfærdsområderne
- Rekruttering og fastholdelse
- Indsatser på de specialiserede områder
- Forebyggende investeringer
- Beskæftigelsesindsatsen
- Bæredygtighed og grøn omstilling
- Sundhed
- Indsatser på de specialiserede områder for børn og unge

Budgetprocessen tilrettelægges i 4 faser. Formålet med en inddeling i faser skal medvirke til at skabe tydelighed og gennemsækelighed i budgetarbejdet. Budgetprocessen tilrettelægges i år med et større fokus på en udmelding fra Økonomiudvalget til de stående udvalg med afsæt i budgetrammer inden for det respektive udvalgs område. Det skal sikre en større politisk involvering i det samlede budget, frem for et mere snævert fokus på "råderumsblokke". Det betyder helt konkret et større politisk fokus og politisk aftryk på det samlede budget henover forårsmånederne, så det "tekniske budgetgrundlag" er udvalgenes bidrag ind i den videre politiske budgetfase og dermed de senere politiske budgetforhandlinger.

Budgetproceduren tager endvidere sit afsæt i følgende 4 faser:

- Fase 1: Forberedelse og idégenerering

- Fase 2: Fagudvalgene og administrationens Tekniske budgetfase
- Fase 3: Den politiske budgetfase
- Fase 4: Implementering af det vedtagne budget.

De 4 faser i budgetproceduren er adskilt af et forårsseminar og et budgetseminar i juni og igen i september 2022.

Økonomiske oplysninger

-

Lovgrundlag

Den økonomiske politik.

Beslutning

HovedMED fik en status på budgetstrategien for Budget 2023.

Bilag

BUDGETSTRATEGI 2023

Punkt 6: MED aftale og TR vilkår

S2022-26568

Sagens kerne

På baggrund af forespørgsel drøftes MED aftalens elementer omkring roller og opgaver samt vilkår for tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter i Nordfyns Kommune.

Personalekonsulent Jens Lundgaard deltager i punktets behandling.

Indstilling

Det indstilles, at HovedMED drøfter roller og opgaver samt vilkår for tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter i Nordfyns Kommune.

Sagens baggrund

På baggrund af forespørgsel drøftes MED aftalens elementer omkring roller og opgaver samt vilkår for tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter i Nordfyns Kommune.

MED aftalens §4 stk 11 beskriver følgende:

Medarbejderrepræsentanternes og arbejdspladsernes vilkår. Det er vigtigt for os at skabe gode og attraktive arbejdsvilkår for medarbejderrepræsentanterne. For medarbejderrepræsentanterne skal der skabes mulighed for, at alle enheder, som medarbejderrepræsentanten repræsenterer, betjenes i et passende omfang og i et kontinuerligt planlagt forløb, som gør det muligt for medarbejderrepræsentanten at udfylde deres hverv. Det betyder også, at både ledelse og medarbejderrepræsentanter har et ansvar for, at der tages de nødvendige hensyn til arbejdspladsens størrelse, arbejdstilrettelæggelsen og andre konkrete lokale forhold. For tillidsrepræsentanter, arbejdsmiljørepræsentanter og andre medarbejderrepræsentanter i MED-udvalg gives tilskud til arbejdspladsen for disses deltagelse i møder m.v. i Hoved MED og Område MED. Tilskudsmodel er beskrevet i bilag 3. Af hensyn til arbejdets tilrettelæggelse skal den enkelte medarbejderrepræsentant underrette nærmeste leder om møder m.v. i MED. Ved akutte indkaldelser kan leder kun afvise medarbejderrepræsentantens deltagelse ved væsentlige driftsmæssige begrundelser. Hvad angår vilkår for tillidsrepræsentanter henvises til Rammeaftale om Medindflydelse og Medbestemmelse kapitel 3, § 10 - 21.

Nordfyns lokale dokumenter, der behandler emnet er vedlagt, - særligt dokumentet "Principper og ramme for TR Hverv i Nordfyns Kommune" som er vedtaget i HovedMED i sin tid

Samtidigt med behandlingen af dette dokument blev også det andet dokument fremlagt til orientering "Roller og opgaver - TR og AMR"

Nordfyns Kommunes lokale aftale behandler ikke forholdene vedrørende TR vilkår, så her er referencen Rammeaftalens bestemmelser, - § 14 der overordnet fastslår, at TR skal have den fornødne tid og Protokollat der beskriver vilkår for TRs tidsanvendelse, - og ikke mindst vores forskellige TR aftaler, der er indgået bilateralt med de enkelte forbund, - men dog ikke nødvendigvis alle forbund der er repræsenteret.

