

REFERAT HovedMED - arkiv d. 28-01-2022

Mødedato Fredag d. 28. januar 2022 kl. 09:30

Mødested Teams

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

Indholdsfortegnelse

Tidsplan.....	3
Godkendelse af referat fra HovedMED.....	5
Referat fra OmrådeMED.....	6
Status på økonomi - HovedMED.....	7
Fraværstatistik pr. 31. december 2021 - HovedMED.....	8
Status på rekruttering og fastholdelse.....	11
Arbejdspladsprisen fremadrettet.....	12
Trivselsmåling 2022 - status og spørgerammer.....	13
Implementering af MED-organisationens strategiplan 2020-2022.....	15
Fremtidige udpegninger til MED-systemet.....	16
Besøg fra Arbejdstilsynet i 2021.....	17
Arbejdsskadestatistik for 2021.....	18
Orientering.....	19
Eventuelt.....	20

Punkt 1: Tidsplan

S2016-47827

Sagens kerne

Tidsplan for møde i HovedMED - fredag den 28. januar 2022:

	Drøftelse	Yderligere deltagere i mødet
09.30-09.35	Godkendelse af referat fra HovedMED	
09.35-09.40	Referater fra OmrådeMED	
09.40-10.00	Status på økonomi	
10.00-10.15	Fraværstatistik pr. 31.12.2021	
Pause 10 min.		
10.25-10.45	Status på rekruttering og fastholdelse	
10.45-11.00	Arbejdspladsprisen fremadrettet	
11.00-11.15	Trivselsmåling 2022 - status og spørgerammer	Line Simonsen
11.15-11.25	Implementering af MED-organisationens strategiplan 2020-2022	Line Simonsen
11.25-11.30	Fremtidige udpegninger til MED-systemet	Line Simonsen
Pause 10 min.		
11.40-11.50	Besøg fra Arbejdstilsynet i 2021	
11.50-12.00	Arbejdsskadestatistik for 2021	
	Orientering	
12.00-12.20	Orientering	
12.20-12.30	Eventuelt	

Beslutning

Godkendt.

Punkt 2: Godkendelse af referat fra HovedMED

S2016-47827

Sagens kerne

Forelægges til orientering.

Der foreligger følgende referat fra HovedMED

30. november 2021

Beslutning

Referatet blev godkendt med følgende bemærkning: Til punkt 8 skal referatet suppleres med "Følgende slettes: Derfor er principperne for fleksibel arbejdstilrettelæggelse ikke omfattet af arbejdsmiljøloven".

Bilag

Samlet referat - HovedMED den 30-11-2021, kl. 09:30-13:00

Punkt 3: Referat fra OmrådeMED

S2016-47827

Sagens kerne

Referater fra OmrådeMED forelægges til orientering.

OmrådeMED Teknik, Erhverv og Kultur, den 22. november

OmrådeMED Social og Arbejdsmarked, den 23. november

OmrådeMED Rådhusene, den 25. november

OmrådeMED Børn og Unge, den 2. december

Beslutning

Godkendt.

Bilag

Samlet referat - OmrådeMED Børn og Unge den 02-12-2021, kl. 13:00-15:30

Foreløbigt samlet referat - OmrådeMED Rådhusene den 25-11-2021, kl. 08:15-11:15

Samlet referat - OmrådeMED Social og Arbejdsmarked den 23-11-2021, kl. 11:30-15:00

Samlet referat - OmrådeMED Teknik, Erhverv og Kultur den 22-11-2021, kl. 13:00-15:00

Punkt 4: Status på økonomi - HovedMED

S2022-534

Sagens kerne

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

Indstilling

Det indstilles, at status tages til orientering.

Sagens baggrund

I øjeblikket gives der følgende status i forhold til økonomien:

- Foreløbigt regnskab pr. 2021
- Udmøntning af Budget 2022, herunder særligt omkring rekruttering og fastholdelse
- Evaluering af budgetprocessen for 2022 som fundament for udarbejdelse af ny budgetstrategi for budget 2023

Økonomiske oplysninger

-

Lovgrundlag

-

Beslutning

HovedMED fik en orientering om status på økonomien.

