

REFERAT HovedMED (2023-2024) d. 16-06-2023

Mødedato Fredag d. 16. juni 2023 kl. 09:30

Mødested Sønderø Rådhus

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

Indholdsfortegnelse

Tidsplan.....	3
Godkendelse af referat fra HovedMED.....	4
Referat fra OmrådeMED.....	5
Seniordage - en dag eller timer?.....	6
Opfølgning på data i Personalepolitisk redegørelse.....	8
Budget 2024 og status på processen.....	9
Ændringer i MED-organisationen som følge af ny skole- og dagtilbudsstruktur.....	13
Bekræftelse af digital identitet med MitID.....	14
Fraværstatistik pr. 31. maj 2023 - HovedMED.....	15
Forberedelse af næste møde.....	18
Medarbejdergrundlag.....	19
Sundhedsugen 2023.....	21
Ligestillingsredegørelse 2023.....	23
Orientering.....	24

Punkt 1: Tidsplan

S2022-39879

Sagens kerne

		Deltagere:
	DRØFTELSE	
09.30-09.35	Godkendelse af referat fra HovedMED	
09.35-09.40	Referat fra OmrådeMED	
09.40-10.10	Seniordage - en dag eller timer?	Chef for Økonomi og Løn Gitte Clemmensen deltager under punktet
10.10-10.40	Opfølgning på data i Personalepolitisk redegørelse	Chef for Økonomi og Løn Gitte Clemmensen deltager under punktet
10.40-11.40	Budget 2024 og status på processen	
11.40-11.50	Ændringer i MED-organisationen som følge af ny skole- og dagtilbudsstruktur	
11.50-12.00	Bekræftelse af digital identitet med MitID	
12.00-12.10	Fraværstatistik pr. 31. maj 2023 - HovedMED	
12.10-12.20	Forberedelse af næste møde	
	ORIENTERING	
12.20-12.30	Medarbejdergrundlag	
12.30-12.40	Sundhedsugen 2023	
12.40-12.50	Ligestillingsredegørelse 2023	
12.50-13.00	Orientering	

Aktuel beslutning på HovedMED (2023-2024) 16-06-2023

Godkendt.

Punkt 2: Godkendelse af referat fra HovedMED

S2016-47827

Sagens kerne

Forelægges til orientering.

Der foreligger følgende referater fra HovedMED:

- Den 28. marts 2023

Aktuel beslutning på HovedMED (2023-2024) 16-06-2023

Godkendt.

Bilag

Samlet referat - HovedMED (2023-2024) den 28-03-2023

Punkt 3: Referat fra OmrådeMED

S2016-47827

Sagens kerne

Referater fra OmrådeMED forelægges til orientering.

OmrådeMED Rådhusene, den 9. maj.

OmrådeMED Sundhed og Rehabilitering, den 9. maj.

OmrådeMED Teknik, Erhverv og Kultur, den 23. maj.

OmrådeMED Børn og Unge, den 23. maj.

Aktuel beslutning på HovedMED (2023-2024) 16-06-2023

Orientering foretaget.

Bilag

Samlet referat - OmrådeMED Rådhusene den 09-05-2023

Samlet referat - OmrådeMED Sundhed og Rehabilitering den 09-05-2023

Samlet referat - OmrådeMED Teknik, Erhverv og Kultur den 23-05-2023

Samlet referat - OmrådeMED Børn og Unge den 23-05-2023

Punkt 4: Seniordage - en dag eller timer?

S2023-8299

Sagens kerne

"Begrebet" seniordage skaber administrative udfordringer og der ønskes en drøftelse af, at seniordage registreres og afvikles som timer.

Chef for Økonomi og Løn Gitte Clemmensen deltager i punktets behandling.

Indstilling

Det indstilles, at HovedMED drøfter praksis ift. seniordage og konsekvenser ift. en ensretning ved at opgøre seniordage i timer og som kan kvalificere direktionens beslutning.

Sagens baggrund

Efter de forskellige overenskomster, og efter rammeaftale om seniorpolitik, har en stor gruppe medarbejdere ret til op mod 5 seniordage årligt, fra det år de fylder 60 (og nogle har ret til seniordage tidligere).

I Nordfyns Kommune oplever vi en konkret udfordring med afviklingen af disse seniordage.

Udfordringen skyldes at:

- Vi har deltidsansatte medarbejdere.
- Vi har medarbejdere der arbejder få dage om ugen.
- Vi gør forsøg med "den fleksible arbejdsplads" hvor der arbejdes fuld tid, men på 4 arbejdsdage frem for 5.