TR aftaler finder du på intranettet [TR-aftaler - Nordfyns Kommunes Intranet](#)

Økonomiske oplysninger

-

Lovgrundlag

Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse.

Beslutning

Næstformanden rammesatte baggrunden for punktet om vilkår for medarbejderrepræsentanter, herunder en oplevelse af, at der ikke alle steder er den fornødne tid til hvervet, særligt på AMR-området. Der er en oplevelse af, at det går ud over rekruttering og fastholdelse til AMR-hvervet.

HovedMED fik en præsentation af rammerne for TR- og MED-samarbejdet, jf. rammeaftalen, MED-aftalen, principper og ramme for (F-)TR hverv i Nordfyns Kommune og TR-aftaler. Rammerne giver de muligheder, der er behov for. Tilskudsmodellen til arbejdspladser med tillidsvalgte blev drøftet.

HovedMED drøftede, at rammer, vilkår og den fornødne tid kræver en vedvarende dialog på alle niveauer.

HovedMED var enige om, at dialogen dagsordensættes både i ledelsesorganisationen og Område- og LokalMED. Stabene udarbejder et forslag til materiale, som kan dagsordensættes i alle udvalg.
Personalekonsulent Jens Lundgaard deltog under punktet.

Bilag

Bilag 1 - Ramme for TR hverv i Nordfyns Kommune

Bilag A - Roller og opgaver - TR og AMR

Punkt 7: Trivselsmåling 2022 - status

S2021-12227

Sagens kerne

På HovedMED møde den 28. januar 2022 fremlagde Strategi og Politik et forslag til ny struktur for trivselsmåling i Nordfyns Kommune. Den nye struktur indeholdt flere årlige målinger fordelt på en stor og flere mindre målinger. Dette gav anledning til spørgsmål fra HovedMED, hvor der blev udtrykt forbehold for, om det var den rette struktur for organisationen på nuværende tidspunkt.

Indstilling

Til information og drøftelse.

Sagens baggrund

På foranledning af HovedMEDs forbehold, blev referencegruppen bedt om at revurdere den rette struktur for trivselsmåling i Nordfyns Kommune.

Referencegruppen har drøftet sig frem til følgende anbefaling, som HovedMED bedes drøfte:

- Det er essentielt for trivselsmålingen, at formål og forventet effekt/merværdi gøres klar og tydelig for den samlede organisation.
- Der afvikles en trivselsmåling for hele organisationen samtidigt. Denne måling sker hvert 2. år. Gerne i lige år. Første gang september 2022. Derefter primo i lige år.
- Der afvikles APV sammen med den 2-årige trivselsmåling.
- Den fælles trivselsmåling suppleres af tema-/pulsmålinger.
- Der udarbejdes principper for hvornår og i hvilke sammenhænge tema-/pulsmålinger kan afvikles. Dog er det væsentligt, at den lokale arbejdsmiljøgruppe får mandat til at igangsætte en sådan måling lokalt.

- Derudover lægger referencegruppen op til, at der skabes en struktur for at drøfte trivsel på samme niveau som der tales sygefravær, og at der skabes rammer for at sparre og erfaringsudveksle i ledelsesstrengen og i MED-organisationen (i det enkelte direktørområde).

HR konsulent Line Simonsen deltager på mødet under dette punkt.

Økonomiske oplysninger

Sagen har ikke været forelagt Økonomi og Løn.

Lovgrundlag

Intet.

Beslutning

HovedMED fik en status på arbejdet med en ny model for trivselsmåling. Siden sidste møde i HovedMED har arbejdsgruppen arbejdet videre med en endelig anbefaling til en model, som HovedMED fik en præsentation af. HovedMED drøftede og kvalificerede modellen med fokus på:

- Målingerne skal understøtte og give anledning til dialog
- Modellen skal genbesøges og tilpasses, når vi får nogle erfaringer
- Beslutning om temamålinger kvalificeres i trio og MED og besluttes af ledelsen
- Der laves skabeloner til forskellige temamålinger, som kan bruges, som de er eller tilpasses lokale behov
- Første fælles måling gennemføres i efteråret (oktober) 2022

HR-konsulent Line Simonsen deltog under punktet.

