

REFERAT HovedMED - arkiv d. 27-08-2021

Mødedato Fredag d. 27. august 2021 kl. 09:30

Mødested Søndersø Rådhus, Tingstedet 1

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

Indholdsfortegnelse

Tidsplan.....	3
Godkendelse af referat fra HovedMED.....	4
Status på økonomi.....	5
Budget 2022 for OmrådeMEDs område samt høring.....	7
Trivselsmåling 2022.....	9
Sundhedsuge 2022.....	11
Arbejdsmiljødrøftelse 2021.....	13
Arbejdsmiljødag 2021 og fremadrettet.....	16
Status på besøg fra Arbejdstilsynet første halve år 2021.....	17
Fraværstatistik pr. 30. juni 2021 - HovedMED.....	18
Orientering vedr. det fortsatte arbejde med Organisationens Strategi- og Udviklingsplan 2020-2022.	21
Implementering af MED-organisationens strategiplan 2020 - 2022.....	22
Arbejdsskadestatistik for 1. halvår 2021.....	23
Influenzavaccination 2021.....	24
Elbiler og ladestandere.....	25
Referat fra OmrådeMED.....	26
Orientering.....	27
Eventuelt.....	28

Punkt 1: Tidsplan

S2016-47827

Sagens kerne

Tidsplan for møde i HovedMED - fredag den 27. august

Tidspunkt:	Overskrift:
09.30 - 09.35	Godkendelse af referat fra HovedMED
09.35 - 10.00	Status på økonomi
10.00 - 10.30	Budget 2022 for MEDs område samt høring
10.30 - 11.00	Trivselsmåling 2022
11.00 - 11.15	Sundhedsuge 2022
11.15 - 11.45	Arbejdsmiljødrøftelse 2021
11.45 - 12.00	Arbejdsmiljødag 2021 og fremadrettet
12.00 - 12.15	Status på besøg fra Arbejdstilsynet første halve år 2021
12.15 - 12.30	Fraværstatistik pr. 30. juni 2021 - HovedMED
12.30 - 13.00	Orientering og frokost

Beslutning

Godkendt.

Punkt 2: Godkendelse af referat fra HovedMED

S2016-47827

Sagens kerne

Forelægges til orientering.

Der foreligger følgende referat fra HovedMED:

- 3. juni 2021
- 18. august 2021 - Fællesmøde med Økonomiudvalget

Beslutning

Godkendt.

Bilag

Samlet referat - HovedMED den 18-08-2021, kl. 08:00-10:00

Samlet referat - HovedMED den 03-06-2021, kl. 09:30-13:00

Punkt 3: Status på økonomi

S2021-3473

Sagens kerne

MED orienteres omkring status på økonomi.

Indstilling

Det indstilles, at MED-udvalget tager status på økonomi til orientering.

Sagens baggrund

Nordfyns Kommune har i forbindelse med aftalen mellem KL og Regeringen for 2022 modtaget oplysninger om midtvejsregulering af de kommunale tilskud. I midtvejsreguleringen reguleres tilskud for 2021 samt for 2020. Midtvejsreguleringen indgår i budgetopfølgningen pr. 30. juni 2021.

I forhold til status på økonomi er der følgende:

- forventet budgetopfølgning pr. 30. juni 2021 indenfor MED-udvalgets område.

Økonomiske oplysninger

					Udmeldt af	Budgetlagt	
					ministeriet		
Tilskud og udligning							
Midtvejsregulering af statstilskud og udligninger vedr. 2021						-7.032.000	
Kollektiv modregning for skattestigninger 2020-2021						-156.000	
Særligt tilskud vedr. udvikling i ledigheden						-708.000	
Endelig regulering af beskæftigelsestilskud 2020						-8.076.000	
COVID 19 kompensation						4.500.000	9.000.000
Tilskud til styrkelse af rehabilitering til sårbare ældre						468.000	
Modregning vedr. salgsprovenu Nature Energy						-	-3.000.000
Indkomstkatter							
Medfinansiering af skrå skatteloft 2021						-1.404.000	-1.594.000
Midtvejsregulering i alt						-12.408.000	4.406.000
Merudgift - forskel mellem udmeldt beløb og budget						-16.814.000	

Midtvejsreguleringen viser en mindreindtægt/merudgift på 16,8 mio. kr.

Lovgrundlag

-

Beslutning

Kommunaldirektøren gav en status på økonomien for 2021.

Punkt 4: Budget 2022 for OmrådeMEDs område samt høring

S2021-12008

Sagens kerne

Jf. tidsplanen for Budget 2022 offentliggøres budgetmaterialet for budget 2022 og overslagsårene 2023-2025 d. 13. august 2021.

I henhold til tidsplanen er budgetmaterialet i høring i tidsrummet 13. august 2021 - 27. august 2021.

MED-udvalget skal på mødet drøfte og indstille høringssvar til budgetmaterialet.

Indstilling

Det indstilles, at MED-udvalget drøfter budgettet for MED-udvalgets område og afgiver høringssvar til budgetmaterialet.

Sagens baggrund

Fagudvalgene har i forårsmånederne drøftet og prioriteret forslag og ideer til brug for budgetforhandlingerne af budget 2022 og overslagsårene. Ligeledes er fagudvalgene kommet med input til eventuelle omprioriteringer inden for udvalgets samlede økonomiske ramme.

