

REFERAT HovedMED (2023-2024) d. 28-11-2023

Mødedato Tirsdag d. 28. november 2023 kl. 09:30

Mødested Søndersø Rådhus

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

Indholdsfortegnelse

Tidsplan.....	3
Godkendelse af referat fra HovedMED.....	4
Referat fra OmrådeMED.....	5
Årlig Arbejdsmiljødrøftelse 2023.....	6
HovedMEDs strategidag - opfølgning.....	8
Medarbejdergrundlag.....	9
Fraværstatistik pr. 31. oktober 2023 - HovedMED.....	11
Status på økonomi.....	14
Mulighed for at stille borgerforslag i Nordfyns Kommune.....	15
Ændring af Whistleblowerordningen i Nordfyns Kommune.....	17
Trivselsundersøgelse 2024.....	18
Årskalender 2024 – punkter til kommende møde.....	19
Orientering.....	20

Punkt 1: Tidsplan

S2022-39879

Sagens kerne

Tidsplan for møde i HovedMED:

9.30 - 9.35	Godkendelse af referat fra HovedMED
9.35 - 9.40	Godkendelse af referat fra OmrådeMED
9.40 - 10.20	Årlig Arbejdsmiljødrøftelse 2023
10.20 - 10.40	HovedMEDs strategidag - Opfølgning
10.40 - 11.00	Medarbejdergrundlag
11.00 - 11.10	Fraværstatistik pr. 31. oktober 2023
11.10 - 11.30	Status på Økonomi
11.30 - 11.40	Mulighed for at stille borgerforslag
11.40 - 11.50	Ændring af whistleblowerordningen
11.50 - 12.10	Trivselsundersøgelse 2024
12.10 - 12.20	Årskalender 2024
12.20 - 12.30	Orientering
	Frokost

Aktuel beslutning på HovedMED (2023-2024) 28-11-2023

Godkendt.

Punkt 2: Godkendelse af referat fra HovedMED

S2016-47827

Sagens kerne

Forelægges til orientering.

Der foreligger følgende referater fra HovedMED:

- Den 23. august 2023
- Den 25. august 2023

Aktuel beslutning på HovedMED (2023-2024) 28-11-2023

Fraværende: Karsten Poulsen.

Godkendt.

Bilag

Samlet referat - HovedMED (2023-2024) den 23-08-2023

Samlet referat - HovedMED (2023-2024) den 25-08-2023

Punkt 3: Referat fra OmrådeMED

S2016-47827

Sagens kerne

Referater fra OmrådeMED forelægges til orientering.

Aktuel beslutning på HovedMED (2023-2024) 28-11-2023

Fraværende: Karsten Poulsen.

Orientering foretaget.

Punkt 4: Årlig Arbejdsmiljødrøftelse 2023

S2023-9370

Sagens kerne

Arbejdsmiljødrøftelsen gennemføres hvert år i MED jævnt før 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 der gør hvad, så målene opnås.

Indstilling

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

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 personaleomsætning (se bilag 1).

Arbejdsmiljødrøftelsen 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 arbejdsmiljø-årshjul for 2024.

Opmærksomhedspunkter fra arbejdsmiljøredegørelsen

- Der er en øget personaleomsætning, stigende over de sidste tre år.
- Trivselsmåling viser at medarbejderne generelt trives på arbejdspladsen.
- Sygefraværet er stigende over det meste af organisationen. Måltal er 4,3 %, gennemsnitlig sygefraværsprocent i 2022 er på 5,5 %.
- Sundhedsugen blev gennemført i 2022, hvor mange arbejdspladser deltog og flere har fortsat det gode initiativ der blev igangsat på arbejdspladsen i Sundhedsugen.
- Arbejdsskader for nyansatte er stigende og andelen af arbejdsulykker er højere end andelen af nyansatte.
- Afgørelser fra Arbejdstilsynet er varierende, dog skal det bemærkes at vejledninger tilsendt efter tilsynsbesøg ofte handler om "høje følelsesmæssige krav i arbejdet" samt "arbejdsomfang og tidspres".

HR konsulent Jette Laursen deltager under punktet.

Økonomiske oplysninger

Sagen har ikke været forelagt Økonomi og Løn.

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, 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.