Punkt 8: Personalepolitisk redegørelse 2019-2021

S2022-25581

Sagens kerne

Den personalepolitiske redegørelse er en leverance under HovedMEDs strategiplan 2018-2019. Den personalepolitiske redegørelse samler en række af de årlige opgørelser, statistikker og redegørelser, som de centrale stabe udarbejder. Den giver et samlet overblik over udviklingen på personaleområdet i perioden 2019-2021.

Indstilling

HovedMED drøfter den Personalepolitiske redegørelse 2019-2021.

Sagens baggrund

Den personalepolitiske redegørelse tager udgangspunkt i personalepolitikken i Nordfyns Kommune. Redegørelsen vil derfor belyse hovedoverskrifterne "Når vi ansætter", "Mens vi arbejder" og "Når vi stopper".

Den personalepolitiske redegørelse samler forskellige data på personaleområdet og dette kan være et værktøj til, at fokusere på forebyggende handlinger i organisationen.

Endvidere kan redegørelsen bruges af politikere og medarbejdere i Nordfyns Kommune til at få et samlet overblik over udviklingen på personaleområdet i perioden 2019-2021.

HR-konsulent Jette Lund Laursen deltager under punktet.

Økonomiske oplysninger

-

Lovgrundlag

-

Beslutning

HovedMED fik en gennemgang af den personalepolitiske redegørelse for 2019-2021.
HR-konsulent Jette Lund Laursen deltog under punktet.

Bilag

Personalepolitisk redegørelse 2019 -2021

Punkt 9: Udkast til ny Sundhedsordning

S2022-25618

Sagens kerne

I Nordfyns Kommune er der tradition for at der tilbydes en sundhedsordning til medarbejderne. Tiderne ændres og tilbuddene i sundhedsordningen skal derfor løbende tilpasses så det passer til organisationens behov og ønsker. Derfor er der nedsat en arbejdsgruppe som har udarbejdet første udkast til hvordan en fremtidig sundhedsordning kan formes i Nordfyns Kommune.

Indstilling

HovedMED drøfter og kvalificerer udkastet til en ny sundhedsordning til medarbejdere i Nordfyns Kommune.

Sagens baggrund

Den nuværende sundhedsordning har eksisteret i mange år, og blev fornyet i 2014. En evaluering af den nuværende sundhedsordning har hverken kunne be- eller afkræfte at der har været en positiv effekt på at nedbringe sygefravær og øge trivslen på arbejdspladsen. Evaluering sammen med forskning på området blev afsættet for at genbesøge sundhedsordningen til medarbejderne.

Udkastet til den nye sundhedsordning tager afsæt i erfaringerne fra den nuværende ordning samt nyeste viden på området. Derudover foreslås det at den overordnede ramme for sundhedsordningen bliver Sundhedsmiljø og dermed knyttes sundhed på arbejdspladsen så tæt som muligt på løsningen af kerneopgaven. (Sundhedsmiljø er beskrevet i bilaget)

Sundhedsordningens primære formål er:

- Sikre sunde medarbejdere ved at:
 - Fremme trivsel
 - Øge nærværet og sikre langtidsfriske
 - Fremme fysisk og psykisk sundhed i relation til opgaveløsningen
- Bidrage til rekruttering og fastholdelse
- Forebygge hverdagsgener hos medarbejderne

Tilbuddene i udkastet til den nye sundhedsordning vil primært have fokus på forebyggelse ude på arbejdspladserne. De forebyggende tiltag vil foregå i tæt samarbejde med ledelsen og samtidig være tæt knyttet til løsningen af kerneopgaven.

Sundhedsordningen vil favne både det fysiske og psykiske arbejdsmiljø og vil have fokus på:

- Forebyggelse/nudging
- Behandling
- Evaluering/udvikling

Uddybning af ovenstående tilbud står beskrevet i det vedlagte bilag.

Endvidere kan der i udkastet læses om "Roller og ansvar" samt "Organisationens parathed til ny sundhedsordning".