Medarbejderrepræsentanterne efterspurgte bedre tid til behandling af budgetforslag i MED-organisationen i høringsperioden. Kommunaldirektøren kvitterede ved at anerkende, at høringsperioden er komprimeret, og at det skal være en opmærksomhed i planlægningen, men gjorde også opmærksom på, at det er et vilkår for processen.

HovedMED opfordrer til, at alle MED-udvalg planlægger møder allerede nu, så drøftelse og høringsvar kan nås i høringsperioden.

Bilag

Evaluering af budgetprocessen med Økonomiudvalget og udvalgsformænd

UDMØNTNING AF BUDGETAFTALEN FOR 2022-2025

Punkt 5: Fraværstatistik pr. 31. december 2021 - HovedMED

S2022-175

Sagens kerne

Fraværstatistikken pr. 31. december 2021 for HovedMED er udarbejdet og fremlægges til drøftelse.

De særlige regler for refusion til arbejdsgivere som følge af Covid-19 genindføres fra d. 23. november 2021 - 28. februar 2022. Løn og Personale har lavet vejledning til lederne herom.

Indstilling

Forelægges til drøftelse

Det indstilles derudover, at det drøftes om Covid-19 fraværskoderne skal indgå i sygefraværssrapporterne.

Sagens baggrund

Fraværssrapporterne indeholder afrapportering i forhold til de tre måltal:

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

Tabel 1 i statistikken:

Det samlede sygefravær for HovedMed's område, set over de seneste 12 måneder, ligger pr. 31. december 2021 på 5,2 %, hvilket er 0,1 procentpoint højere i forhold til pr. 30. november 2021.

Sygefraværet ligger 0,4 procentpoint højere pr. 31. december 2021 i forhold til sygefraværet pr. 31. december 2020.

Det registrerede fravær svarer til ca. 93,6 fraværdsårsværk for HovedMED's område.

Figur 1 i statistikken:

Figur 1, som viser sygefraværet månedsvis for årene 2020 og 2021, viser, at HovedMED's sygefravær for december måned 2021 ligger på 5,8%, hvilket er 0,8 procentpoint højere i forhold til december måned 2020.

Sygefraværet for december måned 2021 er faldet med 1,5 procentpoint i forhold til sygefraværet for november måned 2021.

Måltal:

Det kan konstateres, at måltallet for HovedMED's område vedrørende "Andel uden sygefravær" er nået pr. 31. december 2021, idet "Andel uden sygefravær" ligger på 33,0%, hvilket svarer til måltallet.

Måltallene for "Sygefravær i % seneste 12 mdr." og "Antal sygefraværddage" er ikke nået.

Fraværssrapport pr. 31. december 2021	Sygefraværdsprocent		Antal sygefraværddage 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	5,2 %	4,8 %	13,5 dage	33,0 %	45.080.544

Seneste 12 måneder: 1. januar 2021 - 31. december 2021.

Forrige 12 måneder: 1. januar 2020 - 31. december 2020.

For de øvrige OmrådeMED gælder følgende pr. 31. december 2021 i forhold til 2020:

Børn og Unge: fraværet ligger 0,1 procentpoint højere.

Rådhusene: fraværet ligger 0,8 procentpoint lavere.

Social og Arbejdsmarked: fraværet ligger 1,4 procentpoint højere.

Teknik, Erhverv og Kultur: fraværet ligger 0,8 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:

Fraværs-rapport pr. 31. december 2021	Faktisk sygefravær				Estimeret lønudgift ved sygefravær
	Sygefraværs-Procent	Antal sygefraværsdage pr. årsværk	Andel uden sygefravær i procent		
MED-udvalg	Seneste 12 mdr.	Forrige 12 mdr.	Seneste 12 mdr.	Seneste 12 mdr.	I hele kr.
Børn og Unge	4,4 %	4,3 %	11,6 dage	35,8 %	16.347.759
Rådhusene	2,5 %	3,3 %	6,6 dage	48,2 %	3.516.276
Social og Arbejdsmarked	7,7 %	6,3 %	20,0 dage	26,2 %	22.716.941
Teknik, Erhverv og Kultur	2,6 %	3,4 %	6,9 dage	38,8 %	1.325.923

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 sket 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 fra d. 23. november 2021. 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.