Aktuel beslutning på HovedMED (2023-2024) 28-11-2023

Fraværende: Karsten Poulsen.

HovedMED drøftede arbejdsmiljøet med udgangspunkt i følgende overskrifter:

- Hvad nåede vi i forhold til arbejdsmiljøarbejdet i 2022?
- Hvad er det vi ser i forhold til arbejdsmiljøredegørelsen og hvilke temaer bør der arbejdes med
- Hvilke indsatser skal der arbejdes med i 2024

HovedMED ønsker at arbejde med de strategiske temaer koblet på de 4 forudsætninger for at lykkes og set i et positivt perspektiv.

Der kan med fordel laves en opdeling i forhold til opgaven i HovedMED contra i OmrådeMED.

Arbejdsglæde bør indgå som et de væsentligste temaerne i 2024.

Som undertemaer ønskes følgende at indgå i arbejdsmiljøarbejdet i 2024:

- Afbureaukratisering og regelforenklning.
- Et redskab til vidensdeling af handleplaner, herunder et bedre redskab ift. trivselsmålinger.
- Fokus på hygiejne - rengøring og håndhygiejne.
- Psykologisk tryghed og forebyggelse af stress, herunder værktøjer til at kunne være i en travl hverdag.
- Høje følelsesmæssige krav og arbejdsmæssigt tidspres - tale om hvad der skaber arbejdsglæde og se det i forhold til kerneopgaven.
- Personaleomsætning og se på arbejdsvilkår og fleksibilitetsmuligheder.
- Sygefravær - giver det vi gør effekt og hvad siger den nyeste forskning på området.

HovedMED er opmærksomme på den nye Trivselspulje, som er en del af det fremtidige budgetgrundlag og som kan samtænkes med arbejdsmiljøindsatserne.

HR konsulent Jette Laursen deltog i punktets behandling.

Bilag

Bilag 1 - ARBEJDSMILJØREDEGØRLESE 2023

Bilag 2 - Arbejdsmiljødrøftelse i MED 2022 - prioriterede indsatser

Punkt 5: HovedMEDs strategidag - opfølgning

S2023-12808

Sagens kerne

Den 16. november 2023 afholdt HovedMED strategidag.

Indstilling

HovedMED drøfter opfølgning på strategidagen.

Sagens baggrund

Den 16. november 2023 afholdt HovedMED den årlige strategidag.

Fokus på dagen var HovedMED og MED-organisationens rolle og ansvar i forhold til at løfte de fire forudsætninger som beskrevet i Organisationens Strategi- og Udviklingsplan 2023- 2026. For hver forudsætning udarbejdede HovedMED handleplaner, som vil indgå i opfølgningen på dagens møde.

HovedMED blev desuden introduceret for de indledende tanker om afbureaukratisering og regelforenkling samt drøftede medarbejdergrundlaget og HovedMEDs styrker og svagheder i forhold til at kunne understøtte forudsætningerne heri.

HR konsulenterne Line Simonsen og Jette Lund Laursen deltager på mødet.

Økonomiske oplysninger

Sagen har ikke været forelagt Økonomi og Løn.

Lovgrundlag

-

Aktuel beslutning på HovedMED (2023-2024) 28-11-2023

Fraværende: Karsten Poulsen.

Der var lavet en opsamling fra Strategidagen og temaerne:

- Ny velfærd.
- Kvalificerede medarbejdere.
- Digitalisering og teknologi.
- Tillid og tryghed.
-

Opsamlingen kan samlende resumeres i forhold til hvad er det for en kultur, som HovedMED skal være med til at præge og sætte en retning for, for at organisationen kan lykkes med Organisationens Strategi og Udviklingsplan og der kan arbejdes med udviklingen af kerneopgaven, så der skabes ny velfærd.

Seminaret for HovedMED blev evalueret og det var en godt tilrettelagt dag med en god vekselvirkning både ift. grupper, materiale mm.

HR konsulenterne Line Simonsen og Jette Lund Lauersen deltog i punktets behandling.

Punkt 6: Medarbejdergrundlag

S2023-13791

Sagens kerne

Det nye medarbejdergrundlag er klar til at komme ud at leve.