Rammeaftale om seniorpolitik - en vejledning pkt. 6.4:

Seniordage kan holdes i hele eller halve dage. Det er op til det lokale niveau at fastlægge, hvor meget en seniordag er for medarbejdere, som f.eks. arbejder på deltid, i skiftende vagter eller som i øvrigt har varierende arbejdstider. Det kan på arbejdspladsen drøftes eller forhandles, hvor meget en seniordag er. Såfremt der ikke kan opnås enighed, kan arbejdsgiveren fastsætte, hvor meget en seniordag udgør.

Formålet med seniorindsatsen (herunder retten til seniordage) er at understøtte et godt seniorarbejdsliv for ældre medarbejdere, så de finder det attraktivt at fortsætte i beskæftigelse, og det sikres, at de fortsat er en aktiv, kvalificeret, fleksibel og efterspurgt arbejdskraft.

Formålet er ikke at skabe en skævvridning mellem ansatte på fuld tid, og ansatte der fx arbejder 2 dage om ugen.

5 seniordage for en "almindelig" fuldtidsmedarbejder betyder, at vedkommende har 1 uges ekstra frihed årligt.

En medarbejder der arbejder 2 dage om ugen vil derimod have 2,5 uges ekstra frihed årligt, hvis vi betragter 1 seniordag som 1 arbejdsdag for alle.

Formålet er dog at give den samme ret til alle grupper af medarbejdere, uanset hvordan den enkelte arbejder. Dvs. at 5 seniordage alene bør udgøre 1 uges ekstra frihed om året, for alle.

Ferie registreres altid i timer og opgøres i overensstemmelse med den enkelte medarbejders ugenorm / beskæftigelsesgrad. Det betyder, at en uges ferie for nogle er 37 timer, for andre 32 timer osv.

Omsorgsdage skal jfr. reglerne opgøres i dage.

Økonomiske oplysninger

-

Lovgrundlag

-

Aktuel beslutning på HovedMED (2023-2024) 16-06-2023

HovedMED fik en gennemgang af rammerne for afvikling af seniordage, herunder hvordan det praktiseres og registreres forskelligt, og hvilke udfordringer det giver.

HovedMED drøftede seniordage med følgende perspektiver:

- Håndtering af seniordage kan sammentænkes med en kommende seniorpolitik. Seniorpolitik dagsordensættes på kommende møde i HovedMED
- Afvikling af seniordage i timer vil have indflydelse på muligheden for at afvikle hele dage eller afføde flere dage
- Det skal afklares, om det er de faglige organisationer, som den fremtidige håndtering skal aftales med

Stabschef for Økonomi og Løn Gitte Clemmensen deltog under punktet.

Punkt 5: Opfølgning på data i Personalepolitisk redegørelse

S2022-39051

Sagens kerne

På baggrund af drøftelsen af den Personalepolitiske Redegørelse i HovedMED den 28. marts præsenteres udvalgte data for HovedMED.

Indstilling

HovedMED orienteres om data fra Ledelsesinformation.

Sagens baggrund

Den Personalepolitiske Redegørelse 2020-2022 blev drøftet på HovedMED den 28. marts. HovedMED ønskede en opfølgning på data i redegørelsen. Nedenstående punkter beskriver det HovedMED ønskede opfølgning på.

- Spørgsmål: Er lederne inkluderet i data? Svar: Ja lederne er inkluderet i data.
- Spørgsmål: Stigende personaleomsætning kalder på yderligere afdækning. Svar: Chef for Økonomi og Løn Gitte Clemmesen uddyber data. Her præsenteres data fra Ledelsesinformation, som er den primær datakilde i redegørelsen

Chef for Økonomi og Løn Gitte Clemmesen deltager på punktet.

Økonomiske oplysninger

Sagen har ikke været forelagt Økonomi og Løn

Lovgrundlag

-

Aktuel beslutning på HovedMED (2023-2024) 16-06-2023

HovedMED fulgte op på tidligere drøftelse af den Personalepolitiske Redegørelse, hvor HovedMED havde spørgsmål til data.

HovedMED fik en orientering om og drøftede:

- Personaleomsætning og løbende data-overblik.
- Der er stor forskel på, om personaleomsætningen opgøres med eller uden vikarer.
- Data er vigtige for arbejdet med rekruttering og fastholdelse.

HovedMED ønsker fremover at have materiale og data for personaleomsætning til rådighed, gerne via dagsordenen eller direkte adgang.

Stabschef for Økonomi og Løn Gitte Clemmensen deltog under punktet.

Punkt 6: Budget 2024 og status på processen

S2023-6430

Sagens kerne

Budgetstrategien for processen for Budget 2024 og overslagsårene er godkendt af Kommunalbestyrelsen og Økonomiudvalget har fastlagt de økonomiske rammer for Budget 2024.

I forbindelse med budgetprocessen er der etableret en "forslagskasse" til gode ideer omkring omstillinger i den kommunale velfærdsamt / eller besparelser. Der bliver kommunikeret herom via intranettet.

