

REFERAT HovedMED - arkiv d. 23-08-2022

Mødedato Tirsdag d. 23. august 2022 kl. 09:30

Mødested Søndersø Rådhus, Storsalen

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

Indholdsfortegnelse

Tidsplan.....	3
Godkendelse af referat fra HovedMED.....	4
Referater fra OmrådeMED.....	5
Budget 2023 - drøftelse af det samlede budgetmateriale og afgivelse af høringssvar.....	6
Arbejds miljødrøftelse 2022.....	8
Arbejdspladsprisen 2022.....	10
Fraværstatistik pr. 30. juni 2022 - HovedMED.....	11
Arbejdsskadestatistik for første halvår af 2022.....	14
Status på besøg fra Arbejdstilsynet første halve år 2022.....	15
Orientering.....	16
Eventuelt.....	17

Punkt 1: Tidsplan

S2016-47827

Sagens kerne

Tidsplan for HovedMED for mødet den 23. august 2022:

	Drøftelse
09.30-09.35	Godkendelse af referat fra HovedMED
09.35-09.40	Referater fra OmrådeMED
09.40-10.20	Budget 2023 - drøftelse af det samlede budgetmateriale og afgivelse af høringssvar
10.20-10-40	Arbejds miljødrøftelse 2022
10-40-10.50	Arbejdspladsprisen 2022
10.50-11.10	Fraværstatistik pr. 30. juni 2022 - HovedMED
11.10-11.30	Orientering
	Arbejdsskadestatistik for første halvår af 2022
	Status på besøg fra Arbejdstilsynet første halve år 2022
	Orientering
	Eventuelt

Beslutning

Godkendt.

Punkt 2: Godkendelse af referat fra HovedMED

S2016-47827

Sagens kerne

Forelægges til orientering.

Der foreligger følgende referat fra HovedMED:

1. juli 2022

Beslutning

Godkendt.

Bilag

Åbent referat - HovedMED den 01-07-2022, kl. 09:30-13:00

Punkt 3: Referater fra OmrådeMED

S2016-47827

Sagens kerne

Referater fra OmrådeMED forelægges til orientering.

- OmrådeMED Social og Arbejdsmarked, den 23. juni
- OmrådeMED Rådhusene, den 24. juni

Beslutning

Orientering foretaget.

Bilag

Åbent referat - OmrådeMED Rådhusene den 24-06-2022, kl. 08:30-11:30

Åbent referat - OmrådeMED Social og Arbejdsmarked den 23-06-2022, kl. 09:00-12:00

Punkt 4: Budget 2023 - drøftelse af det samlede budgetmateriale og afgivelse af høringsvar

S2022-534

Sagens kerne

I henhold til tidsplanen for budget 2023 offentliggøres budgetmaterialet d.12. august og sendes i høring i perioden 12. - 26. august 2022. Materialet vil være at finde på intranettet.

Det betyder, at det er vigtigt, at HovedMED og OmrådeMED drøfter det tekniske budget for det kommende år samt de forslag til ændringer, tilpasninger og prioriteringer, der fremgår af dokumentet budgetændringer med og uden finansiering samt af anlægskataloget.

Udgangspunktet for drøftelserne er konsekvenserne for medarbejderne.

HovedMED og Lederforum orienteres om Budget 2023 på orienteringsmøde d. 11. august 2022.

Indstilling

Det indstilles, at HovedMED drøfter

- det tekniske budgetoplæg for budget 2023
- forslag til budgetændringer med og uden finansiering
- forslag til anlægsprioriteringer
- HovedMED udarbejder høringsvar til Kommunalbestyrelsen ift. budgetmaterialet og dets konsekvenser for medarbejderne.

Sagens baggrund

I henhold til tidsplanen for budget 2023 offentliggøres budgetmaterialet d.12. august og sendes i høring i perioden 12. - 26. august 2022. Materialet vil være at finde på intranettet fra d. 12. august 2022

Det betyder, at det er vigtigt, at HovedMED og OmrådeMED drøfter det tekniske budget for det kommende år samt de forslag til ændringer, tilpasninger og prioriteringer, der fremgår af dokumentet budgetændringer med og uden finansiering samt af anlægskataloget. Udgangspunktet for drøftelserne er konsekvenserne for medarbejderne.