Der foreligger nu et **tekniske budget**, hvor følgende er indarbejdet;

- Udmelding om kommende års indtægtsgrundlag (skatter og generelle tilskud), herunder konsekvenserne af valg af statsgaranti eller selvbudgettering
- En fremskrivning med KL's pris- og lønskøn
- Konsekvenser af lov- og cirkulæreændringer, der indgår i DUT-kompensationen, og som ikke i forvejen er indeholdt i budgettet
- Det aktuelle og forventede aktivitetsniveau for kommende budgetår samt overslagsårene. Eksempelvis:
- nuværende befolkningstal samt skøn i ajourført befolkningsprognose
- nuværende antal personer inden for de forskellige tilbud som skole-, dagtilbuds-, sikrings- og ældreområdet
- Indarbejdelse af dispositioner i indeværende år, der får indvirkning på det nye og evt. efterfølgende år

Konsekvenserne af Økonomiaftalen, herunder lov- og cirkulæreprogrammet, overførselsskønnet, medfinansiering af aktivitetsbestemt sundhed samt indtægtsgrundlaget, forlægges for Økonomiudvalget i august måned for en nærmere prioritering. Økonomiudvalget forholder sig herefter til eventuelle justeringer i fagudvalgenes driftsrammer.

Som grundlag for budgettet er der udarbejdet en beskrivelse af konsekvenserne for det tekniske budget, herunder en redegørelse for de indarbejdede aktivitets- og budgetændringer.

Budgetmaterialet er offentliggjort d. 13. august og der har i materialet været fokus på følgende:

- økonomiaftalen mellem regeringen og KL, herunder dens betydning for blandt andet indtægtssiden.
- opsamling på det "tekniske budget", herunder indarbejdelse af forhold som følge af ny lovgivning mv.
- 'genbesøg' af udvalgenes forslag til budget, der blev præsenteret på budgetseminaret den 29. juni 2021.
- inddragelse af budgetopfølgningen pr. 30. juni 2021 – er der områder, som kræver særlig opmærksomhed og/eller budgettilpasning for 2022?
- budgetoplægget contra Nordfyns Kommunes økonomiske politik

Til budgetoplægget vil der være udarbejdet budgetbemærkninger, der blandt andet understøtter forudsætningerne for de økonomiske rammer, som opgaveudførelsen i de respektive fagudvalg er underlagt. Endvidere vil der være udarbejdet foreløbige takster på relevante områder.

I perioden fra 13. august til 27. august 2021, sendes budgettet i høring. I høringsperioden vil blandt andet:

- Seniorrådet
- Handicaprådet
- Folkeoplysningsudvalget
- Brugerbestyrelser
- HovedMED og Område-MED
- Medarbejdere

- Borgere

have mulighed for, at komme med indsigelser til budgettet i form af hørings svar.

Budgetmaterialet er tilgængeligt på såvel intranettet som på kommunens hjemmeside

Økonomiske oplysninger

-

Lovgrundlag

Den økonomiske politik.

Beslutning

Kommunaldirektøren gennemgik budgetforslaget, som behandles politisk i de kommende uger. Budgetprocessen har været anderledes i år, idet de politiske udvalg har arbejdet med de samlede budget-rammer frem for særskilt fokus på råderum til nye prioriteringer.

Medarbejderrepræsentanterne ytrede ønske om, at der bliver mere tid til at kvalificere idéer, drøftelse og anbefalinger (IDA-modellen) tidligere i processen. Det efterstræbes næste år.

HovedMED drøftede temaer til hørings svar, som er vedlagt referatet som bilag.

Procedureretningslinje for HovedMEDs rolle ift. budgetprocessen genbesøges.

Bilag

HovedMED's hørings svar til Budget 2022

Punkt 5: Trivselsmåling 2022

S2021-12227

Sagens kerne

I forbindelse med evaluering af 3-i-1-måling 2020 ytrede HovedMED ønske om en fremtidig "mere dynamisk og dialogisk" model for trivselsmåling.

Strategi og Politik ønsker HovedMEDs input og overvejelser i forbindelse med form og format af en eventuel ny trivselsmåling.

Indstilling

Det indstilles, at HovedMED drøfter form og format i en eventuel ny trivselsmåling.

Sagens baggrund

I de seneste år har Nordfyns Kommune afviklet trivselsmåling samt sundhedsmåling og arbejdspladsvurdering i ét under 3-i-1-paraplyen. Dette har givet nogle fordele i form af samlet data og overblik fra hele organisationen. Det har også betydet et stort ressourcetræk og har været tidskrævende både i forhold til at indhentning af data og afrapportering er sket over en langstrakt periode.

I forbindelse med evalueringen af den seneste måling (3-i-1-måling 2020) ytrede HovedMED ønske om en mere dynamisk og dialogisk afvikling.

På mødet vil HovedMED på baggrund af en præsentation af forslag til ny model blive bedt om at forholde sig til, hvilken form og frekvens og hvilket fokus en eventuel ny trivselsmåling vil kunne have.