Indstilling

Det indstilles:

- At OmrådeMED drøfter hvordan man i dette udvalg ønsker at understøtte og bringe medarbejdergrundlaget i spil.
- At OmrådeMED giver input til aktiviteter/handlinger, der kan indarbejdes i et årshjul for medarbejdergrundlaget.

Sagens baggrund

I forlængelse af Kommunalbestyrelsens vedtagelse af visionen "Fælles veje til ny velfærd", igangsatte Direktionen udarbejdelse af Organisationens Strategi- og Udviklingsplan 2023-2026, et nyt ledelsesgrundlag og nyt medarbejdergrundlag. Der blev nedsat en central projektgrube til at understøtte arbejdet. MEDorganisationen har spillet en central rolle i at give input og ønsker til et nyt medarbejdergrundlag. HovedMED havde kick-off på dette arbejde i marts 2023.

På OmrådeMED i maj 2023 var medarbejdergrundlaget dagsordenssat for at give projektgruppen input til hvad der var vigtigt i forhold til form og indhold i et nyt medarbejdergrundlag. På møderne blev det også drøftet, hvad der skal til for at et nyt medarbejdergrundlag bliver værdiskabende og meningsfuldt for alle medarbejdere i organisationen.

Her pegede OmrådeMED blandt andet på:

- Vigtighed af at medarbejdergrundlaget kobler sig til visionen, et nyt ledelsesgrundlag og vores værdier.
- Ønske om at medarbejdergrundlaget bliver bragt i spil i flere sammenhænge og oftere end det forgangne, så det er noget vi er mere bevidste om.
- Indholdet skal være let tilgængeligt, så man ikke farer vild i svære ord eller lang tekst.
- Det skal være noget vi kan huske.
- Vi vil gerne have mulighed for at tilpasse det lokalt, så det kommer tæt på vores hverdag.

Den 24. maj 2023 afholdt projektgruppen en digital workshop. Her gav MEDorganisationens medlemmer input til hvad vores værdier betyder for os for at sikre koblingen til vores fælles værdier i et nyt medarbejdergrundlag.

Henover sommeren arbejdede projektgruppen på udviklingen af både nyt ledelsesgrundlag og nyt medarbejdergrundlag, men den ambition at sikre en rød tråd gennem disse to grundlag. Endvidere blev der prioriteret en stærk sammenhæng til visionen og den strategiske retning, der sættes i Organisationens Strategi- og Udviklingsplan 2023-2026.

Det færdige medarbejdergrundlag blev præsenteret på et digitalt møde for MEDorganisationen d. 6. oktober 2023. Her præsenterede Kommunaldirektør Morten V. Pedersen den kontekst, som medarbejdergrundlaget er skabt i. Således er der arbejdet med en direkte kobling mellem de politiske mål, som er formuleret i visionen og det politiske arbejdsgrundlag, og den strategiske udvikling dette kræver af organisationen, som er formuleret i Organisationens Strategi- og Udviklingsplan 2023-2026. (se bilag)

Det endelige medarbejdergrundlag spejler sig 1:1 i ledelsesgrundlaget og de forudsætninger for at lykkes, der er beskrevet i Organisationens Strategi- og Udviklingsplan 2023-2026. Således kan medarbejdergrundlaget bruges direkte til at forstå hvad det kræver af såvel individ som gruppe, når vi de kommende år skal lykkes med den ønskede udvikling for organisationen. Ledelsesgrundlaget og Organisationens Strategi- og Udviklingsplan 2023-2026 vedlægges som bilag til orientering.

På mødet drøftes:

- Hvordan OmrådeMED ønsker at bruge medarbejdergrundlaget.
- Input til aktiviteter/handlinger, som kan indarbejdes i et årshjul for medarbejdergrundlaget. Herunder aktiviteter, som kan igangsættes lokalt og aktiviteter, som der ønskes central støtte/bidrag til

Disse input gives videre til projektgruppen som samler input og skaber et samlet årshjul for hele organisationen.

Økonomiske oplysninger

Sagen har ikke været forelagt Økonomi og Løn.

Lovgrundlag

Intet.