Søjlediagrammet viser udviklingen i sygefraværsprocenten måned for måned sammenlignet med samme måned året før. Tabel 1 viser sygefraværsprocenten de seneste 12 måneder sammenlignet med de forrige 12 måneder, altså et interval på 2 år, samt "Andel uden sygefravær".

Tabel 2 viser sygefraværet de seneste 12 måneder opdelt på perioder samt den estimerede lønudgift i forbindelse med sygefraværet.

Datagrundlag for fraværsrapporterne

Ansættelsesforhold:

Ansatte på månedslønnede forud- og bagud, herunder vikarer på månedsløn.

Rapporten omfatter ikke folkevalgte, personer i løntilskud og ansatte under serviceloven. Ligeledes er timelønnet personale udeladt af rapporten.

Sygefravær:

Sygefravær indeholder fraværskoderne "Sygdom", "Delvis sygdom", "Arbejdsskade", "Delvist Arbejdsskade", "Sygdom med § 56-aftale" og "Nedsat tjeneste".

Økonomiske oplysninger

De estimerede lønudgifter udbetalt i forbindelse med sygefravær de seneste 12 måneder udgør ca. 45,1 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 fik en status på og drøftede udviklingen i sygefraværet. Direktionen har igangsat videreudvikling af modellen for opfølgning og afrapportering med fokus på seneste udvikling og understøttelse af indsatser på sygefraværsområdet.

Bilag

Fraværsrapport - Hoved-MED - pr. 31. december 2021

Fraværsrapport - Område-MED Børn og Unge - pr. 31. december 2021

Fraværsrapport - Område-MED Rådhusene - pr. 31. december 2021

Fraværsrapport - Område-MED Social og Arbejdsmarked - pr. 31. december 2021

Fraværsrapport - Område-MED Teknik, Erhverv og Kultur - pr. 31. december 2021

Punkt 6: Status på rekruttering og fastholdelse

S2021-5737

Sagens kerne

Der gives en status på arbejdet med rekruttering og fastholdelse jf. Organisationens Strategi- og Udviklingsplan og MED-organisationens strategiplan.

Indstilling

Det indstilles, at HovedMED får en status på arbejdet med rekruttering og fastholdelse.

Sagens baggrund

Rekruttering og fastholdelse er defineret som en vigtig forudsætning for at lykkes med de nordfynske udfordringer i Organisationens Strategi- og Udviklingsplan og MED-organisationens strategiplan 2020-2022.

Der er blevet arbejdet med temaet i både LokalMED, OmrådeMED og HovedMED i efteråret 2021, og senest har HovedMED haft en temadrøftelse af rekruttering og fastholdelse den 30. nov. 2021. Drøftelsen havde fokus på at give anbefalinger til ledelsesmæssige prioriteringer ift. den afsatte pulje i Budget 2022, herunder også senioraftaler og fuldtid.

Siden har Lederforum og direktionen arbejdet videre med prioriteringer ift. rekruttering og fastholdelse. Prioriteringen sker ud fra følgende:

- Employer branding
- Seniorindsats og fuldtid
- Professionalisering af rekruttering og onboarding
- Løn og lønniveauer

Se en nærmere beskrivelse i bilaget.

Økonomiudvalget har fået en status på mødet den 19. jan. 2022. Direktionen arbejder i den kommende tid videre med planlægning af den videre proces.