Indstilling

Det indstilles, at HovedMED drøfter

- status på budgetprocessen og arbejdet med at beskrive økonomisk råderum,
- gode ideer og input til omstillinger og besparelser.

Sagens baggrund

Der er udarbejdet Budgetstrategi for Budget 2024 og overslagsårene 2025 - 2027. Budgetstrategien danner rammerne og tidsplanen for tilblivelsen af Budget 2024 og overslagsårene. Budgetstrategien er godkendt af Kommunalbestyrelsen d. 27. april 2023.

Budgetstrategien for 2024-2027 skal understøtte og medvirke til, at realisere Kommunalbestyrelsens vision - Fælles veje til ny velfærd og ambitionerne i de reformspor, der er fastlagt i det politiske arbejdsgrundlag.

I regeringsgrundlaget fremstår det tydeligt, at der frem mod 2030 vil være et begrænset økonomisk råderum og et større økonomisk krav til landets kommuner. De seneste års ydre kriser med en pandemi, krigen i Europa og afledt heraf en aktuel energikrise og en historisk høj inflation, har lagt et øget pres på den offentlige økonomi. Derfor må forventningerne til de kommende års økonomiaftaler være med afsæt i nogle historisk stramme økonomiaftaler.

Udover de udfordringer, står vi med en række kendte og komplekse udfordringer, de såkaldte "vilde problemer" som bl.a. handler om manglen på arbejdskraft, børn og unge i mistrivsel, voksne uden fodfæste på arbejdsmarkedet samt klima og grøn omstilling. Herudover oplever vi et mærkbart økonomisk pres på det specialiserede socialområde. Ligesom vi skal arbejde med frisættelse til at omstille den offentlige velfærd.

Budgetstrategien for perioden 2024-2027 skal derfor have det langsigtede økonomiske fokus for at sikre en samlet robust økonomi, der omfatter serviceudgifter, overførsler samt anlæg og indtægtssiden, for at skabe den nødvendige omstilling i velfærden. En omstilling og en nytænkning som er en forudsætning for et effektivt lokaldemokrati, og for at sikre Kommunalbestyrelsen et reelt politisk handlerum, og muligheden for at prioritere og udvikle de borgernære opgaver, og derfor skal Nordfyns Kommune selv tilvejebringe de råderum, der skal bruges til politiske prioriteringer, hvilket budgetstrategien skal understøtte.

Med det økonomiske udgangspunkt vil der i de kommende år være behov for at træffe nogle politiske strategiske valg - herunder også nogle strukturelle prioriteringer, hvor der ses nærmere ind på nogle af de strukturer, der er bygget op, og om det er de rette fysiske og organisatoriske strukturer? Det vil bl.a. ske med afsæt i to strategiske hovedspor, hvor det ene kan karakteriseres ved nærhed, lighed og lav service ved at opretholde mange små enheder med risiko for mindre velstand men større lighed, mens det andet hovedspor kan karakteriseres ved en mere sammenhængende og bæredygtig kommune med effektiviseringer og mindre fald i serviceniveau og dermed acceptere større ulighed, men med mulighed for mere velstand.

Derfor vil budgetstrategien ske med udgangspunkt i det politiske arbejdsgrundlag og med følgende fokuspunkter:

En robust økonomi

Pejlemærke:

Vi vil arbejde målrettet for at skabe en driftsbalance med et overskud til investeringer og prioriteringer i velfærd, vækst og grøn omstilling.

Arbejdskraft og bosætning

Pejlemærke:

Vi vil skabe fælles veje til at sikre kvalificeret arbejdskraft til både private og offentlige arbejdspladser. Kommunalbestyrelsen vil skabe rammerne for, at der er attraktive byggegrunde i byerne og på landet.

Digitalisering og teknologi

Pejlemærke:

Vi vil bane vejen for at integrere ny teknologi og digital infrastruktur, så der fortsat skabes kvalitet og tidssvarende udvikling af velfærden for borgere og virksomheder i hele kommunen.

Børn og Unge: Trivsel, læring og uddannelse i mangfoldige fællesskaber

Pejlemærke:

Vi vil prioritere indsatser, der styrker trivslen, motiverer til læring og sikrer en gennemført uddannelse og færre i specialiserede tilbud samt forebyggende og helhedsorienterede indsatser for familier i sårbare positioner.

Social og Sundhed: Værdighed og tryghed er vejen til et godt liv

Pejlemærke:

Kommunalbestyrelsen vil med mod og handlekraft skabe velfærdsløsninger, der balancerer resurser og de rammer, der er på området, samtidig med at vi leverer tryghed og livskvalitet.