Beslutning på OmrådeMED Sundhed og Rehabilitering 14-11-2023

Vi arbejder videre med følgende forslag:

- Temadage for alle i organisationen med fokus på Masterplan og Medarbejdergrundlag i kombination.
- Medsystemets repræsentanter kan være ambassadører og sikre at medarbejdergrundlaget bringes i anvendelse.
- Nyhedsbrevet formidler værdierne i medarbejdergrundlaget.
- Temauger med fokus på de fire temaer i medarbejdergrundlaget.
- Årshjul.
- Maria og Ina byder ind i en arbejdsgruppe, der skal arbejde videre med ovenstående.

Beslutning på OmrådeMED Rådhusene 23-11-2023

Drøftet.

OmrådeMED var enige om, at der skal laves en "dagligdags" oversættelse så det giver god mening for alle i organisationen. Den kan/skal komme på baggrund af et initiativ fra ledelsen med det formål, at alle kan se sig selv ind i medarbejdergrundlaget.

Det skal tænkes ind i nogle af de etablerede systemer, der er i forvejen fx TRIO - som skal være med til at skabe dialog og forståelse omkring medarbejdergrundlaget.

Der kunne laves digitale tiltag som skulle være let tilgængelige fx ny baggrund på telefonen, bærbare eller iPads eller en app til telefonen, hvor det bliver let tilgængeligt.

OmrådeMED Rådhusene går foran med det gode eksempel, hvor medlemmerne eksempelvis laver små videospot omkring, hvordan man drøfter medarbejdergrundlaget ude hos dem til brug for vidensdeling og fokus på de gode hverdagshistorier.

Der videre enighed om systematisk opfølgning på de næste to OmrådeMED møder, hvor der gives opdateringer og deles viden om, hvor langt de forskellige afdelinger i implementeringen.

<https://www.mm.dk/ledelse/artikel/kaere-medarbejder-bland-dig-i-strategiarbejdet>

Aktuel beslutning på HovedMED (2023-2024) 28-11-2023

Fraværende: Karsten Poulsen.

Det er vigtigt, at medarbejdergrundlaget kommer ud og lever aktivt i organisationen samt at HovedMED opfordrer LokalMED til at arbejde aktivt med medarbejdergrundlaget.

Vigtigheden af, at det indgår i det, man allerede arbejder med, blev drøftet.

Supplerende sagsfremstilling

HovedMED bidrager med sit perspektiv på nedenstående sag, som også er på dagsorderne for OmrådeMED i november 2023.

Bilag

Ledelsesgrundlag webtilgængeligt

ORGANISATIONENS STRATEGI- OG UDVIKLINGSPLAN 2023-2026 webtilgængelig til skærm

MEDARBEJDERGRUNDLAG webtilgængeligt

Medarbejdergrundlag - hvorfor og hvordan

Punkt 7: Fraværstatistik pr. 31. oktober 2023 - HovedMED

S2023-13105

Sagens kerne

Fraværstatistikken pr. 31. oktober 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. oktober 2023 på 5,8 %, hvilket er det samme som sygefraværet pr. 30. september 2023 og 0,2 procentpoint højere i forhold til pr. 31. oktober 2022.

Specifikt for oktober måned 2023 ligger sygefraværet på 6,2%, hvilket er 0,3 procentpoint lavere i forhold til sygefraværet for september måned 2023 og 0,1 procentpoint lavere i forhold til oktober måned 2022.

Det registrerede fravær svarer til ca. 99,8 fraværårsværk for HovedMED's område.

Andelen af medarbejdere uden sygefravær ligger på 22,2% 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.

Fraværssrapport pr. 31. oktober 2023	Sygefraværprocent		Antal sygefraværsdage 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	5,8 %	5,6 %	14,3 dage	22,2 %	49.969.743

Seneste 12 måneder: 1. november 2022 - 31. oktober 2023.

Forrige 12 måneder: 1. november 2021 - 31. oktober 2022.

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

Børn og Unge: Fraværet ligger 0,7 procentpoint højere.

Rådhusene: Fraværet ligger 1,0 procentpoint højere.

Sundhed og Rehabilitering: Fraværet ligger 0,9 procentpoint lavere.

Teknik, Erhverv og Kultur: Fraværet ligger 1,1 procentpoint højere.