Budgettet består af flere dokumenter men der bør være fokus på følgende dokumenter

- Budgetbemærkninger indenfor de forskellige fagområder
- Forslag til budgetændringer med og uden finansiering
- Forslag til anlægsprioriteringer

Økonomiske oplysninger

Den samlede økonomi i Budget 2023 offentliggøres d. 12. august 2022.

Lovgrundlag

Rammeaftalen for MED.

Beslutning

Kommunaldirektøren indledte punktet og overbragte en hilsen fra Økonomiudvalget med tak for sidst til fællesmødet den 17. aug. 2022. HovedMED drøftede, hvordan der i forberedelsen næste år kan skabes grundlag for mere struktur ift. dialogen og temaer.

HovedMED drøftede det samlede budgetmateriale med fokus på:

- Det kan være vanskeligt for den menige medarbejder at uddrage prioriteringer og finansiering af budgetmaterialet, herunder om der er tale om en effektivisering eller besparelse. Der ønskes en mere pædagogisk præsentation/kommunikation.
- Der ønskes mere indsigt i, hvor tallene kommer fra, f.eks. ift. demografi.
- Gældafviklingen er høj ift. den samlede gæld, som er betalt i 2026.
- Frisættelsesdagsordenen og samskabt styring kan bruges til at skabe ønskede forandringer og resultater.

HovedMED gav følgende input til høringssvar:

- Henvisning til OmrådeMED's høringssvar.
- Opfordring til at gøre noget anderledes ift. demografien og rekrutteringsudfordringer, herunder høj andel af seniorer.
- Fokus på sammenhæng mellem opgaver og ressourcer.
- Opfordring til at være attraktive på løn.
- Ønske om senioraftaler med fokus på individuelle aftaler.
- Bedre personalefaciliteter og vilkår på fagområderne.
- Fortsat fokus på sundhed for medarbejderne og gode medarbejdervilkår, herunder mere fokus på work-life-balance og reelle muligheder for fleksibilitet.
- Bakker op om forslag til it-udstyr og netværk.
- Ønsker om fortsat prioritering af uddannelsesmidler.
- Opfordring til fortsat at prioritere investeringer ift. klimavisionen.

Strategi og Politik laver et udkast til høringssvar, som fremsendes til HovedMED 23. aug. 2022. Frist for tilbagemeldinger pr. mail er torsdag den 25. aug. 2022 kl. 12. Derefter fremsendes høringssvar til Kommunalbestyrelsen.

Bilag

MED-aftalen - Procedureretningslinjer

Punkt 5: Arbejdsmiljødrøftelse 2022

S2022-33753

Sagens kerne

Arbejdsmiljødrøftelsen gennemføres hvert i MED jævnfør MED-aftalen. OmrådeMEDs drøftelser indsamles og herigennem anvendes viden og erfaringer fra OmrådeMED til at kvalificere HovedMeds drøftelse.

Arbejdsmiljødrøftelsen skal blandt andet være med til at synliggøre; hvilke arbejdsmiljøudfordringer der er på arbejdspladserne, hvad der konkret skal arbejdes med det kommende år og hvem gør hvad så målene opnås.

Indstilling

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

- Hvad er status på sidste års prioriterede indsatser?
- Hvilke arbejdsmiljøudfordringer har vi på arbejdspladserne og/eller samlet i organisationen/direktørområderne?
- Hvilke prioriterede indsatser har vi for det kommende år?
- Hvordan sikre vi at komme i mål med de prioriterede indsatser for det kommende år?

Sagens baggrund

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

Arbejdsmiljødrøftelsen indeholder 4 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.