Arbejdsmarked: Arbejdsfællesskaber som forudsætning for selvstændigt ansvar

Pejlemærke:

Ledigheden for job og uddannelsesparate skal være blandt Fyns laveste ved udgangen af 2025 og Nordfyns Kommune vil være blandt de bedste til at arbejde helhedsorienteret til gavn for de mest udsatte.

Erhverv, Kultur og Fritid: Nordfyn er attraktiv rammer for familie- og erhvervsliv

Pejlemærke:

Vi vil være Danmarks bedste friluftskommune for familier i 2027 og fortsat placere os i top 20 i DI's Erhvervs klimaundersøgelse.

Teknik og Miljø: Vi tager klimaet og vores natur alvorligt med Green Steps

Pejlemærke:

Vi vil arbejde målrettet med at gøre Nordfyns Kommune CO₂-neutral og reducere CO₂-udledningen og skabe gode betingelser for den nordfynske natur.

Økonomiske oplysninger

Udgangspunktet for Budget 2024 er, at Økonomiudvalget udmelder økonomiske rammer til fagudvalgene. De udmeldte rammer er 57 mio. kr. lavere end rammerne i Budget 2023, jf. punktets økonomiske oplysninger. Der er således behov for nytænkning og omstilling af den kommunale velfærd.

Forudsætningerne for udmelding af de økonomiske rammer, som Økonomiudvalget har godkendt er følgende:

- Udgangspunktet er budgetrammen for nettodriftsudgifterne for Budgetoverslagsåret 2024 i det vedtagne Budget 2023-2026.
- Hertil tillægges korrektion for opdrift på Social- og Sundhedsudvalgets område på 7 mio. kr.

- Herefter foretages en modregning af det samlede råderum på 57 mio. kr., der fordeles forholdsmæssigt i ft. nettoserviceudgifterne.

Rammeudmeldingen er herefter som følgende:

Scenarie 3	Budgetover- slagsår 2024	Korrektion for opdrift 2)	Råderum	Ramme- udmelding
Beløb er vist i hele 1.000 kr. og 2023-priser				
Arbejdsmarkedsudvalget	509.011		-180	508.831
Erhvervs-, Kultur- og Fritidsudvalget	45.969		-1.790	44.179
Børne- og Ungeudvalget	558.513		-21.580	536.933
Social- og Sundhedsudvalget	632.495	7.000	-20.070	619.425
Teknik- og miljøudvalget	113.336		-4.420	108.916
Økonomiudvalget 1)	222.160		-8.960	213.200
I alt	2.081.485	7.000	-57.000	2.031.485

Note 1: Økonomiudvalget

En forventet besparelse jf. regeringsgrundlaget på 3,0 mio. kr. inden for administration og jobcenter (beskæftigelsesområdet) er indeholdt i råderummet.

Note 2: Specifikation af opdriften

Social og Sundhedsudvalget:

- Opdrift på Voksen handicapområdet 5.000.000 kr.
- Demografi ældreområdet 2.000.000 kr.

Lovgrundlag

-

Aktuel beslutning på HovedMED (2023-2024) 16-06-2023

HovedMED fik en status på arbejdet med Budget 2024 med fokus på:

- Budgetubalance i 2024 og overslagsårene.
- Administrative besparelser (jf. udmelding i Regeringsgrundlaget).
- Udvalgsbesparelser.
- Ejendomsstrategi.
- Økonomaftalen mellem KL og Regeringen.

HovedMED gav input til fællesmødet med Økonomiudvalget den 23. aug. 2023:

- Ønske om bredde i emner til drøftelsen, så alle fagområder bliver bragt i spil.
- Håndtering af reduktion af personale.

- Øvrige input til fællesmødet meldes ind til næstformand for HovedMED Frederik Horsens, så de indarbejdes i dagsordenen.

Bilag

BUDGETSTRATEGI 2024-2027

Punkt 7: Ændringer i MED-organisationen som følge af ny skole- og dagtilbudsstruktur

S2023-7086

Sagens kerne

De kommende ændringer i skole- og dagtilbudsstrukturen medfører behov for tilpasning af MED-organisationen.

I henhold til Nordfyns Kommunes lokale MED-aftale af 1. april 2015, § 4, stk. 2. beslutter HovedMED, om ændringen kan foretages.

Indstilling

Administrationen indstiller, at HovedMED beslutter at:

- LokalMED skoledistrikt Kystskolen nedlægges pr. 31. juli 2023.
- LokalMED skoledistrikt Særslev-Hårslev nedlægges pr. 31. juli 2023.
- Arbejdsmiljøpladserne fordeles i distrikterne som vist i MED-aftalens Bilag 1 (udkast af den 9. maj 2023) pr. 31. juli 2023.