OmrådeMED Rådhusene ligger 0,9 procentpoint højere end måltallet vedrørende "Andel uden sygefravær" og 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. oktober 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	5,6 %	4,9 %	14,7 dage	24,6 %	20.065.936
Rådhusene	4,0 %	3,0 %	10,4 dage	30,9 %	5.566.255
Sundhed og Rehabilitering	7,0 %	7,9 %	18,1 dage	15,5 %	21.407.183
Teknik, Erhverv og Kultur	4,4 %	3,3 %	11,5 dage	33,3 %	2.236.503

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. 50,0 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) 28-11-2023

Fraværende: Karsten Poulsen.

Sygefraværet følges løbende og i øjeblikket ses der et stigende sygefravær.

Et af temaerne i 2024 bør være sygefraværsindsatserne og vigtigheden af at få genbesøgt de værktøjer, der er i værktøjskassen, så det er kendt for alle.

Bilag

Fraværsrapport - Hoved-MED pr. 31.10.2023

Fraværsrapport - Område-MED Børn og Unge pr. 31.10.2023

Fraværsrapport - Område-MED Rådhusene pr. 31.10.2023

Fraværsrapport - Område-MED Social og Arbejdsmarked pr. 31.10.2023

Fraværsrapport - Område-MED Teknik, Erhverv og Kultur pr. 31.10.2023

Datagrundlag i fraværsrapporterne

Punkt 8: Status på økonomi

S2022-31554

Sagens kerne

Der gives en økonomisk status for Nordfyns Kommune.

Indstilling

Det indstilles, at status tages til orientering.

Sagens baggrund

Der gives en status på økonomien med udgangspunkt i følgende:

- Budgetopfølgning pr. 30. september 2023
- Udmøntning af budget 2024 og som konsekvens heraf takster for 2024

Økonomiske oplysninger

-

Lovgrundlag

-

Aktuel beslutning på HovedMED (2023-2024) 28-11-2023

Der blev givet en orientering om status på økonomien både for 2023 og 2024.

Punkt 9: Mulighed for at stille borgerforslag i Nordfyns Kommune

S2023-10453

Sagens kerne

Kommunalbestyrelsen godkendte den 28. september procedure og retningslinjer for iværksættelse af en ordning for at stille borgerforslag i Nordfyns Kommune.

Administrationens indstilling

Det indstilles, at sagen tages til orientering.

Sagens baggrund

På Kommunalbestyrelsesmøde den 29. juni 2023, dagsordenspunkt 321, stillede SF, Socialdemokratiet og Radikale Venstre forslag om at borgerne i kommunen gives mulighed for at stille borgerforslag. Kommunalbestyrelsen godkendte forslaget og besluttede, at Økonomiudvalget udarbejder forslag til nærmere procedure og retningslinjer for, hvordan ordningen skal iværksættes, med indstilling til Kommunalbestyrelsens godkendelse.

Der findes ingen regler om borgerforslag i kommunerne. Ifølge kommunestyrelseslovens § 11 kan ethvert medlem af Kommunalbestyrelsen indbringe ethvert spørgsmål om kommunens anliggender, samt fremsætte forslag til beslutning herom. Det betyder, at Kommunalbestyrelsen også kan beslutte, at man vil fremsætte borgerforslag, som vedrører kommunens anliggender, og som ikke er i strid med gældende lovgivning eller kommunalfuldmagten.

Modellen for at stille borgerforslag i Nordfyns Kommune er:

- For at stille og underskrive borgerforslag skal man være bosiddende i Nordfyns Kommune.
- For at stille og underskrive borgerforslag skal man være 16 år
- Et borgerforslag skal vedrøre Nordfyns Kommunes anliggender og have relevans for de typer opgaver, kommunen løser.
- Et borgerforslag skal have bred appel, dvs. at det skal være relevant for en flerhed af borgere.
- Der kan ikke stilles borgerforslag, som er identisk med en sag, der tidligere har været behandlet i den nuværende Kommunalbestyrelse, hvis der ikke foreligger nye oplysninger.
- Et borgerforslag må ikke indeholde personfølsomme oplysninger.
- Et borgerforslag må ikke være i strid med lovgivningen, have et upassende indhold eller lign.
- Indkomne borgerforslag gennemgås og vurderes af administrationen, inden de offentliggøres på hjemmesiden. En eventuel afvisning kan ikke påklages.
- Ved offentliggørelse af et borgerforslag vil stillerens navn være synligt for andre.
- Borgerforslag skal opnå mindst 200 underskrifter for at blive indbragt for Kommunalbestyrelsen til beslutning.
- Når borgerforslaget er stillet, er der en frist for opnåelse af de nødvendige underskrifter på 4 måneder.
- Man kan kun underskrive hvert borgerforslag én gang.
- Stillelse og underskrift af borgerforslag sker via en selvbetjeningsløsning på kommunens hjemmeside, ved anvendelse af MitID.
- Opdatering på hjemmesiden af antal underskrifter (som foregår manuelt), vil ske ca. hver 14. dag.
- Efter 4 måneder på hjemmesiden vil et forslag, som har opnået underskrifter nok, blive forelagt Kommunalbestyrelsen til beslutning i den form, forslaget er stillet.
- I månederne op til et kommunalvalg og en ny Kommunalbestyrelses tiltræden, dvs. i september - december i Kommunalbestyrelsens funktionsperiodes sidste år, suspenderes behandlingen af borgerforslag i Kommunalbestyrelsen.
- Ordningen evalueres af Kommunalbestyrelsen efter 2 år.

Der gøres opmærksom på, at der naturligvis kan opstilles andre kriterier for borgerforslagene end de, der fremgår af ovenstående, herunder et andet antal underskrifter, en anden frist for hvor længe forslaget kan underskrives og en lavere aldersgrænse, f.eks. 16 år, for berettigelse til at stille og underskrive borgerforslag.

Herudover er der mulighed for at vælge mellem forskellige tekniske løsningsmuligheder i forhold til, hvordan forslag stilles og underskrives. Som alternativ eller supplement til den digitalt understøttede mulighed, som er foreslået ovenfor, kan vælges en papirløsning, som dog vil medføre mere administrativ arbejdstid i Strategi og Politik i forbindelse med behandling og kontrol af borgerforslag og underskrifter.

Økonomiske oplysninger

Sagen har ikke været forelagt Økonomi og Løn.

Beslutningskompetence

Kommunalbestyrelsen.

Lovgrundlag

Kommunalfuldmagten.

Kommunestyrelseslovens § 11.

Aktuel beslutning på HovedMED (2023-2024) 28-11-2023

Orientering foretaget.

Supplerende sagsfremstilling

Kommunalbestyrelsen har besluttet, at det skal være muligt at stille borgerforslag i Nordfyns Kommune.

Det er nu muligt via kommunens hjemmeside, hvor der er etableret en selvbetjeningsløsning og hvor borgernes identitet verificeres med brug af MitID.

Punkt 10: Ændring af Whistleblowerordningen i Nordfyns Kommune

S2021-11932

Sagens kerne

HovedMED orienteres om ændring af whistleblowerordningen i Nordfyns Kommune.

Indstilling

Administrationen indstiller, at HovedMED tager orienteringen til efterretning.

Sagens baggrund

Den 11. oktober 2023 godkendte Økonomiudvalget følgende ændringer til whistleblowerordningen i Nordfyns Kommune:

- Whistleblowerordningen gøres ekstern, således at indberetninger fremadrettet håndteres af en ekstern leverandør, med 1-2 kontaktpersoner i Nordfyns Kommune. Kontaktpersonerne har til opgave, at være bindeled mellem den eksterne undersøger og kommunen.
- Ordningen samles under én leverandør, således at både systemunderstøttelse, screening og håndtering varetages af samme leverandør.
- Ordningens målgruppe forbliver medarbejdere, der kan indberette anonymt eller fortroligt.
- Kommunaldirektøren bemyndiges til at indgå aftale med ekstern leverandør.

Ændringerne sker på anbefaling fra den interne whistleblowerenhed i Nordfyns Kommune, som hidtil har varetaget opgaven. Anbefalingerne kommer som følge af de hidtidige erfaringer under ordningen.

Whistleblowerordningen hidtil:

Den 10. november 2021 godkendte Økonomiudvalget den hidtidige whistleblowerordning. Ordningen indeholdt en intern whistleblowerenhed med ansvar for at behandle indkomne indberetninger. Ordningen blev understøttet systemteknisk af en ekstern leverandør. Alle indkomne indberetninger blev screenet af KL. Ordningens målgruppe var medarbejdere, som kunne indberette forhold anonymt eller fortroligt. Eksterne havde heller ikke tidligere adgang til at indberette under whistleblowerordningen.