Efter HovedMEDs møde vil der blive arbejdet videre med udviklingen af en ny sundhedsordning til medarbejderne.

HR-konsulent Jette Lund Laursen deltager under punktet.

Økonomiske oplysninger

-

Lovgrundlag

-

Beslutning

HovedMED fik en gennemgang af og kvalificerede forslag til ny sundhedsordning med følgende kommentarer:

- Det bør være MED-udvalgene og ikke trio, der har formelle opgaver ift. sundhedsordningen og sundhedsarbejdet
- Der kan med fordel være endnu flere faggrupper med i udviklingsarbejdet

- Sundhedsstrategien kan med fordel arbejdes mere ind i sundhedsordningen (jf. fysisk aktivitet + ABCD for mental sundhed)
- Behandling er fortsat en del af ordningen, men tænkes endnu mere ind i løsningen af kerneopgaven og forebyggelse af gener. Der skal fortsat være klippekort i sundhedsordningen
- Sundhedsambassadørernes rolle skal være en anden end TR's og AMR's rolle
- Sundhedsordningen må gerne rumme mulighed for både arbejdspladsnær forebyggelse/træning og fritidsbaserede tilbud
- Der er ønske om fokus på det psykiske arbejdsmiljø
- Der kan med fordel arbejdes med tidlig indsats, gerne koblet til kommunens indsats for borgere i kommunen
- Der blev opfordret til tværgående sociale aktiviteter, f.eks. i samklang med personaleforeningens aktiviteter
- Der kan med fordel arbejdes med de niveauer, sundhedsordningen fungerer på, hhv. det organisatoriske, arbejdsfællesskabet og de individuelle

Arbejdsgruppen arbejder videre med en ny model for sundhedsordningen med afsæt i HovedMED's input. HR-konsulent Jette Lund Laursen deltog under punktet.

Bilag

Udkast til ny sundhedsordning i Nordfyns Kommune

Punkt 10: Indretningsprincipper for rådhusene

S2022-24627

Sagens kerne

Arbejdspladserne er i konstant udvikling og det er vigtigt at indretningen af arbejdspladserne lever op til de behov der er for arbejdspladserne, så kerneopgaven løses bedst muligt. Derfor er der udarbejdet nye indretningsprincipper for rådhusene.

Indstilling

Det indstilles, at de nye indretningsprincipper for rådhusene fremsendes til drøftelse og orientering i HovedMED.

Sagens baggrund

De nuværende indretningsprincipper blev vedtaget i 2014 i OmrådeMED Rådhusene.

Arbejdspladserne har udviklet sig siden 2014 og derfor er der opstået nye behov til indretningen til arbejdspladserne på rådhusene.

På baggrund af nuværende indretningsprincipper er der udarbejdet nye indretningsprincipper som tager højde for de krav der er til arbejdet i dag.

Derudover er principperne blevet mere simple så det er mere overskueligt at vælge den bedst mulige indretning til arbejdspladsen, så der lettere kan tages højde for arbejdsmiljøet og det visuelle i indretningen.

Som et nyt tiltag er der tilføjet mødebokse til principperne. Disse mødebokse er med til at øge mulighederne for telefonsamtaler og virtuelle møder så blandt andet støj i storrumskontorer reduceres og mødelokaler ikke belastes yderligere. På Otterup Rådhus er der igangsat en afprøvning af mødeboksene. Tiltaget evalueres i foråret 2022.

Inden indretningsprincipper kommer på Intranettet, vil der bliver tilføjet billedeksempler, som kunne være af skriveborde, reoler og mødebokse.

Indretningsprincipperne skal benyttes ved køb af ny inventar til arbejdspladserne.

Økonomiske oplysninger

-

Lovgrundlag

-

Beslutning

HovedMED fik en orientering om og drøftede nye indretningsprincipper for rådhusene.

HovedMED ønskede, at der er fokus på indretning og professionelle arbejdsfaciliteter i hele organisationen.

HovedMED efterspurgte mere transparente retningslinjer for prioritering af bygningsvedligeholdelse.

Bilag

Indretningsprincipper for rådhusene 2022

Punkt 11: Proces for ny vision

S2022-291

Sagens kerne

Som afløser til Vision 2021 skal der opstartes en proces for skabelse af ny vision for Nordfyn.