Forslaget til en ny model baserer sig på:

- Løbende fokus på trivsel, arbejdsglæde og sundhed/APV
- Løbende små temperaturmålinger - fælles for hele organisationen og efter behov på det enkelte MED-udvalgsområde
- Løbende dialog i MED
- Sammenhæng til 1:1, MUS/GRUS og arbejdsmiljøopfølgning

HR konsulenterne Line Simonsen og Anja Gupta deltager på mødet og forestår drøftelsen.

Hovedrapport fra 3-i-1-måling 2020 vedlægges til erindring om tidligere temaer.

Økonomiske oplysninger

Ny model og system udvikles og gennemføres inden for eksisterende økonomiske ramme.

Lovgrundlag

Arbejds miljøloven.

Beslutning

HovedMED drøftede ønsker til en ny trivselsmåling med fokus på:

- Der er behov for en dynamisk model, hvor der arbejdes med trivsel i hverdagen og ikke kun hvert andet år.
- Ønske om lagdelt model, men f.eks. en fælles årlig måling (med få spørgsmål) og lokale temperaturmålinger målrettet den enkelte arbejdsplads.
- Principper for, hvornår man gennemfører en måling (som kan være målrettet trivsel, sundhed, forandringer, sygefravær på baggrund af data og tilbagemeldinger).
- Anonymitet skal fortsat være muligt.

HovedMED tilkendegav, at der ønskes en model, der måler både på kommuneniveau og på arbejdspladsniveau. Der kan med fordel udarbejdes værktøjer til måling af forskellige udfordringer. Arbejdsgruppen fra sidste 3-i-1-måling inddrages i det videre arbejde.

Bilag

Trivsel - Nordfyns Kommune 2020 (16-04-20)

Sundhed - Nordfyns Kommune 2020 (16-04-20)

Fysisk APV - Nordfyns Kommune 2020 (16-04-20)

Punkt 6: Sundhedsuge 2022

S2021-9883

Sagens kerne

I flere år har Nordfyns Kommune afholdt en Sundhedsdag for alle medarbejdere. Sundhedsdagen var en del af sundhedscertificeringen. Da vi ikke længere kan blive sundhedscertificeret er det en oplagt anledning til at nytænke sundhedsdagen. Derfor vil sundhedsdagen fremadrettet blive til en Sundhedsuge med fokus på et udvalgt tema.

Indstilling

HovedMED drøfter konceptet en Sundhedsuge, og byder ind med opmærksomhedspunkter og input til mulige aktiviteter i en Sundhedsuge. Input mm. tages med videre til planlægning af Sundhedsugen 2022.

Sagens baggrund

Sundhedsdagen er blevet skabt i Nordfyns Kommune som en del af den tidligere sundhedscertificering. Firmaidrætten tilbyder ikke længere at sundhedscertificere virksomheder og derfor er det ikke længere et krav at vi som virksomhed afholder en sundhedsdag som i den tidligere form.

Hvad manglede/udfordrede på sundhedsdagen?

- Alle medarbejdere kunne ikke deltage
- Flere medarbejdere ønskede ikke/kunne ikke deltage da det var efter arbejdstid
- Indhold fra dagen blev ikke implementeret på arbejdspladserne efterfølgende

Sundhedsdagen omdannes til en sundhedsuge med et særligt tema som fokus. Sundhedsugen vil være fastlagt til en fast uge fra år til år, eventuelt en uge i foråret.

Indholdet i sundhedsugen kan variere fra:

- Oplæg på tværs af organisationen eller til et fagområde
- Workshops til den enkelte arbejdsplads eller den enkelte medarbejder kan tilmelde sig
- Konkurrencer
- Aktiviteter som kan tilmeldes af den enkelte medarbejder uden for arbejdstiden
- Idékatalog/værktøjskasse - med initiativer der kan igangsættes på den enkelte arbejdsplads af medarbejdere, ledere eller tillidsvalgte
- Fælles snack, frokost eller lignende på den enkelte arbejdsplads eller flere arbejdspladser sammen.

Ovenstående giver mulighed for at arbejdspladsen kan vælge det initiativ som passer bedst til deres hverdag uanset om der arbejdes, dag, aften, nat eller weekend, og dermed sikre vi et større incitament for at flere medarbejdere/arbejdspladser deltager.

Udover små aktiviteter og workshops, skal der være fokus på hvordan arbejder/taler vi videre om sundhedsugens tema, efter sundhedsugen. Således at vi sikre implementering af tiltag som gavner arbejdspladsen fremadrettet.

Alle arbejdspladser kan deltage i sundhedsugen, så der bliver et fælles afsæt til at arbejde videre med årets tema i sundhedsugen.

Sundhedsugens tema 2022 bliver mental sundhed - med afsæt i strategien Fri.Luft.Liv.

Hvorfor mental Sundhed? Vi har længe haft en anderledes arbejdsdag i vores hverdag grundet covid19 som kan belaste det psykiske arbejdsmiljø en ens mentale sundhed. Derudover er der en stigende tendens af krænkende hændelser på arbejdspladserne samt udfordringer inden for det psykiske arbejdsmiljø. Det er derfor vigtigt at vi som organisation sikre at der arbejdes med den mentale sundhed på arbejdspladserne så alle trives og har det godt når de går på arbejde.

HR-konsulent Jette Laursen deltager under punktet

HR-konsulent Jette Laursen deltager under punktet

Økonomiske oplysninger

-

Lovgrundlag

-

Beslutning

Kommunaldirektøren indledte punktet med at rammesætte, at sundhed på arbejdspladsen fortsat er et fyrtårn for Nordfyns Kommune.