Sagens baggrund

De kommende strukturændringer i skoledistrikterne og i dagtilbudsdistrikterne medfører behov for tilpasning af MED-organisationen.

Pr. 31. juli 2023 nedlægges Skoledistrikt Kystskolen. Derfor indstilles det, at LokalMED Skoledistrikt Kystskolen nedlægges.

Pr. 31. juli 2023 nedlægges Skoledistrikt Særslev-Hårslev. Derfor indstilles det, at LokalMED Skoledistrikt Særslev-Hårslev nedlægges.

Medarbejdere fra de nedlagte skoledistrikter og fra nedlagte skoleafdelinger flyttes til andre skoledistrikter / skoleafdelinger i Nordfyns Kommune.

Medarbejdere fra nedlagte daginstitutioner flyttes til andre daginstitutioner i Nordfyns Kommune.

Derfor indstilles det, at arbejdsmiljørepræsentantpladserne i Skole- og Dagtilbud tilpasses den nye fordeling af medarbejdere i henholdsvis skole og dagtilbudsdistrikterne.

Arbejdsmiljørepræsentantpladserne fordeles således, at antallet af medarbejdere under hver arbejdsmiljørepræsentant er jævnt fordelt. I den fordeling skelnes der dog også til antallet af matrikler, som den enkelte arbejdsmiljørepræsentant skal dække, således at hvis der er flere matrikler, tages der hensyn til dette i fordelingen af pladserne.

Det samlede antal arbejdsmiljørepræsentantpladser i skole- og dagtilbud forbliver uændret.

Økonomiske oplysninger

Sagen har ikke været forelagt Økonomi og Løn.

Lovgrundlag

Nordfyns Kommunes lokale MED-aftale af 1. april 2015, § 4, stk. 2.

Aktuel beslutning på HovedMED (2023-2024) 16-06-2023

Godkendt.

Bilag

Udkast pr. 09.05.2023 - Bilag 1-MED-aftale - oversigt over områder, afdelinger og AMR

Oversigt over AMR fordeling - Ny struktur Skole og Dagtilbud 2023

Punkt 8: Bekræftelse af digital identitet med MitID

S2023-7342

Sagens kerne

For at leve op til ny lovgivning om national standard for identiteters sikringsniveauer (NSIS) indfører Nordfyns kommune en ny ID-portal, hvor alle medarbejdere med deres personlige MitID bekræfter deres identitet. Alle fagområder involveres i implementeringen, og medarbejdere vil modtage udførlig vejledning fra IT-afdelingen før udrulning af løsningen.

Indstilling

Det indstilles, at HovedMED drøfter, hvordan tiltaget bedst implementeres og kommunikeres i organisationen.

Sagens baggrund

Digitaliseringsstyrelsen stiller hele tiden øgede krav til de offentlige myndigheders håndtering af digitale identiteter. Det, at vi betjener os selv på nettet kræver, at vi har en god og fleksibel løsning til at identificere os, der samtidig lever op til den sikkerhed, der er nødvendig for at undgå misbrug og svindel. Derfor har det offentlige Danmark og landets pengeinstitutter udviklet MitID og indført ny lovgivning på området (NSIS).

MitID er Danmarks vedtagne digitale ID (identitet) for borgere i Danmark. Med MitID identificerer man sig som person ved at bevise, hvem man er, når man betjener sig selv på nettet via en selvbetjeningsløsning. Det kan f.eks. være når man bruger sin (net)Bank, logger på Borger.dk, Lægevejen eller skal bekræfte overfor sin arbejdsgiver, at man er den person, man er, når man får et login til arbejdspladsens it-systemer.

På baggrund af dette indfører Nordfyns Kommune en ID-portal.

Når udrulningen af en ny ID-portal igangsættes i Nordfyns Kommunes organisation fra maj 2023, skal alle medarbejdere bekræfte deres identitet for at få et login, der giver dem adgang til de it-systemer, de skal benytte i deres arbejde i Nordfyns Kommune. Med ID-portalens sikres det, at login udleveres til rette identitet, hvilket er med til at beskytte den enkelte medarbejder for svindel og misbrug. ID-portalens er på samme tid det sted, hvor man fremover selv kan skifte sit password på alle tider af døgnet, når der er brug for det.

Økonomiske oplysninger

Sagen har ikke været forelagt Økonomi og Løn.

Lovgrundlag

Lovgivning om NSIS, MitID og NemLog-in.

Aktuel beslutning på HovedMED (2023-2024) 16-06-2023

HovedMED drøftede processen for digital identitet med MitID. HovedMED bakkede op om planen for implementering og den kommunikation, der er iværksat.

Punkt 9: Fraværstatistik pr. 31. maj 2023 - HovedMED

S2023-8110

Sagens kerne

Fraværstatistikken pr. 31. maj 2023 for HovedMED er udarbejdet og fremlægges til drøftelse.