Indstilling

Det indstilles, at visionsprocessen fremsendes til drøftelse.

Sagens baggrund

Siden 2014 har Nordfyn haft en Vision 2021 med overskriften "Vi skaber fremtidens Nordfyn - sammen". Denne vision var i første omgang skabt i en proces med bred involvering af civilsamfund, foreninger, erhvervsliv, uddannelsesinstitutioner, lokale råd, nævn m.fl. Vision 2021's levetid er nu udløbet og den nyvalgte kommunalbestyrelse kommer til at stå i spidsen for en proces for skabelse af en ny vision for Nordfyn.

Formålet med visionsprocessen er at få en stærk vision, der kan sætte en fortsat tydelig retning for vækst og udvikling på Nordfyn. Der tages afsæt i de gode resultater, som Vision 2021 har medvirket til, og den værdi Vision 2021 har haft for organisationen. Fri.Luft.Liv. vil blive en naturlig del af den fortælling, der skal skabes i overgangen til en ny vision fordi vi selvfølgelig fortsat skal dyrke den styrke vi også positionerer os på i vores brandingstrategi.

Processen for skabelse af en ny vision er præsenteret i vedlagte bilag. Processen baserer sig på de gode erfaringer, vi har for at involvere bredt, og et ønske om at visionen bliver gældende for hele Nordfyn.

Processen for skabelse af ny vision drives som et projekt, hvor medarbejdere i Strategi og Politik udgør den centrale koordinerende projektgruppe, med reference til stabschef og kommunaldirektør. De enkelte aktiviteter vil blive planlagt og afviklet som underprojekter med involvering, facilitering og praktisk hjælp fra interne konsulenter og medarbejdere fra organisationen.

Økonomiske oplysninger

Sagen har ikke været forelagt Økonomi og Løn

Lovgrundlag

Intet.

Beslutning

HovedMED fik en orientering om processen for en ny vision for Nordfyns Kommune.

Bilag

Ny vision for Nordfyn - Proces

Punkt 12: Fraværsstatistik pr. 28. februar 2022 - HovedMED

S2022-26383

Sagens kerne

Fraværsstatistikken pr. 28. februar 2022 for HovedMED er udarbejdet og fremlægges til drøftelse.

Indstilling

Forelægges til drøftelse.

Sagens baggrund

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

Det samlede sygefravær for HovedMed's område, set over de seneste 12 måneder, ligger pr. 28. februar 2022 på 5,4 %, hvilket er 0,2 procentpoint højere i forhold til pr. 31. januar 2022 og 0,7 procentpoint højere i forhold til sygefraværet pr. 28. februar 2021.

Specifikt for februar måned 2022 ligger sygefraværet på 5,6%, hvilket er 0,6 procentpoint lavere i forhold til sygefraværet for januar måned 2022 og 0,9 procentpoint højere i forhold til februar måned 2021.

Det registrerede fravær svarer til ca. 96,2 fraværsårsværk for HovedMED's område.

Andelen af medarbejdere uden sygefravær ligger på 31,5% mod måltallet på 33%.

Måltal:

Det kan konstateres, at måltallene "Sygefravær i % seneste 12 mdr.", "Antal sygefraværsdage" og "Andel uden sygefravær" for HovedMED's område set over de seneste 12 måneder ikke er nået.

Fraværs-rapport pr. 28. februar 2022	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.
HovedMED	Måltal		Måltal	Måltal	I hele kr.
	4,3 %		11,2 dage	33,0 %	
HovedMED	5,4 %	4,7 %	13,8 dage	31,5 %	46.428.882

Seneste 12 måneder: 1. marts 2021 - 28. februar 2022.

Forrige 12 måneder: 1. marts 2020 - 28. februar 2021.

For de øvrige OmrådeMED gælder følgende pr. 28. februar 2022 i forhold til 2021:

Børn og Unge: fraværet ligger 0,5 procentpoint højere.

Rådhusene: fraværet ligger 0,2 procentpoint lavere.

Social og Arbejdsmarked: fraværet ligger 1,3 procentpoint højere.

Teknik, Erhverv og Kultur: fraværet ligger 1,2 procentpoint lavere.