HovedMED drøftede og bakkede op om forslaget om en sundhedsuge frem for en sundhedsdag. Forslaget til temaet "mental sundhed" i 2022 kan ud over Fri.Luft.Liv. med fordel rammesættes af de vedtagne politiske initiativer ift. ABC-modellen og sundhedsstrategien.

Der nedsættes en arbejdsgruppe med repræsentanter fra HovedMED, ligesom der arbejdes med en ambition om at aktivere de lokale MED-udvalg og sundhedsambassadører i udarbejdelse af koncept for Sundhedsugen.

Punkt 7: Arbejdsmiljødrøftelse 2021

S2021-9880

Sagens kerne

Jævnfør MED-aftalen gennemføres årligt en arbejdsmiljødrøftelse i HovedMED. Forud gennemføres arbejdsmiljødrøftelsen i alle OmrådeMED.

OmrådeMEDs drøftelser indsamles og herigennem anvendes viden og erfaring fra områdeMED til at kvalificere HovedMEDs drøftelse.

Arbejdsmiljødrøftelsen skal blandet andet være med til at synliggøre hvilke arbejdsmiljøudfordringer der er på arbejdspladsen? Hvad der konkret skal arbejdes med det kommende år? og Hvem gør hvad så målene opnås?

Indstilling

MEDudvalget drøfter følgende med afsæt i arbejdsmiljøredegørelsen og sidste års prioriterede indsatser (se bilag 1 og 2).

- Hvilke arbejdsmiljøudfordringer har vi på arbejdspladserne og samlet i organisationen/direktørområdet?
- Hvor er vi i forhold til sidste års mål/prioriterede indsatser?
- Hvilke mål har vi for det kommende år?
- Hvordan samarbejder og følger vi op på de arbejdsmiljømål der er sat i MEDudvalget?
- Hvordan sikrer vi den generelle drøftelse af arbejdsmiljøet i vores MEDudvalg?

Sagens baggrund

Til arbejdsmiljødrøftelsen udarbejdes der en årlig arbejdsmiljøredegørelse for at kvalificere indsatser på arbejdsmiljøområdet. I redegørelser indhentes der data på blandt andet sygefraværet, arbejdsskader, Arbejdstilsynets afgørelser samt brugen af sundhedsordningen (se bilag 1).

Arbejdsmiljødrøftelsen indeholder 5 punkter som skal drøftes (se indstillingspunkt). Drøftelserne er med til at gøre næste års arbejde med arbejdsmiljøet i Nordfyns Kommune mere konkret og samtidig vil relevante mål for hele organisationen blive indsat i det kommende årshjul for 2022.

Derudover drøfter MEDudvalget hvordan de fremadrettet vil sikre at arbejdsmiljøet bliver drøftet under hvert MEDudvalgsmøde. Metoden kunne for eksempel være at arbejdsmiljøet drøftes under hvert punkt på dagsordenen, et fast punkt på dagsordenen med spørgsmål som omhandler arbejdsmiljøet i relation til dagsordenen og andre arbejdsmiljøproblematikker fra arbejdspladserne eller en helt anden systematik som sikre arbejdsmiljøet bliver en fast del af drøftelserne i MEDudvalget.

Arbejdsmiljøredegørelsen opsættes i korrekt format efter drøftelsen, således at kommentarer fra drøftelsen skrives ind i redegørelsen.

Økonomiske oplysninger

-

Lovgrundlag

Arbejdsmiljøloven.

Alle virksomheder skal holde en årlig arbejdsmiljødrøftelse, hvor arbejdsgiveren i samarbejde med de ansatte tilrettelægger det kommende års samarbejde om arbejdsmiljø. Drøftelsen skal også bruges til at vurdere, om det foregående års mål er nået og til at sætte mål for det kommende års arbejde. herudfra skal der lægges en plan for, hvordan man i det kommende år vil samarbejde for at sikre et godt arbejdsmiljø i virksomheden.

I virksomheder med arbejdsmiljøorganisation (AMO) er det her, at drøftelsen skal foregå. AMO skal have mulighed for at drøfte og komme med input til virksomhedens kompetenceudviklingsplan vedrørende den supplerende uddannelse for medlemmerne af arbejdsmiljøorganisationen.

Når Arbejdstilsynet kommer på tilsyn, skal arbejdsgiveren skriftligt kunne dokumentere, at den årlige arbejdsmiljødrøftelse har fundet sted.

Beslutning

HovedMED drøftede arbejdsmiljøet på baggrund af arbejdsmiljøredegørelsen for 2020 med fokus på mål og fremtidige indsatser med afsæt i arbejdsmiljødrøftelserne på OmrådeMED-niveau.

Beslutning på møde OmrådeMED Børn og Unge 23-08-2021 - 08:30

Til fælles drøftelse:

- Sygefravær – holde fast i de gode takter
- Rekruttering og fastholdelse
 - Opfølgning på beslutninger i relation til rekruttering og fastholdelse
- Arbejdsmiljørepræsentantens opgaver
- MED og arbejdsmiljøorganisationernes smidighed

Beslutning på møde OmrådeMED Teknik, Erhverv og Kultur 23-08-2021 - 13:00

Der er fortsat fokus på trivselshandleplanerne. Der er stor forskellighed på udvalgets arbejdsområder.