Indstilling

Det indstilles at fraværstatistikken forelægges til drøftelse samt at der drøftes konsekvenser for arbejdsmiljøet.

Sagens baggrund

Fraværssrapporterne 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. 31. maj 2023 på 5,7 %, hvilket er det samme som sygefraværet pr. 30. april 2023 og det samme som sygefraværet pr. 31. maj 2022.

Specifikt for maj måned 2023 ligger sygefraværet på 4,8%, hvilket er 0,3 procentpoint lavere i forhold til sygefraværet for april måned 2023 og 0,1 procentpoint højere i forhold til maj måned 2022.

Det registrerede fravær svarer til ca. 98,7 fraværårsværk for HovedMED's område.

Andelen af medarbejdere uden sygefravær ligger på 23,8% 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.

Fraværss- rapport pr. 31. maj 2023	Sygefravær- 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 %	5,7 %	14,2 dage	23,8 %	49.006.935

Seneste 12 måneder: 1. juni 2022 - 31. maj 2023.

Forrige 12 måneder: 1. juni 2021 - 31. maj 2022.

For de øvrige OmrådeMED gælder følgende pr. 31. maj 2023 i forhold til 2022:

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

Rådhusene: fraværet ligger 0,8 procentpoint højere.

Sundhed og Rehabilitering: fraværet ligger 0,7 procentpoint lavere.

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

OmrådeMED Rådhusene har lige akkurat indfriet måltallet "Andel uden sygefravær". OmrådeMED Teknik, Erhverv og Kultur ligger 3,3 procentpoint over måltallet "Andel uden sygefravær".

Nedenstående tabel viser måltal for OmrådeMED-udvalgene:

	Sygefraværers-Procent	Antal sygefraværdsdage 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 %
Sundhed og Rehabilitering	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				
Fravær-rapport pr. 31. maj 2023	Sygefraværers-Procent		Antal sygefraværdsdage 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	5,1 %	5,0 %	13,5 dage	27,2 %	18.995.402
Rådhusene	3,7 %	2,9 %	9,8 dage	30,0 %	5.180.628
Sundhed og Rehabilitering	7,3 %	8,0 %	19,0 dage	17,4 %	22.168.812
Teknik, Erhverv og Kultur	3,5 %	2,9 %	9,2 dage	33,3 %	1.799.337

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.

Økonomiske oplysninger

De estimerede lønudgifter udbetalt i forbindelse med sygefravær de seneste 12 måneder udgør ca. 49,0 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.

Aktuel beslutning på HovedMED (2023-2024) 16-06-2023

HovedMED tog orienteringen om fraværstatistikken pr. 31. maj 2023 til efterretning.

Bilag

Fravær rapport - Hoved-MED pr. 31. maj 2023

Fravær rapport - Område-MED Børn og Unge pr. 31. maj 2023

Fravær rapport - Område-MED Rådhusene pr. 31. maj 2023

Fravær rapport - Område-MED Social og Arbejdsmarked pr. 31. maj 2023

Fravær rapport - Område-MED Teknik, Erhverv og Kultur pr. 31. maj 2023

Datagrundlag i fravær rapporterne

Punkt 10: Forberedelse af næste møde

S2022-36121

Sagens kerne

Efterspørgsel af input til kommende dagsorden.

Indstilling

-

Sagens baggrund

-

Økonomiske oplysninger

-

Lovgrundlag

-

Aktuel beslutning på HovedMED (2023-2024) 16-06-2023

HovedMED forberedte næste møde den 25. august 2023 og ønskede følgende punkter på dagsordenen:

- Status på rekruttering og fastholdelse
- Seniorpolitik
- Principper for tjenestefri med og uden løn

Bilag

Årskalender 2023 for HovedMED

Punkt 11: Medarbejdergrundlag

S2023-3414

Sagens kerne

Status på arbejdet med nyt medarbejdergrundlag.

Indstilling

Det indstilles, at HovedMED orienteres om status på udviklingen af nyt medarbejdergrundlag.

Sagens baggrund

I forlængelse af den nye vision Fælles vejen til ny velfærd, opdateres flere af de fælles og tværgående styringsredskaber vi har i Nordfyns Kommune.

Både ledelsesgrundlag og medarbejdergrundlag opdateres i løbet af 2023, så de matcher visionen og de forventninger der er til såvel ledere som medarbejdere i Nordfyns Kommune i dag og i fremtiden. Arbejdet med disse opdateringer ledes af to projektgrupper, sammensat ledere og medarbejdere i stabene. Projektgrupperne involverer henholdsvis leder- og medarbejderrepræsentanter i processerne, dér hvor det skaber mest værdi.