Opmærksomhedspunkter fra arbejdsmiljøredegørelsen

- Stigende sygefravær på Social og Arbejdsmarked.
- Faldende sygefravær på Administrationsområdet samt Teknik, Erhverv og Kultur.
- Sygefravær sammenlignet med fynske kommuner, Nordfyns Kommune har det laveste gennemsnitlige sygefravær.
- Der er stort pres på det psykiske arbejdsmiljø i organisationen - der er igangsat initiativer i 2022 med workshops om at håndtere og forebygge vold, trusler og udadreagerende adfærd, samt mental sundhed som overordnet emne i Sundhedsugen.
- Nyt system til registrering af krænkende hændelser - sikre bedre håndtering og forebyggelse af hændelser samt overblik over antal og typer af hændelser.
- Arbejdsulykker er der et stigende antal corona relaterede registreringer, særligt i førtse halvår af 2022.
- Flere afgørelser fra Arbejdstilsynet, dette skyldes primært flere arbejdspladser har fået flere afgørelser og det er muligt at indgå aftaleforløb med Arbejdstilsynet.

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 fik en gennemgang af særlige fokusområder i arbejdsmiljøredegørelsen for 2021 og drøftelser i OmrådeMED som afsæt for en drøftelse af arbejdsmiljøet i 2022.

HovedMED drøftede følgende:

- Ønsker om mere sammenhæng mellem arbejdsmiljøarbejdet og særlige indsatser, f.eks. arbejdsfællesskaber, sundhedsugens temaer og arbejdsmiljødagen.
- Der skal endnu mere fokus på at sammenkoble arbejdsmiljø og løsning af kerneopgaven.
- Vi er midt i en omstilling, som medfører forandringer. Vi skal have fokus på, hvordan vi sikrer menneskelig og organisatorisk robusthed og evne til at have løbende dialog om forandringer.
- Implementeringsprocesser skal hænge sammen fra start til slut. Vi er hurtige til at påbegynde forandringer/nye tiltag, men har ikke megen tålmodighed til implementeringen.
- Ønske om mere systematik i arbejdsmiljøopfølgningen, som kan deles på tværs, herunder sikre bedre og mere målrettet inddragelse af LokalMED.
- Opbakning til vidensbaserede oplæg, som dem der har været afholdt virtuelt i organisationen hen over 2022 - der skal være mere fokus på tidspunkter for afholdelse, så forskellige målgrupper kan deltage.
- Der kan med fordel samles op på trivselshandleplanerne fra seneste måling.

HR-konsulent Jette Lund Laursen deltog under punktet.

Beslutning på møde OmrådeMED Børn og Unge 19-08-2022 - 08:30

Udsat til ekstraordinært møde d. 30. august.

Beslutning på møde OmrådeMED Rådhusene 16-08-2022 - 13:00

Status på årets prioriterede indsatser blev drøftet og der har været arbejdet med emnerne.

Indsatser for det kommende år:

- Den gode arbejdsplanlægning og arbejdets organisering.
- "Forstyrrelses" kulturen i storrumskontorerne og evaluering af mødeboksene på Otterup Rådhus.
- Social kapital og arbejdsfællesskaber.
- Fremme den fælles arbejdskultur og arbejdsglæde.

Der er behov for, at der er en systematik fra HR-konsulenterne, så der følges op i afdelingerne, når emner har været drøftet i OmrådeMED og derefter skal drøftes i LokalMED/TRIO. Vigtigt at der sker tilbagemeldinger fra LokalMED/TRIO og retur til OmrådeMED.

Beslutning på møde OmrådeMED Social og Arbejdsmarked 15-08-2022 - 12:30

Punktet genoptages på kommende møde.

Bilag

Bilag 1: Arbejdsmiljøredegørelse 2022

Bilag 2: Arbejdsmiljødrøftelse i MED 2021 - prioriterede indsatser

Punkt 6: Arbejdspladsprisen 2022

S2022-33766

Sagens kerne

Hvert år kan arbejdspladser i Nordfyns Kommune indstilles til at vinde Arbejdspladsprisen. Det er muligt, at blive indstillet, hvis en arbejdsplads har igangsat særlige tiltag som fremmer trivslen på arbejdspladsen. MED-organisationen har en vigtig rolle i at få kendskabet til arbejdspladsen ud i organisationen og samtidig være med til at indstille arbejdspladserne til prisen.