Økonomiske oplysninger

Der er afsat en pulje på i alt 3.750.000 kr. i Budget 2021 til initiativer til rekruttering og fastholdelse:

750.000 kr. i 2022

1.000.000 kr. i overslagsårene 2023-2025

Lovgrundlag

-

Beslutning

HovedMED fik en orientering om den videre prioritering af indsatser ift. rekruttering og fastholdelse og gav følgende input til det videre arbejde:

- Opfordring til at indarbejde materiale fra KL og parterne ift. fuldtid (www.fuldtid.dk)
- Overforbrug på social- og sundhedsområdet pga. rekrutteringsudfordringer og fravær kan give en skævvridning i lønudvikling og lønforhandlinger, hvis puljen til Ny Løn anvendes til overforbrug. Ledelsen fremhævede, at Ny Løn-midler principielt ikke anvendes til at lukke økonomiske huller, og at sagen undersøges nærmere. Der gives derefter en tilbagemelding fra direktionen.

Direktionen tager inputtene med i det videre arbejde.

Bilag

Status: Rekruttering og fastholdelse til Økonomiudvalget jan. 2022

Prioriteret anbefaling til ledelsen fra HovedMED

Punkt 7: Arbejdspladsprisen fremadrettet

S2021-16562

Sagens kerne

Hvert år har arbejdspladser i Nordfyns Kommune kunne indstille deres arbejdsplads til Arbejdspladsprisen, hvis de på arbejdspladsen har igangsat særlige tiltag som fremmer trivslen på arbejdspladsen. I en længere årrække har tilslutningen til Arbejdspladsprisen været ganske lille. Det er derfor tid til at nytænke arbejdspladsprisen.

Indstilling

HovedMED drøfter hvordan en Arbejdspladspris i Nordfyns Kommune kan formes fremadrettet.

Sagens baggrund

Tilslutningen til Arbejdspladsprisen har været meget lille de seneste år og indstillinger til Arbejdspladsprisen 2021 er desværre på 0.

Umiddelbart er der en formodning om at Arbejdspladsprisen er en kendt pris i organisationen da den har været her i efterhånden mange år. Derudover bliver der lavet opslag på intra lige efter sommerferien og i løbet af efteråret. I nyhedsbrevet til arbejdsmiljøorganisationen, udsendt i tredje og/eller fjerde kvartal, nævnes også muligheden om at indstille sin egen eller en anden arbejdsplads til Arbejdspladsprisen. Nogle år har sundhedsambassadørerne også været informeret om hvordan der indstilles til Arbejdspladsprisen.

Der har tidligere været lavet en større kommunikationskampagne om Arbejdspladsprisen, som ikke gav flere indstillinger. Endvidere offentliggøres de videoer som laves til overraskelsen af Arbejdspladsprisen på intra i første kvartal.

På baggrund af ovenstående metoder til at gøre opmærksom på muligheden om at vinde Arbejdspladsprisen må det konkluderes at tilslutningen er lille fra arbejdspladserne i organisationen. Det giver derfor god mening at drøfte formål og form på Arbejdspladsprisen.

Drøftelsen kan inspireres af nedenstående spørgsmål:

- Hvad er formålet med Arbejdspladsprisen?
- Hvordan kan en arbejdsplads vinde prisen, er det ved indstillinger, nomineringer, udvalg der vælger arbejdspladser eller noget helt andet?
- Hvordan kan MED-organisationen sammen med stabene have en aktiv rolle i Arbejdspladsprisen?
- Hvilke krav skal der være for at det er muligt at vinde arbejdspladsprisen?
- Skal det fortsat hedde Arbejdspladsprisen eller er der en bedre titel på prisen?

Økonomiske oplysninger

Der gives 2 x 10.000 kr. årligt til to arbejdspladser.

Lovgrundlag

-

Beslutning

HovedMED drøftede, hvordan Arbejdspladsprisen i Nordfyns Kommune kan formes fremadrettet med fokus på:

- Der kunne arbejdes med indstilling af andres arbejdspladser, der gør noget godt ift. det gode arbejdsmiljø og trivsel
- Indstillinger kan med fordel sendes ind hele året til Strategi og Politik
- Tydeliggørelse af eksempler på og temaer, som man kan indstille arbejdspladser ud fra
- MED-organisationen kan med fordel inddrages endnu mere i indstillinger året rundt

Strategi og Politik udarbejder et fornyet grundlag for Arbejdspladsprisen og aktiverer organisationen og MED i det videre arbejde.