Opdateringen af medarbejdergrundlaget er forankret i MEDorganisationen. På det seneste møde d. 28 marts 2023 tog HovedMED første skridt i den proces der skal lede til et nye medarbejdergrundlag. På mødet evaluerede HovedMED det eksisterende medarbejdergrundlag, på såvel form som indhold. HovedMED gav også projektgruppen input til, hvad der er vigtigt at få med i et nyt medarbejdergrundlag, samt hvilke implementeringsgreb der kan sikre, at medarbejdergrundlaget får et meningsfuldt liv i organisationen.

I maj har projektgruppen på samme vis faciliteret drøftelser i OmrådeMED, hvor der dels er evalueret på det eksisterende og dels givet input til hvad der er af ønsker til et nyt medarbejdergrundlag.

Et lille udsnit fra evalueringen:

- Det skal være tydeligt hvorfor vi har et medarbejdergrundlag.
- Godt at der var en direkte kobling mellem ledelsesgrundlaget og medarbejdergrundlaget.
- Gerne en tættere kobling til alt det andet vi også skal forholde os til (værdier, strategier etc).
- Ønske om at medarbejdergrundlaget både er fælles for hele organisationen og at der er mulighed for at gøre noget/tilpasse mere lokalt (kan det være dynamisk?).
- Det skal være let tilgængeligt for alle (ikke akademisk) , enkelt og gerne mere visuelt.
- Det skal bringes i spil, ellers er det ligegyldigt og værdiløst.
- Dét der står, skal matche dét vi gør og den oplevelse man får når man er i organisationen.

D. 24 . maj afholdt projektgruppen en digital workshop for medlemmer af både OmrådeMED og HovedMED. Formålet med workshoppen var, at få igangsat drøftelse af vores værdier, og hvad de betyder når vi går på arbejde i Nordfyns Kommune.

Kommunaldirektøren har, på vegne af HovedMED, udsendt en mail til alle LokalMED med opfordring om at sætte medarbejdergrundlaget på dagsordenen i de kommende måneder. Mailen indeholder et udkast til sagsfremstilling, for at hjælpe til en fælles tilgang til drøftelserne. LokalMED opfordres også til at sende input til projektgruppen.

Projektgruppen behandler nu alle de input, der er kommet i ovenstående processer, samt det er løbende kommer fra LokalMED, og koger dette sammen til et skitse til nyt medarbejdergrundlag. Dette præsenteres og drøftes i august.

Økonomiske oplysninger

Sagen har ikke været forelagt Økonomi og Løn.

Lovgrundlag

Intet.

Aktuel beslutning på HovedMED (2023-2024) 16-06-2023

HovedMED fik en status på arbejdet med et nyt medarbejdergrundlag. HovedMED anbefalede, at eksisterende anledninger og fora til dialog i organisationen uddybes ift. implementeringsfasen.

Bilag

Procesplan medarbejdergrundlag

Punkt 12: Sundhedsugen 2023

S2023-7654

Sagens kerne

I 2023 afholdes Sundhedsugen i uge 41, hvor det overordnede tema bliver ABC - For Mental Sundhed.

Indstilling

HovedMED orienteres om årets Sundhedsuge uge 41.

Sagens baggrund

I 2022 blev Sundhedsugen i Nordfyns Kommune afholdt for første gang. Med afsæt i den efterfølgende evaluering er de overordnede rammer på Sundhedsugen 2023 udviklet.

Formålet med sundhedsugen er, at medarbejderne sammen på arbejdspladsen bliver mere opmærksomme på og får fokus på sundhed på arbejdspladsen, eventuelt koblet på løsningen af kerneopgaven.

Det overordnede tema for Sundhedsugen 2023 bliver:

ABC - For mental sundhed.

A - Gør noget aktivt

B - Gør noget sammen

C - Gør noget meningsfuldt

Kobler vi ABC - For mental sundhed på arbejdspladsen, får vi fokus på, at vores krop både mentalt og fysisk skal kunne klare arbejdsopgaverne. Det er vigtigt, at vi trives og har det godt så vi sammen kan løse kerneopgaven på arbejdspladsen.

Tilbuddene i Sundhedsugen vil være inden for KRAM

Kost:

Vanecoach

Rygning:

Rygestop APP

Alkohol:

Anonym alkohol behandling (Der er behandlingsaftale med alkohol behandling i odense)

Motion:

Inspiration til bevægelse som kombineres med løsningen af kerneopgaven.

Inddrage foreningslivet - aftaler om at medarbejdere kan prøve en aktivitet gratis i en forening uge 41.

Eksempel på en aktiv hverdag kontra en inaktiv hverdag (sat op imod hinanden)

Fælles tilbud

Medarbejderne kan deltage efter først til mølle princippet i et oplæg af en kendt oplægsholder. Dette vil afholdes en hverdagsaften i uge 41.