Indstilling

MED-organisationen orienteres om deres rolle i forhold til at videreformidle Arbejdspladsprisen og indstille arbejdspladser til prisen.

Sagens baggrund

Tilslutningen til Arbejdspladsprisen har været lille de seneste år og indstillinger til Arbejdspladsprisen i 2021 var desværre 0.

Derfor sættes der særligt fokus på, at muligheden for, at vinde Arbejdspladsprisen videreformidles ud i organisationen, så alle arbejdspladser der igangsætter gode initiativer også får mulighed for, at dele deres gode erfaringer og samtidig mulighed for at vinde Arbejdspladsprisen.

Hvert år gives der 2 x 10.000 kr. til to arbejdspladser.

Udover MEDs rolle i at få kommunikeret Arbejdspladsprisen ud og indstille arbejdspladser til prisen, vil der blive lavet opslag på Intranettet og det vil blive nævnt i nyhedsmailen til arbejdsmiljøorganisationen. Derudover er der en side på Intranettet med tidligere vindere og en beskrivelse af hvordan en arbejdsplads kan indstilles til prisen. Link til Intra: [Arbejdspladsprisen - Nordfyns Kommunes Intranet](#)

HovedMED drøftede den 28. januar 2022 relevansen og model for at vinde prisen. I HovedMED er der stor opbakning til prisen og et ønske om at den fortsætter, da det er en god anledning til også at anerkende alle de gode initiativer der er ude rundt om på arbejdspladserne i organisationen.

Økonomiske oplysninger

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

Lovgrundlag

-

Beslutning

HovedMED drøftede indstillingsmetode til Arbejdspladsprisen. Der blev ønsket mere kommunikation af muligheden for indstillinger via intra, og at det knyttes an til f.eks. sundhedsugen og arbejdsmiljødagen.

Beslutning på møde OmrådeMED Børn og Unge 19-08-2022 - 08:30

Udsat til ekstraordinært møde d. 30. august.

Beslutning på møde OmrådeMED Rådhusene 16-08-2022 - 13:00

Der blev gjort opmærksom på, at OmrådeMED kan indstille kandidater til arbejdsplads prisen.

Beslutning på møde OmrådeMED Social og Arbejdsmarked 15-08-2022 - 12:30

OmrådeMED nåede ikke punktet.

Sagen tages med på kommende møde og forvaltningen tager initiativ til at formidle muligheden for at indstille til arbejdsmiljøprisen.

Punkt 7: Fraværsstatistik pr. 30. juni 2022 - HovedMED

S2022-32617

Sagens kerne

Fraværsstatistikken pr. 30 juni 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. 30. juni 2022 på 5,7 %, hvilket er det samme som pr. 31. maj 2022 og 0,9 procentpoint højere i forhold til sygefraværet pr. 30. juni 2021.

Specifikt for juni måned 2022 ligger sygefraværet på 4,9%, hvilket er 0,2 procentpoint højere i forhold til sygefraværet for maj måned 2022 og 0,2 procentpoint højere i forhold til juni måned 2021.

Det registrerede fravær svarer til ca. 101,1 fraværsårsværk for HovedMED's område.

Andelen af medarbejdere uden sygefravær ligger på 28,0% 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. 30. juni 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	5,7 %	4,8 %	14,5 dage	28,0 %	48.900.068

Seneste 12 måneder: 1. juli 2021 - 30. juni 2022.

Forrige 12 måneder: 1. juli 2020 - 30. juni 2021.

For de øvrige OmrådeMED gælder følgende pr. 30. juni 2022 i forhold til 2021:

Børn og Unge: fraværet ligger 0,9 procentpoint højere.

Rådhusene: fraværet ligger 0,3 procentpoint højere.

Social og Arbejdsmarked: fraværet ligger 1,2 procentpoint højere.

Teknik, Erhverv og Kultur: fraværet ligger 0,6 procentpoint lavere.

OmrådeMED Rådhusene og Teknik, Erhverv og Kultur har indfriet måltallet "Andel uden sygefravær".