Punkt 8: Trivselsmåling 2022 - status og spørgerammer

S2021-16822

Sagens kerne

I overensstemmelse med HovedMEDs ønske om udvikling af en ny, dynamisk og dialogbaseret trivselsmåling, fortsætter arbejdet med at udvælge system samt fastlæggelse af procedurer, udarbejdelse af spørgerammer og valgfri temaer. På mødet gives en status for projektet, herunder et forslag til den fremtidige årlige spørgeramme og de valgfri temaer til supplerede målinger.

Indstilling

Strategi og Politik indstiller, at HovedMED drøfter og godkender forslag til årlig spørgeramme.

Sagens baggrund

Referencegruppen bestående af Anne Rasmussen, Carsten B. Hansen, Christina H.H. Brusen (forfald), Jan Møller-Iversen, Dorthe Buris Hoeg og Vicki Møberg Torp har på møde den 7. oktober 2021 udvalgt hvilke temaer, der skal indgå i henholdsvis den fælles, årlige måling og de behovsbestemte temamålinger.

Til den fælles, årlige måling har Strategi og Politik på baggrund af referencegruppens arbejde lavet forslag til udsagn, som skal vurderes på en skala fra 1 - 6. Referencegruppen er blevet bedt om at kvalificere udsagnene.

Digitaliseringsudvalget har på mødet den 2. november 2021 godkendt, at der indgås aftale med MUSskema.dk til brug for dialogbaseret medarbejderudvikling på tværs af organisationen, herunder til brug for kommende trivselsmålinger. (Til orientering anvendes det samme system til registrering af krænkende hændelser).

HovedMED drøfter og giver input til det udarbejdede materiale.

Hr-konsulenterne Line Simonsen og Anja Gupta deltager på mødet.

Økonomiske oplysninger

Udgifter til nyt system afholdes inden for den økonomiske ramme, der i forvejen er afsat til 3-i-1-måling.

Lovgrundlag

Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse 2015.

Beslutning

HovedMED fik en status på arbejdet med udvikling af et nyt koncept for trivselsmåling, herunder forslag til spørgerammer. HovedMED gav følgende input til det videre arbejde:

- Tidspunkter for målinger skal afklares. Der var ønsker om få målinger årligt, f.eks. så den fælles måling gennemføres hvert andet år, og at temamålinger gennemføres hvert andet år
- Det skal afklares, hvem der beslutter, hvornår der gennemføres temamålinger. Der var forslag om, at beslutningen kvalificeres i arbejdsmiljøgrupperne og MED-udvalgene
- Der skal sikres muligheder for digitale temamålinger, der meget hurtigt tager temperaturen på et tema
- Der var forslag om også at have fokus på afdækning af kultur, f.eks. ved at anvende begrebet "psykologisk tryghed"
- Der kan med fordel være opmærksomhed på inddragelse af ledelsesstrengen i den videre udvikling og implementering

Strategi og Politik udarbejder på baggrund af input fra mødet en beskrivelse af koncept og tidsplan, der sikrer kvalificering i både MED- og ledelsesstreng.

Beslutning på møde HovedMED 30-11-2021 - 09:30

Punktet blev udskudt til næste møde i HovedMED. Arbejdsgruppen samler op på input forud for mødet.

Bilag

Spørgeramme - årlig måling

Temamålinger

Punkt 9: Implementering af MED-organisationens strategiplan 2020-2022

S2022-927

Sagens kerne

Implementering af MED-organisationens strategiplan 2020-2022 fortsætter med drøftelse af "Digitalisering" i alle LokalMED og TRIO på rådhusene.

Indstilling

Til orientering.

Sagens baggrund

Som beskrevet i Strategiplan for MED-organisationen 2020 - 2022 skal alle LokalMED og TRIO på rådhusene drøfte de 3 forudsætninger ("Rekruttering og fastholdelse", "Digitalisering" og "Effekt") i løbet af andet halvår 2021 samt 2022.