Der er individuelle tiltag på de forskellige arbejdspladser.

Der er fortsat stort fokus på håndteringen af kemikalier og APV. OmrådeMED anbefaler, at der indkøbes centrale systemer til håndtering af de lovpligtige forhold omkring kemikaliehåndteringen.

I øvrigt bemærkede udvalget, at bilag 1 og 2 ikke var vedlagt dagsordenen og er dermed ikke behandlet.

Beslutning på møde OmrådeMED Rådhusene 20-08-2021 - 08:15

Der ønskes arbejdet med følgende temaer:

- de fysiske rammer
- "forstyrrelses" kulturen i storrumskontorerne
- fleksible arbejdspladser
- genbesøge retningslinjerne for den fleksible arbejdsplads
- social kapital

Det er vigtigt med en drøftelse i rådhusenes TRIO grupper omkring temaerne dels ift. hvordan det er gået med punkterne fra sidste år dels ift. indsatser i det kommende år.

Temaerne i 2020 var følgende:

- evalueringen af Covid-19 og hvilken påvirkning har det på arbejdsmiljøet
- hjemmearbejde og arbejde på distancen
- de digitale muligheder
- mødeformer
- hygiejne
- ergonomien og indretning af arbejdspladser
- det psykiske arbejdsmiljø - oplevelse af retfærdighed og løsning af konflikter jf. resultaterne af 3-i-1 målingen
- 3-i-1 målingen
- digital chikane jf. 3-i-1 målingen.
- støj og indeklima jf. 3-i-1 målingen

Bilag

Bilag 1 - ARBEJDSMILJØREDEGØRELSE 2018 - 2020

Bilag 2 - Prioriterede arbejdsmiljøindsatser 2020

Punkt 8: Arbejdsmiljødag 2021 og fremadrettet

S2021-11806

Sagens kerne

Nordfyns Kommune har i en årrække afholdt en årlig arbejdsmiljødag for alle MED-udvalg. Strategi og Politik foreslår en ny model, som imødekommer evalueringer, ønsker og nye behov.

Indstilling

Strategi og Politik indstiller, at HovedMED drøfter forslag til ny model for arbejdsmiljødagen.

Sagens baggrund

Den årlige arbejdsmiljødag har hidtil været afholdt som et heldags-arrangement for alle MED-udvalg. Dagene er blevet evalueret enkeltvis, og danner afsæt for et forslag til en ny model med fokus på:

- En halv dag for alle MED-udvalg i 2021
- Årligt tema som indarbejdes i alle aktiviteter hen over året - i 2021 foreslås psykisk arbejdsmiljø (herunder krænkende hændelser som aftalt i MED)
- Løbende workshops over året med forskelligt fokus på årets tema
- Større fokus på transfer af læring fra workshops og arbejdsmiljødag til den daglige løsning af kerneopgaven

Forslaget til den nye model er beskrevet i bilaget.

HR-konsulent Jette Laursen deltager under punktet.

Økonomiske oplysninger

Afholdes inden for den budgetlagte økonomi.

Lovgrundlag

-

Beslutning

HovedMED drøftede og bakkede op om forslag til ny model for Arbejdsmiljødag 2021 og fremadrettet.

Bilag

Arbejdsmiljødag 2021 og fremadrettet - forslag til ny model

Punkt 9: Status på besøg fra Arbejdstilsynet første halvår 2021

S2021-3364

Sagens kerne

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

Indstilling

HovedMED orienteres om antal og typer af afgørelser, der har været det første halvår i 2021 på forskellige arbejdspladser i Nordfyns Kommune.

HovedMED drøfter tendensen af afgørelser og tilsendte vejledninger, som omhandler det psykiske arbejdsmiljø - skal der i gang sættes et særligt fokus på det psykiske arbejdsmiljø i organisationen?

Sagens baggrund

Arbejdstilsynet kommer hvert år på besøg på udvalgte arbejdspladser, for at sikre at vi lever op til Arbejdsmiljøloven. I første halvdel af 2021 har Arbejdstilsynet besøgt 14 arbejdspladser.

I første halvår har der været flere afgørelser som har bevæget sig over i det psykiske arbejdsmiljø og samtidig er der givet flere vejledninger i forbindelse med tilsynsbesøgene, som også er i kategorien psykisk arbejdsmiljø.

De psykiske arbejdsmiljøemner som er nævnt i bilaget med påbud, aftaleforløb eller vejledning er:

- Psykisk og fysisk belastning i arbejde, pga fysisk vold i arbejde
- Høje følelsesmæssige krav i arbejdet
- Vold og trusler i og uden for arbejde
- krænkende handlinger
- Stor arbejds mængde og tidspres
- Psykisk førstehjælp

Det er af stor betydning at HovedMED drøfter om ovenstående tendens giver anledning til et særligt fokus på det psykiske arbejdsmiljø i organisationen, så det sikres at arbejdspladserne får igangsat forebyggende tiltag.

I vedlagte bilag kan det læses, hvilke arbejdspladser der er blevet besøgt i 2021 samt typer af afgørelser.

HR-konsulent Jette Laursen deltager under punktet.