Økonomiske oplysninger

Sagen har ikke været forelagt Økonomi og Løn.

Lovgrundlag

Whistleblowerloven.

Aktuel beslutning på HovedMED (2023-2024) 28-11-2023

Orientering foretaget.

Punkt 11: Trivselsundersøgelse 2024

S2023-11559

Sagens kerne

Trivselsundersøgelse 2024 planlægges til afvikling efteråret 2024.

Indstilling

Forelægges til orientering.

Sagens baggrund

Den kommende trivselsundersøgelse i Nordfyns Kommune planlægges til afvikling i efteråret 2024.

Organisationen arbejder fortsat med de handleplaner som blev udarbejdet på grundlag af den seneste trivselsundersøgelse i 2022, og det vurderes, at to hele år til udarbejdelse og gennemførelse af handleplaner vil give organisationen tilstrækkelig tid til at implementere og integrere planerne i afdelingernes hverdag med gavn til arbejdsmiljøet til følge.

Nordfyns Kommunens samarbejde med Evovia opsigelses pr. årsskiftet, idet Evovias forretningsmodel ikke matcher kommunens behov. Vi vil derfor overgå til et nyt system, som også fortsat vil kunne varetage trivselsundersøgelse, APV, registrering af hændelser samt integrerede handleplaner.

Processen vedr. systemskifte er i gang, og der vil komme mere information ud inden årsskiftet vedr. udtræk af data fra Evovia m.m.

Økonomiske oplysninger

Sagen har ikke været forelagt Økonomi og Løn.

Lovgrundlag

Ifølge arbejdsmiljøloven skal der afholdes APV og trivselsmåling mindst hvert tredje år.

Aktuel beslutning på HovedMED (2023-2024) 28-11-2023

Morten V. Pedersen orienterede om overvejelser omkring at udskyde trivselsundersøgelsen til 2025 ikke mindst henset et kommende nyt system, men også som følge af administrative besparelser.

Punktet omkring udskydelse sættes på til beslutning på kommende møde.

Punkt 12: Årskalender 2024 – punkter til kommende møde

S2022-36121

Sagens kerne

Forberedelse af næste møde og input til kommende dagsorden.

Indstilling

-

Sagens baggrund

-

Økonomiske oplysninger

-

Lovgrundlag

-

Aktuel beslutning på HovedMED (2023-2024) 28-11-2023

Punkter til kommende møde d. 23. januar:

- Budgetudmøntningsplan.
- Ejendomsstrategi.
- Temadrøftelse omkring personalepolitik, herunder:
 - Senior.
 - Deltid og fuldtid.

Der udarbejdes en samlet plan ift. en årskalender for 2024.

Bilag

Årskalender 2023 for HovedMED den 28. november

Punkt 13: Orientering

S2016-47827

Sagens kerne

Orientering til HovedMED:

Orientering fra ledelsessiden.

Orientering fra medarbejdersiden.

Orientering fra arbejdsmiljørepræsentanterne.

Aktuel beslutning på HovedMED (2023-2024) 28-11-2023

Ledelsessiden:

Besparelserne på administrationsområdet på knap 3,5 mio. kr. er udmøntet. Samtidig laves der organisatoriske ændringer i Strategi og Politik med et Fællessekretariat, Jura og Kommunikation, en afdeling med Digitalisering og Teknologi samt en samlet HR afdeling.

Fleksibel arbejdstilrettelæggelse har været gældende for de administrative områder i et par år og senest så er der arbejdet med 4-dages arbejdsuge i Jobcentret. Der er evalueret på området og det indstilles til Økonomiudvalget, at ordningen gøres permanent.

Der orienteres om udfordringerne omkring rengøring og opfølgningen med den eksterne leverandør på området.

Der arbejdes med ejendomsstrategien og den er i 2 dele. Del 1 indeholder måden som vi fremadrettet styres vores lokaler og det forventes at blive politisk godkendt i december måned. Del 2 er forslag til optimering af vores lokaler og her startes der med politiske drøftelser, som vil foregå i de kommende måneder. Det forventes, at der vil være medarbejderhøring i løbet af foråret.