OmrådeMED Børn og Unge, Rådhusene og Teknik, Erhverv og Kultur har indfriet måltallet "Andel uden sygefravær". OmrådeMED Rådhusene og OmrådeMED Teknik, Erhverv og Kultur har desuden også indfriet måltallene for "Sygefravær i % seneste 12 mdr." og "Antal sygefraværsdage".

Nedenstående tabel viser måltal for OmrådeMED-udvalgene:

	Sygefraværs-Procent	Antal sygefraværsdage pr. årsværk	Andel uden sygefravær i procent
MED-udvalg	Måltallene er gældende for 12 måneder		
Børn og Unge	3,5 %	9,0 dage	30,0 %
Rådhusene	3,0 %	7,8 dage	30,0 %
Social og Arbejdsmarked	5,8 %	15,1 dage	30,0 %
Teknik, Erhverv og Kultur	3,3 %	8,5 dage	30,0 %

Nedenstående tabel viser faktisk sygefravær for OmrådeMED-udvalgene:

	Faktisk sygefravær				
Fraværsrapport pr. 28. februar 2022	Sygefraværs-Procent		Antal sygefraværsdage pr. årsværk	Andel uden sygefravær i procent	Estimeret lønudgift ved sygefravær
MED-udvalg	Seneste 12 mdr.	Forrige 12 mdr.	Seneste 12 mdr.	Seneste 12 mdr.	I hele kr.
Børn og Unge	4,6 %	4,1 %	12,2 dage	33,8 %	17.208.416
Rådhusene	2,7 %	2,9 %	7,0 dage	48,3 %	3.717.768
Social og Arbejdsmarked	7,8 %	6,5 %	20,1 dage	25,1 %	23.100.594
Teknik, Erhverv og Kultur	2,4 %	3,6 %	6,3 dage	37,2 %	1.216.877

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 blev 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. 46,4 mio. kr. for HovedMED's 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.

Beslutning

HovedMED drøftede sygefraværstatistikken pr. 28. feb. 2022.

Bilag

Fravær rapport - Hoved-MED - pr. 28. februar 2022

Fravær rapport - Område-MED Børn og Unge - pr. 28. februar 2022

Fravær rapport - Område-MED Rådhusene - pr. 28. februar 2022

Fravær rapport - Område-MED Social og Arbejdsmarked - pr. 28. februar 2022

Fravær rapport - Område-MED Teknik, Erhverv og Kultur - pr. 28. februar 2022

Datagrundlag i fravær rapporterne

Punkt 13: Årsberetning 2021 - kommunens regnskab for 2021

S2022-24730

Sagens kerne

Økonomi og Løn fremsender forslag til Årsberetning 2021 for Nordfyns Kommune med endelige regnskabstal for 2021.

Regnskabet består af en årsberetning samt et bilagshæfte med særlige specifikationer til regnskabet.

Administrationens indstilling

Administrationen indstiller, at årsberetning og regnskab 2021 godkendes til oversendelse til kommunens revision, BDO.

Sagens baggrund

De endelige regnskabstal ser således ud:

(mio. kr.)	Oprindeligt budget	Korrigeret budget	Forventet regnskab pr. 30.09.2021	Regnskab 2021
Tilskud og skatter	-2.095,3	-2.086,7	-2.086,8	-2.086,0
Driftsudgifter	1.998,3	2.018,3	2.012,6	2.010,8
Renter mv.	1,2	-2,2	-2,2	-3,1
Resultat af ordinær drift	-95,8	-70,7	-76,5	-78,3
Anlægsudgifter	74,5	108,9	47,9	38,4
Skattefinansieret resultat	-21,3	38,2	-28,6	-39,9
Brugerfinansieret område	-1,5	-0,1	-0,6	-0,9
Budgetreserver	15,0	1,3	0,0	0,0
Resultat i alt	-7,9	39,4	-29,2	-40,9

(Afrundinger kan medføre, at tallene ikke summerer til totalen).

Minus foran beløb angiver indtægter/overskud.

Det samlede regnskab udviser et overskud på 40,9 mio. kr. mod et oprindeligt budgetteret overskud på 7,9 mio. kr. Det oprindelige budgetterede overskud indeholdt dog budgetreserver på samlet set 15 mio. kr. Det endelige resultat af ordinær drift er i overensstemmelse med det forventede regnskab, som senest blev opgjort ved budgetopfølgningen pr. 30. september 2021.