Økonomiske oplysninger

-

Lovgrundlag

Arbejdsmiljøloven.

Beslutning

HovedMED drøftede status på besøg fra Arbejdstilsynet for første halvår 2021.

Der følges efterfølgende op på, hvordan arbejdsskader som følge af Covid-19 defineres og fordeler sig.

Bilag

Status på besøg fra Arbejdstilsynet 2021 - første halvår

Punkt 10: Fraværstatistik pr. 30. juni 2021 - HovedMED

S2021-11323

Sagens kerne

Fraværstatistikken pr. 30. juni 2021 for HovedMED er udarbejdet og fremlægges til drøftelse.

Indstilling

Forelægges til drøftelse.

Sagens baggrund

Fraværssrapporterne indeholder afrapportering i forhold til de tre måltal:

- Antal sygefraværsgange 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. 30. juni 2021 på 4,8 %, hvilket er 0,1 procentpoint højere i forhold til pr. 31. maj 2021.

Sygefraværet ligger 0,1 procentpoint lavere pr. 30. juni 2021 i forhold til sygefraværet pr. 30. juni 2020.

Det registrerede fravær svarer til ca. 85,7 fraværårsværk 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 juni måned 2021 ligger på 4,7%, hvilket er 0,5 procentpoint højere i forhold til juni måned 2020.

Sygefraværet for juni måned 2021 er faldet med 0,9 procentpoint i forhold til sygefraværet for maj måned 2021.

Måltal:

Det kan konstateres, at måltallet for HovedMED's område vedrørende "Andel uden sygefravær" er nået pr. 30. juni 2021, idet "Andel uden sygefravær" ligger 7,3 procentpoint over måltallet.

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

Fraværssrapport pr. 30. juni 2021	Sygefravær—procent		Antal sygefraværsgange 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	4,8 %	4,9 %	12,5 dage	40,3 %	38.694.612

Seneste 12 måneder: 1. juli 2020 – 30. juni 2021.

Forrige 12 måneder: 1. juli 2019 – 30. juni 2020.

For de øvrige OmrådeMED gælder følgende pr. 30. juni 2021 i forhold til 2020:

Børn og Unge: fraværet ligger 0,3 procentpoint lavere.

Rådhusene: fraværet ligger 0,9 procentpoint lavere.

Social og Arbejdsmarked: fraværet ligger 0,4 procentpoint højere.
 Teknik, Erhverv og Kultur: fraværet ligger 0,7 procentpoint højere.

Alle fire OmrådeMED har indfriet måltallet ”Andel uden sygefravær”.
 OmrådeMED Rådhusene har desuden også indfriet måltallene for "Sygefravær i % seneste 12 mdr." og "Antal sygefraværsdage".

Nedenstående tabel viser måltal for OmrådeMED-udvalgene:

	Sygefraværs— Procent	Antal syge- fraværsdage 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				
Fraværs- rapport pr. 30. juni 2021	Sygefraværs— Procent		Antal syge- fraværsdage 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	4,1 %	4,4 %	10,7 dage	40,2 %	14.355.357
Rådhusene	2,8 %	3,7 %	7,2 dage	57,1 %	3.699.890
Social og Arbejdsmarked	6,8 %	6,4 %	17,5 dage	34,7 %	18.171.121
Teknik, Erhverv og Kultur	3,5 %	2,8 %	9,1 dage	44,2 %	1.663.028

Det skal bemærkes, at fravær vedrørende Corona er registreret på andre konti og fraværet indgår derfor ikke i denne statistik.

”Karantæne” og ”Sygdom” giver dagpengerefusion fra 1. dag. ”Hjemsendt” giver ikke dagpengerefusion.

For sygefravær relateret til Corona ligger fraværsprocenten samlet set for perioden januar til og med december 2020 for Nordfyns Kommune på **0,32%**.

For januar 2021 til og med juni 2021 ligger fraværsprocenten for Corona på **0,34%**.

Fraværsprocenten er dog behæftet med en vis usikkerhed, da den kan indeholde andre former for tjenestefri end tjenestefri relateret til Corona.

Den midlertidige lovændring om udvidet ret til sygedagpenge-refusion i forbindelse med Covid-19 fravær er ophørt den 30. juni 2021.

Søjlediagrammet viser udviklingen i sygefraværsprocenten måned for måned sammenlignet med samme måned året før.

Tabel 1 viser sygefraværprocenten 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 fraværssrapporterne

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. 38,7 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 fraværstatistikken pr. 30. juni 2021

Bilag

Fraværssrapport - Hoved-MED - pr. 30. juni 2021

Fraværssrapport - Område-MED Børn og Unge - pr. 30. juni 2021

Fraværssrapport - Område-MED Rådhusene - pr. 30. juni 2021

Fraværssrapport - Område-MED Social og Arbejdsmarked - pr. 30. juni 2021

Fraværssrapport - Område-MED Teknik, Erhverv og Kultur - pr. 30. juni 2021

Fraværssrapport Covid-19 01.03.2020 - 30.06.2021

Punkt 11: Orientering vedr. det fortsatte arbejde med Organisationens Strategi- og Udviklingsplan 2020-2022

S2016-47827

Sagens kerne

Direktionen afholder ca. hver anden måned et strategisk møde, hvor der følges op på de fokusområder, effektmål og handlinger der er beskrevet i Organisationens Strategi- og Udviklingsplan 2020-2022. Møderne skal sikre, at der kontinuerligt prioriteres i forhold til fælles kurs og koordinering på tværs af organisationen. Primært på de tre beskrevne forudsætninger for at lykkes: rekruttering og fastholdelse, effektbaseret styring og ledelse, samt digitalisering.