LokalMED modtager til dette skabeloner med henblik på at kunne levere fyldestgørende dialoger og referater.

I første halvår 2022 drøftes forslag og mulige handlinger vedrørende "Digitalisering".

LokalMED iværksætter/kan iværksætte effektbaserede handlinger på baggrund af drøftelserne. Erfaringer og læring af handlinger og forventet/opnået effekt kommunikeres til områdeMED og HovedMED via Strategi og Politik (Line Simonsen) inden 20. april 2022.

OmrådeMED og HovedMED drøfter derefter de samme spørgsmål med den viden der er kommet ind fra LokalMED og TRIO på rådhusene.

Økonomiske oplysninger

Sagen har ikke været forelagt Økonomi og Løn.

Lovgrundlag

Intet.

Beslutning

HovedMED fik en orientering om det kommende halve års arbejde med implementering af Strategiplanen for MED-organisationen med fokus på digitalisering.

Inspirationsmateriale eftersendes til LokalMED, herunder også opsamling fra workshops om handleplaner ift. digitaliseringsstrategien på alle fagområder og beskrivelse af formålet med drøftelserne.

Spørgsmål/skabelon til LokalMED's drøftelser af digitalisering vedlægges referatet fra dette møde.

Bilag

D480-2022-8587 Referat - drøftelse af Digitalisering - version 2 23000293022-17142647916760

Punkt til kommende møde i LokalMED - MED-organisationens strategiplan 2020 - 2022

Punkt 10: Fremtidige udpegninger til MED-systemet

S2016-47827

Sagens kerne

Til orientering fra MEDsamarbejdet.

Beslutning

HovedMED blev orienteret om ny navngivning af grupper og repræsentanter til fremtidig udpegning til MED-udvalg.

Bilag

Nye navne og postkasser til valggrupperne i MED-systemet

Valggrupper i MED pr. 6.12.2021

Punkt 11: Besøg fra Arbejdstilsynet i 2021

S2021-3364

Sagens kerne

Arbejdstilsynet har besøgt flere arbejdspladser i 2021 for at kontrollere at arbejdspladserne lever op til arbejdsmiljøloven og arbejdet udføres sundheds- og sikkerhedsmæssigt forsvarligt.

Indstilling

HovedMED orienteres om antal og typer af afgørelser for 2021 på forskellige arbejdspladser i Nordfyns Kommune.

Sagens baggrund

Arbejdstilsynet kommer hvert år på besøg på udvalgte arbejdspladser for at sikre at vi lever op til Arbejdsmiljøloven. I 2021 har Arbejdstilsynet besøgt 21 arbejdspladser.

I nedenstående oversigt kan fordelingen af Smileys aflæses for 2020 og 2021. I 2021 implementerede Arbejdstilsynet muligheden for at indgå aftaleforløb, disse fremgår også i oversigten. Aftaleforløb tilbydes når Arbejdstilsynet har mistanke om at der ikke leves op til Arbejdsmiljøloven.

Afgørelser	2021	2020
Grøn Smiley	16	11
Gul Smiley (påbud)	7	2
Rød Smiley (strakspåbud)	1	3
Aftaleforløb	5	-

Det kan aflæses i tabellen at der har været flere afgørelser i 2021 end i 2020. Flere arbejdspladser har fået flere afgørelser efter besøg fra Arbejdstilsynet.

Der ses en tendens i type af afgørelser samt tilsendte vejledninger. Det er tydeligt at der er et større pres på det psykiske arbejdsmiljø ude på arbejdspladserne. På baggrund af dette vurderede HovedMED i efteråret 2021 at det er vigtigt med fokus på det psykiske arbejdsmiljø i organisationen. Dette kom til udtryk på årets arbejdsmiljødag i 2021, samtidig vil det psykiske arbejdsmiljø også være et emne som fortsætter i 2022.

I vedlagt bilag kan det læses hvilke arbejdspladser der er blevet besøgt i 2021. I oversigten kan det læses at der er aftaleforløb og påbud som endnu ikke er accepteret af Arbejdstilsynet selvom fristen var tilbage i efteråret 2021. Dette skyldes tekniske problemer hos Arbejdstilsynet. De fremsender deres afgørelser når systemfejlen er løst.