Herudover vil der komme andre tiltag som dagens Ah-ha om sundhed og trivsel på intra og eventuelt på Facebook. På intra vil der igen i år være mulighed for, at finde inspiration til forskellige sundhedstiltag på arbejdspladsen. Derudover vil det også være muligt, at booke forskellige faglige medarbejdere til et besøg på arbejdspladsen, eksempelvis trivselskonsulent, vanecoach osv.

Kommunikation

Før sommerferien vil der komme opslag på intra om, at Sundhedsugen afholdes i uge 41.

I august intensiveres kommunikation om sundhedsugen på følgende kanaler: Intra, ledelsesstrengen, MED-organisationen, Sundhedsambassadørerne, Arbejdsmiljørepræsentanterne.

September vil være måneden hvor arbejdspladserne planlægger hvilke aktiviteter de ønsker at igangsætte i uge 41.

Økonomiske oplysninger

Sagen har ikke været forelagt Økonomi og Løn.

Lovgrundlag

-

Aktuel beslutning på HovedMED (2023-2024) 16-06-2023

HovedMED fik en orientering om planerne for Sundhedsugen i 2023 og efterspurgte, at der indarbejdes flere aktiviteter, der relaterer sig mere direkte til mental sundhed.

Punkt 13: Ligestillingsredegørelse 2023

S2022-37737

Sagens kerne

Alle kommuner skal efter ligestillingslovens §§ 5 og 5a indberette en ligestillingsredegørelse om deres arbejde med ligestilling hvert tredje år.

Der skal derfor indberettes ligestillingsredegørelser i 2023. I ligestillingsredegørelsen skal der redegøres for perioden den 1. juni 2020 til den 31. maj 2023.

Administrationens indstilling

Administrationen indstiller, at Ligestillingsredegørelsen 2023 godkendes.

Sagens baggrund

Alle kommuner, regioner og staten skal indberette en ligestillingsredegørelse om deres arbejde med ligestilling. Dette sker hvert tredje år.

Formålet med ligestillingsredegørelsen er:

- at monitorere, sammenligne og fremme ligestillingsindsatser i det offentlige,
- at synliggøre indsatsen over for borgere og andre interesserede aktører,
- at indsamle god praksis som inspiration til myndighedernes videre arbejde med ligestilling.

Kommunalbestyrelsen skal efter ligestillingsloven vedtage kommunens ligestillingsredegørelse, inden den indsendes til Ligestillingsafdelingen i Digitaliserings- og Ligestillingsministeriet. Frist for indsendelse er den 31. maj 2023.

Nordfyns chefer har bidraget med information vedrørende ligestilling i kerneydelserne, ligesom Sundhed og Rehabilitering har bidraget med information vedrørende ligestillingsredegørelsens særlige tema "Ligestilling i sundhedsydelser og sundhed generelt".

Der er i forvaltningsområdernes løsning af kerneydelser, fokus på borgeren som individ, fremfor en overordnet kønnet tilgang. Dette betyder, at der ikke er særlige målsætninger eller handlinger som skal fremme ligestilling.

Økonomiske oplysninger

Sagen har ikke været forelagt Økonomi og Løn.

Beslutningskompetence

Kommunalbestyrelsen.

Lovgrundlag

Ligestillingsloven §§ 5 og 5a.

Aktuel beslutning på HovedMED (2023-2024) 16-06-2023

HovedMED fik en orientering om Ligestillingsredegørelsen for 2023. HovedMED udtrykte behov for tydeliggørelse af data/beskrivelser af de tiltag, der arbejdes med i den kommende redegørelse.

Supplerende sagsfremstilling

Ligestillingsredegørelse 2023 blev godkendt på kommunalbestyrelsesmødet den 25. maj 2023 fremlægges til orientering for HovedMED.

Ligestillingsredegørelse 2023 er tidligere fremlagt i udkast for HovedMED pr. mail.

Bilag

Ligestillingsredegørelse 2023 - til godkendelse af Kommunalbestyrelsen

Punkt 14: Orientering

S2016-47827

Sagens kerne

Orientering til HovedMED:

Orientering fra ledelsessiden.

Orientering fra medarbejdersiden.

Orientering fra arbejdsmiljørepræsentanterne.

Aktuel beslutning på HovedMED (2023-2024) 16-06-2023

HovedMED fik gensidig orientering og aftale, at følgende kommunikeres fra mødet:

- Anerkendelse af proces for ændret struktur på skole- og dagtilbudsområdet. Mange har bidraget til at processen er lykkedes.
- Info om Sundhedsugen
- Status på arbejdet med medarbejdergrundlaget