Fredag d. 6. august var temaet for dette strategiske møde Rekruttering og Fastholdelse. Dette tema har også et centralt fokus i MED organisationens Strategi- og Udviklingsplan 2020-2022, ligesom Lederforum har arbejdet indgående med temaet på det årlige Lederforumseminar i juni måned.

Konklusioner fra møde var bl.a.:

- Vi har fokus på den attraktive arbejdsplads i bred forstand, således at der både er opmærksomhed på ledelsesniveauet, medarbejder niveauet og hele rekrutterings- og onboardingprocessen.
- Vi skal fortsat som organisation udvikle vores brug af data.
- Ledelsesinformation skal være let tilgængeligt og bruges aktivt som hjælp til ledere på alle niveauer, i forhold til at prioritere handlinger og ressourcer.

Direktionen skaber løbende rammerne for og følger Strategisk Chefforum, Lederforum og MEDorganisationens arbejde med rekruttering og fastholdelse, med henblik på at sikre fælles kurs, koordinering og commitment, samt prioritering af handlinger og ressourcer.

Beslutning

Orientering foretaget.

Bilag

Organisationens Strategi- og Udviklingsplan 2020-2022 OPDATERET FEB 2021

MED-ORGANISATIONENS STRATEGIPLAN 2020-2022

Punkt 12: Implementering af MED-organisationens strategiplan 2020 - 2022

S2021-4303

Sagens kerne

Implementering af MED-organisationens strategiplan 2020-2022 er igangsat med drøftelse af "Fokus på rekruttering og fastholdelse" i alle LokalMED.

Indstilling

Til orientering.

Sagens baggrund

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

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

I 2. halvår 2021 drøftes forslag og mulige handlinger vedrørende "Rekruttering og Fastholdelse".

LokalMED iværksætter/kan iværksætte effektbaserede handlinger på baggrund af drøftelser. Erfaringer og læring af handlinger og forventet/opnået effekt kommunikeres til områdeMED og HovedMED via Strategi og Politik (Line Simonsen) inden 1. november 2021.

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

Økonomiske oplysninger

Sagen har ikke været forelagt Økonomi og Løn.

Lovgrundlag

Intet.

Beslutning

Orientering foretaget.

Punkt 13: Arbejdsskadestatistik for 1. halvår 2021

S2021-9407

Sagens kerne

Strategi og Politik har udarbejdet en oversigt over anmeldte arbejdsulykker for 1. halvår 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

Orientering foretaget.

Beslutning på møde OmrådeMED Teknik, Erhverv og Kultur 23-08-2021 - 13:00

Taget til efterretning.

Der skal fokus på registrering af nær ved ulykkerne. Det er der den store læring ligger og måske den største kilde til at udgå arbejdsskader.

Beslutning på møde OmrådeMED Børn og Unge 23-08-2021 - 08:30

Taget til efterretning.

Beslutning på møde OmrådeMED Rådhusene 20-08-2021 - 08:15

Orientering foretaget.

Bilag

Oversigt over arbejdsulykker, 1. halvår 2021

Punkt 14: Influenzavaccination 2021

S2021-12555

Sagens kerne

Alle vores medarbejdere i Nordfyns Kommune tilbydes influenzavaccination. Dette vil igen foregå i oktober og november 2021.

Indstilling

Hoved orienteres om planen for influenzavaccination til medarbejderne i Nordfyns Kommune.

Sagens baggrund

I år er der indgået et samarbejde med APOVAC om influenzavaccination til vores medarbejdere. Alle medarbejdere tilbydes influenzavaccination så vi sikre mindst mulig influenzaspredning mellem borgere og medarbejdere samt internt i organisationen, så vi kan fastholde vores løsning af kerneopgave i organisationen.

APOVAC samarbejder med mange apoteker i hele landet, og derfor er tilbuddet om influenzavaccination til vores medarbejdere mere fleksibelt end hidtil.

Planen for vaccination forventes at se således ud:

- 1. oktober 2021 tilbydes vaccination til den prioriterede målgruppe, det forventes at sundhedspersonale bliver en del af målgruppen som i 2020.
- 18. oktober 2021 til og med den 21. november 2021 tilbydes vaccination for alle medarbejdere på Apotekerne i apotekets åbningstid.
- Der tilbydes vaccination på 3 af plejecentrene - dato og lokation er ikke fastlagt endnu.

Igen i år vil apotekerne i Bogense, Otterup og Søndersø tilbyde influenzavaccination, men derudover er det også muligt at blive vaccineret på de andre apoteker APOVAC har en aftale med. De har aftale med apoteker jævnt fordelt i Danmark. Det kræver ikke tidsbestilling at blive influenzavaccineret, medarbejderne møder op i apotekets åbningstid og bliver vaccineret ved at nævne et aftalt kodeord.