Økonomiske oplysninger

Sagen har ikke været forelagt Økonomi og Løn.

Lovgrundlag

Arbejdsmiljøloven

Beslutning

HovedMED fik en orientering om besøg fra Arbejdstilsynet og de påbud, der er givet.

HovedMED havde fokus på, at der med fordel kan drages organisatorisk læring af de hændelser, der har været ud fra de aftaleforløb, der er iværksat (hvilket er en ny praksis fra Arbejdstilsynets side ift. påbud og håndtering af disse).

Bilag

Status på besøg fra Arbejdstilsynet 2021 - hele året

Punkt 12: Arbejdsskadestatistik for 2021

S2021-9407

Sagens kerne

Strategi og Politik har udarbejdet en oversigt over anmeldte arbejdsulykker for 2021 med sammenligning til tidligere år. Oversigten forelægges til orientering.

Indstilling

Forelægges til orientering.

Sagens baggrund

Strategi og Politik har udarbejdet en oversigt over anmeldte arbejdsulykker i år med sammenligning til tidligere år.

Oversigten viser antal og hovedårsager til arbejdsulykker.

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

Økonomiske oplysninger

Sagen har ikke været forelagt Økonomi og Løn.

Lovgrundlag

Intet

Beslutning

HovedMED fik en orientering om arbejdsskadestatistik for 2021.

HovedMED ønsker øget opmærksomhed på de arbejdsulykker, der har været med henblik på organisatorisk læring.

Bilag

Oversigt over arbejdsulykker 2021

Punkt 13: Orientering

S2016-47827

Sagens kerne

Orientering til HovedMED.

Orientering fra ledelsessiden.

Orientering fra medarbejdersiden.

Orientering fra arbejdsmiljørepræsentanterne.

Årskalender

Arbejdsmiljø-årshjul

Beslutning

HovedMED fik en orientering om:

- Status på covid-19 og ophør af restriktioner fra 1. februar 2022, idet covid-19 ikke længere karakteriseres som samfundskritisk sygdom, herunder konsekvenserne for medarbejdere i Nordfyns Kommune. Det blev præciseret, at ledere og tillidsvalgte skal have særlig fokus på at sikre den gode kultur omkring håndteringen af covid-19, tilstedeværelse på arbejdspladserne og kollegial utryghed.
- Planen for introduktionsforløb for ny Kommunalbestyrelse på alle niveauer, herunder også planlagt visionsseminar 1.-2. april. Organisationen og MED inddrages i visionsprocessen.
- Whistleblowerordning for medarbejdere er sat i drift.
- Ansættelsesproces for borgerrådgiver er i gang og der ventes ansættelse pr. 1. april 2022. Arbejdsgrundlag udarbejdes med inddragelse af organisationen.
- Økonomiudvalget går snart i gang med kommende budgetproces for 2023.
- Der arbejdes på afprøvning af kaffe, så der inden for aftalerne kan opnås en tilfredsstillende løsning. Der kommunikeres om tiltaget i hele organisationen efter endt afprøvning.
- Årskalenderen suppleres med, at der til marts-mødet skal være et punkt om vilkår for medarbejderrepræsentanter.
- Det skal indskrives i procesplanen for Budget 2023 og Årshjulet, at HovedMED drøfter budgettet på mødet den 23. august 2022 og ikke er en høring.

Bilag

Tilrettet årskalender 2022 - HovedMED

Årskalender 2022 - HovedMED 28.01.2022

Årshjul arbejdsmiljø 2022

Punkt 14: Eventuelt

S2016-47827

Sagens kerne

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

Beslutning

HovedMED ønsker at kommunikere fra mødet:

- Arbejdspladsprisen i en ny form
- Opfordring til alle LokalMED om at planlægge et møde i høringsperioden for Budget 2023 mellem 11. august og 22. august (der sendes også en opfordring via mail)