Det fremgår af regnskabet, at:

- Resultat af ordinær drift blev 17,5 mio. kr. dårligere end oprindeligt budgetteret.

Dette kan overordnet set tilskrives øgede driftsudgifter under Børne- og Ungeudvalget, hvor der er brugt yderligere 8,7 mio. kr. til anbringelser og andre foranstaltninger

- Anlægsudgifterne er 36,1 mio. kr. mindre end oprindeligt budgetteret. Dette skyldes dels, at en række anlægsprojekter er forsinkede og dels, at der er modtaget flere salgsindtægter end oprindeligt budgetteret.
- Resultat af det brugerfinansierede område er 0,6 mio. kr. dårligere end oprindeligt budgetteret.
- Det samlede regnskabsresultat er samlet set 11,7 mio. kr. bedre end skønnet for regnskabsresultatet ved budgetopfølgningen pr. 30. september 2021.
Afvigelsen kan primært forklares ved, at nettoanlægsudgifterne er 9,5 mio. kr. lavere end forventet, hvilket medfører større budgetoverførsler til 2022 end forventet
- 2 af 4 måltal i Kommunalbestyrelsens økonomiske politik for 2019-2022 er overholdt i forbindelse med regnskabsafslutningen. Det er måltallene for gennemsnitlig likviditet og netto gældsafvikling.

Nedenfor er vist måltallene sammenholdt med oprindeligt budget og regnskab:

(i mio. kroner)	Måltal	Opr. budget 2021	Regnskab 2021
Resultat af ordinær drift	-85,0	-95,8	-78,3
Anlægsudgifter	75,0	75,0	38,4
Gennemsnitlig likviditet	150,0	129,1	162,6
Netto gældsafvikling	10,0	-1,9	16,9

Økonomisk politik 2019-2022. Minus foran beløb angiver indtægter/overskud.

Overholdelse af service- og anlægsrammer for 2021

Kommunernes service- og anlægsudgifter i 2021 skal samlet set holdes inden for de udmeldte rammer for at undgå sanktionsbestemmelserne, jf. 'Aftalen om kommunernes økonomi for 2021'.

Nordfyns Kommunes overholdelse af rammerne ser således ud:

(i mio. kroner)	Udmeldt ramme	Regnskab 2021	Afvigelse
Serviceudgifter	1.371,7	1.396,6	24,9
Bruttoanlægsudgifter	69,7	66,3	-3,4
Service- og anlægsudgifter i alt	1.441,4	1.462,9	21,5

De samlede serviceudgifter er i regnskabet 24,9 mio. kr. højere end rammen.

Bruttoanlægsudgifterne er 3,4 mio. kr. lavere end rammen.

Samlet set er service- og bruttoanlægsudgifterne 21,5 mio. kr. højere end den samlede ramme.

I økonomiaftalen mellem regeringen og KL for 2021 er der kun aftalt sanktioner i forbindelse med regnskabet for serviceudgifterne. Parterne er dog enige om, at kommunerne også skal overholde rammerne for anlægsudgifterne.

Det skal dog tilføjes, at i ovenstående oversigt er der ikke taget højde for, at servicerammen sandsynligvis bliver reguleret som følge af kommunernes øgede udgifter til bl.a. Covid-19.

Eventuelle regnskabs sanktioner vil blive udmeldt af Indenrigs- og Boligministeriet, når regnskabstallene for alle kommuner er endeligt opgjort.

Budgetoverførsler drift og anlæg

Budgetoverførslerne fra 2021 til 2022 er på samme niveau som sidste år for driftsudgifterne, mens de er noget højere for anlægsudgifterne.

(i mio. kroner)	2020 - 2021	2021 - 2022	Ændring
Overførte driftsbeløb	12,6	10,9	-1,7
Overførte anlægsbeløb	48,3	65,5	17,2
Budgetoverførsler i alt	60,9	76,4	15,5

Likviditet

Kommunens likvider er i 2021 blevet øget med 13,5 mio. kr., hvor der oprindeligt var budgetteret med en forøgelse af likvider på 3,1 mio. kr.

Den primære årsag til den øgede likviditet er det bedre regnskabsresultat, jf. ovenfor.

Den gennemsnitlige likvide beholdning beregnet efter kassekreditreglen har i 2021 udgjort 162,6 mio. kr. mod 121,4 mio. kr. i 2020.