OmrådeMED Teknik, Erhverv og Kultur har desuden også indfriet måltallene for "Sygefravær i % seneste 12 mdr." og "Antal sygefraværsdage".

OmrådeMED Rådhusene har også indfriet måltallet for "Sygefravær i % seneste 12 mdr."

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				
Fraværs-rapport pr. 30. juni 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	5,0 %	4,1 %	13,0 dage	30,6 %	18.374.662
Rådhusene	3,0 %	2,7 %	8,0 dage	36,5 %	4.212.991
Social og Arbejdsmarked	8,0 %	6,8 %	20,6 dage	21,7 %	23.764.530
Teknik, Erhverv og Kultur	2,9 %	3,5 %	7,4 dage	31,9 %	1.437.993

Fravær vedrørende Covid-19 indgår i fraværssrapporterne 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 sygefraværssopgørelsen. 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. 48,9 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, som de seneste 12 måneder ligger på 5,7%.

HovedMED glædede sig over, at 28% af medarbejderne ikke har sygefravær overhovedet, på trods af at det ikke er nået op på måltallet på 33%.

Bilag

Fravær rapport - Hoved-MED - pr. 30. juni 2022

Fravær rapport - Område-MED Børn og Unge - pr. 30. juni 2022

Fravær rapport - Område-MED Rådhusene - pr. 30. juni 2022

Fravær rapport - Område-MED Social og Arbejdsmarked - pr. 30. juni 2022

Fravær rapport - Område-MED Teknik, Erhverv og Kultur - pr. 30. juni 2022

Datagrundlag i fravær rapporterne

Punkt 8: Arbejdsskadestatistik for første halvår af 2022

S2022-612

Sagens kerne

Strategi og Politik har udarbejdet en kommenteret oversigt over anmeldte arbejdsulykker for første halvår af 2022 med sammenligning til tidligere år.

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

Ingen

Beslutning

Orientering foretaget.

Bilag

Oversigt over arbejdsulykker 1. halvår 2022

Punkt 9: Status på besøg fra Arbejdstilsynet første halvår 2022

S2022-815

Sagens kerne

Arbejdstilsynet har besøgt flere arbejdspladser i første halvår af 2022 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 2022 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 første halvdel af 2022 har Arbejdstilsynet besøgt 10 arbejdspladser.

Hovedparten af afgørelserne er om det psykiske arbejdsmiljø.

Årets tema i 2022, som er besluttet i samarbejde med HovedMED, er psykisk arbejdsmiljø. Der tilbydes derfor workshops til Arbejdsmiljøorganisationen (MED-organisationen) om forebyggelse og håndtering af vold, trusler og udadreagerende adfærd. Derudover forventes det, at der i efteråret 2022 implementeres et elektronisk system til at håndtere krænkende hændelser, således det bliver lettere at få registreret hændelserne samt at igangsætte håndterende og forbyggende tiltag.

I vedlagte bilag kan det læses, hvilke arbejdspladser der er blevet besøgt i første halvår i 2022 samt typer af afgørelser.

Økonomiske oplysninger

-

Lovgrundlag

Arbejdsmiljøloven.

Beslutning

Orientering foretaget.

Bilag

Status på besøg fra Arbejdstilsynet 2022

Punkt 10: Orientering

S2016-47827

Sagens kerne

Orientering til HovedMED.

Orientering fra ledelsessiden.

Orientering fra medarbejdersiden.

Orientering fra arbejdsmiljørepræsentanterne.

Årskalender.

Arbejdsmiljø-årshjul.

Beslutning

HovedMED blev orienteret om:

- Kommunalbestyrelsens visionsproces og inddragelse af civilsamfundet nærmer sig sin afslutning, og ny vision forventes vedtaget i september.
- Ansættelse af to nye chefer på Arbejdsmarkedsområdet og Natur og Miljø.

Bilag

Tilrettet årskalender 2022 - HovedMED 23.08.2022

Punkt 11: Eventuelt

S2016-47827

Sagens kerne

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

Beslutning

HovedMED aftalte, at kommunikere følgende fra mødet:

- Budget 2023.
- Arbejdspladsprisen - formål og muligheder.