Bekendtgørelsen for influenzavaccination er ikke offentliggjort endnu, men ovenstående tidsplan er det som forventes. Det betyder derfor også at der kan komme justeringer i planen hvis der mod forventning ændres i bekendtgørelsen.

HR-konsulent Jette Laursen deltager under punktet.

Økonomiske oplysninger

-

Lovgrundlag

-

Beslutning

Orientering foretaget.

Punkt 15: Elbiler og ladestandere

S2021-8860

Sagens kerne

Kommunens bilstrategi er i en konstant udvikling, og der er på nuværende tidspunkt skiftet mange biler ud til mere miljøvenlige køretøjer.

I forbindelse med udfasning af både diesel og benzinmotorer er der allerede, med de nuværende hybridbiler i hjemmeplejen, taget et stort skridt til at nedbringe kommunens CO2 udledning.

Det næste store skridt der planlægges, er indkøb af elbiler. Elbiler udleder ingen skadelige partikler eller CO2, derfor vil næste fase i udmøntningen af bilstrategien og indsatsen mod målet om at blive CO2 neutral i 2030, være indkøb af elbiler i den udstrækning de kan løse den givne opgave.

Indstilling

Forelægges til orientering.

Sagens baggrund

For at have det bedste grundlag for de fremtidige indkøb af et større antal miljøvenlige biler, er det allerede nu vigtigt at der gøres nogle erfaringer med brugen og driften af elbiler. I den forbindelse vil der blive udpeget nogle områder, som skal hjælpe med at drage viden og erfaringer og til brug for senere større udbud og indkøb af elbiler.

I 2024, skal fx syge- og hjemmeplejen have udskiftet den samlede bilpark, som udgør en stor andel af de kommunale køreøjer. Det er i den forbindelse vigtigt at have samlet så meget viden og praktisk erfaring med elbiler som muligt.

Aktuelt udskiftes 3 benzinbiler fra hjemmeplejen i efteråret 2021 til elbiler. 2 af disse elbiler placeres ved Vesterbo i Søndersø og 1 elbil placeres ved Otterup Rådhus. Der flyttes en af de nuværende rådhusbiler fra Otterup Rådhus til hjemmeplejen.

Der er ligeledes behov for ladefaciliteter til elbilerne, og der vil blive opsat en ladestander med 2 udtag på parkeringspladsen ved Vesterbo Plejecenter og en ladestander med 2 udtag ved Otterup Rådhus.

Flere driftsområder, herunder Vej og Park, har allerede indkøbt elbiler og har gode erfaringer med både drift og brug.

Økonomiske oplysninger

Indkøb af elbilerne finansieres i lighed med alle øvrige bilkøb af de afsatte midler til bilstrategien.

Lovgrundlag

-

Beslutning

Orientering foretaget.

Beslutning på møde OmrådeMED Børn og Unge 23-08-2021 - 08:30

Orientering foretaget.

Beslutning på møde OmrådeMED Teknik, Erhverv og Kultur 23-08-2021 - 13:00

Kort orientering givet.

Beslutning på møde OmrådeMED Rådhusene 20-08-2021 - 08:15

Orientering foretaget.

Punkt 16: Referat fra OmrådeMED

S2016-47827

Sagens kerne

Referater fra OmrådeMED forelægges til orientering.

- OmrådeMED Teknik, Erhverv og Kultur, den 26. maj
- OmrådeMED Rådhusene, den 28. maj
- OmrådeMED Børn og Unge, den 25. maj
- OmrådeMED Social og Arbejdsmarked 25. maj

Beslutning

Orientering foretaget.

Bilag

Samlet referat - OmrådeMED Social og Arbejdsmarked den 25-05-2021, kl. 08:30-11:30

Samlet referat - OmrådeMED Børn og Unge den 25-05-2021, kl. 08:30-11:30

Samlet referat - OmrådeMED Rådhusene den 28-05-2021, kl. 08:15-11:15

Samlet referat - OmrådeMED Teknik, Erhverv og Kultur den 26-05-2021, kl. 12:30-15:30

Punkt 17: Orientering

S2016-47827

Sagens kerne

Orientering til hovedMED.

Orientering fra ledelsessiden.

Orientering fra medarbejdersiden.

Orientering fra arbejdsmiljørepræsentanterne.

Årskalender.

Beslutning

Orientering foretaget.

Bilag

Aarskalender for HovedMED 2021 (pr. 25.5.2021) Nyeste

Punkt 18: Eventuelt

S2016-47827

Sagens kerne

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

Beslutning

Kommunaldirektøren orienterede om status på indførelse af whistleblowerordning og borgerrådgiverfunktion. Der blev redegjort for processen for valg af ny AMR i HovedMED. Valgprocessen kommunikeres i uge 35 og gennemføres i september.

Medarbejderrepræsentanterne gjorde opmærksom på, at vilkårene for MED-repræsentanter synes forskellige. Der blev opfordret til gentagelse af rammerne for MED-repræsentanter.

Det blev aftalt, at der på næste HovedMED afsættes 1½ time til en temadrøftelse af Rekruttering og fastholdelse (og fokus på deltid/fuldtid) med afsæt i MED-strategien.

HovedMED besluttede at kommunikere om:

- Elbiler og ladestandere
- Influenzavaccination
- Ny trend med arbejdsmiljødag og sundhedsdag