Økonomiske oplysninger

Specifikationer til regnskabet forefindes dels i noterne og sektorbeskrivelserne i årsberetningen, og dels i vedlagte bilagshæfte.

Beslutningskompetence

Kommunalbestyrelsen.

Lovgrundlag

Indenrigs- og Boligministeriets budget- og regnskabssystem for kommuner.
Nordfyns Kommunes Principper for Økonomistyring.

Beslutning

HovedMED fik en gennemgang af årberetningen og regnskabet for 2021.

HovedMED spurgte til, hvorfor det korrigerede budget for 2021 er faldet på Social- og Sundhedsudvalgets område, mens det er steget på de øvrige udvalgsområder.

Økonomi og Løn har efterfølgende svaret:

Forskellen i 2021 skyldes, Social og Sundhedsudvalgets bidrag til genopretningsplanen med udskydelse af opstarten ift. masterplanen og udskydelse af åbningen af aflastningspladser hvilket svarede til 2,8 mio. kr. hertil kommer medfinansiering ift. Covid-19 samt ophør af "særlige fleksjob". Derudover var budgetoverførslen fra 2020 til 2021 et underskud på 1,3 mio. kr.

Bilag

ÅRSBERETNING 2021

ÅRSBERETNING 2021 - BILAGSHÆFTE

Punkt 14: LokalMED i Nordfyns Kommune - oversigt

S2018-16364

Sagens kerne

Oversigt over LokalMED i Nordfyns Kommune, struktur og sammensætning af repræsentanter, er opdateret.

Indstilling

Til orientering.

Sagens baggrund

Oversigt over LokalMED i Nordfyns Kommune, struktur og sammensætning af repræsentanter, er opdateret pr. februar 2022.

Økonomiske oplysninger

Sagen har ikke været forelagt Økonomi og Løn.

Lovgrundlag

Rammeaftalen om medindflydelse og medbestemmelse.

Beslutning

Orientering foretaget.

Bilag

LokalMED 2022

Punkt 15: Strategidag for HovedMED

S2022-25598

Sagens kerne

Årets strategidag for HovedMED er fastsat til den 5. maj 2022.

Indstilling

Til information.

Sagens baggrund

Dagen vil tage udgangspunkt i Nordfyns Vision, strategien FRI.LUFT.LIV og samvær.

Økonomiske oplysninger

Sagen har ikke været forelagt Økonomi og Løn.

Lovgrundlag

Intet.

Beslutning

HovedMED gav følgende input til program til strategidag for HovedMED den 5. maj 2022:

- Temaer: vision, digitalisering og socialt samvær
- Plads til idégenerering og et mindre styret program end sidste strategiseminar

Inputtene indarbejdes i den videre planlægning af strategidagen.

Punkt 16: Situationen i Ukraine

S2016-47827

Sagens kerne

Sagens kerne

Situationen i Ukraine har givet Nordfyns Kommune opgaver ift. modtagelse, ophold, indkvartering og velfærdsydelse.

Indstilling

Det indstilles, at HovedMED får en orientering om de opgaver, som situationen i Ukraine giver i Nordfyns Kommune.

Beslutning

HovedMED fik en status på opgaver afledt af situationen i Ukraine relateret til tilkomne flygtninge, overlevelseshjælp, hjælp fra civilsamfundet, velfærdsydelse og indkvartering.

Koordineringen af opgaver ændrer sig i takt med situationen og tildeling af flygtninge. Antallet af tildeling af flygtninge i Nordfyns Kommune kendes endnu ikke.

Punkt 17: Orientering

S2016-47827

Sagens kerne

Orientering til HovedMED.

Orientering fra ledelsessiden.

Orientering fra medarbejdersiden.

Orientering fra arbejdsmiljørepræsentanterne.

Årskalender

Beslutning

Orientering foretaget.

Bilag

Årskalender 2022 - HovedMED 29.3.2022

Punkt 18: Eventuelt

S2016-47827

Sagens kerne

Udpegning af de vigtigste emner, som skal kommunikeres ud efter mødet.

Beslutning

HovedMED aftalte, at der skal kommunikeres om:

- MED-aftale og vilkår for medarbejderrepræsentanter
- Trivselsmåling