

REFERAT HovedMED (2023-2024) d. 25-08-2023

Mødedato Fredag d. 25. august 2023 kl. 09:30

Mødested Sønderø Rådhus, Tingstedet 1

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

Indholdsfortegnelse

Tidsplan.....	3
Godkendelse af referat fra HovedMED.....	5
Referat fra OmrådeMED.....	6
Guide til personaletilpasninger.....	7
Årlig Arbejdsmiljødrøftelse 2023.....	9
Sundhedsambassadørens rolle.....	11
Budget 2024 - høringssvar til budgettet.....	13
Trivselsundersøgelse 2022 - status.....	14
Fraværstatistik pr. 30. juni 2023 - HovedMED.....	16
Sygefravær - fravær til nærvær.....	19
Medarbejdergrundlag.....	20
Ledertalentudvikling.....	21
MED-organisationen - Formål og struktur.....	23
Konsekvenser ved afskaffelse af Store Bededag.....	24
Ny lovgivning omkring ansættelseskontrakter.....	25
Status på besøg fra Arbejdstilsynet første halvår 2023.....	27
Arbejdsskadestatistik for første halvår af 2023.....	28
Influenzavaccination til alle ansatte i 2023.....	29
Forberedelse af næste møde.....	30
Orientering.....	31

Punkt 1: Tidsplan

S2022-39879

Sagens kerne

Tidsplan for møde i HovedMED:

	DRØFTELSE	DELTAGERE:
09.30-09.35	Godkendelse af referat fra HovedMED	
09.35-09.40	Referat fra OmrådeMED	
09.40-10.00	Guide til personaletilpasninger	Leder af Løn og Personale Sharaje Thomasen
10.00-10.20	Årlig arbejdsmiljødrøftelse 2023	HR-konsulent Jette Laursen
10.20-10.30	Sundhedsambassadørens rolle	HR-konsulent Jette Laurse
10.30-11.00	Budget 2024 - drøftelse af budgetgrundlaget for budget 2024 samt høringssvar til budgettet	
11.00-11.10	Fraværstatistik pr. 30. juni 2023 - HovedMED	
11.10-11.30	Sygefravær - fravær til nærvær	Personalekonsulent Zugbeyde Akbulut og HR-konsulent Line Simonsen
11.30-11.40	Medarbejdergrundlag	
11.40-11.50	Ledertalentudvikling	
11.50.12.00	Trivselsundersøgelse 2022 - status	HR-konsulent Line Simonsen
12.00-13.00	ORIENTERING	
	MED-organisationen - Formål og struktur	HR-konsulent Line Simonsen
	Konsekvenser ved afskaffelse af Store Bededag	Chef for Økonomi og Løn Gitte Clemmensen
	Ny lovgivning omkring ansættelseskontrakter	Chef for Økonomi og Løn Gitte Clemmensen
	Status på besøg fra Arbejdstilsynet første halvår 2023	

	Arbejdsskade statistik for første halvår af 2023	
	Influenzavaccination til alle ansatte i 2023	
	Forberedelse af næste møde	
	Orientering	

Aktuel beslutning på HovedMED (2023-2024) 25-08-2023

Godkendt.

Punkt 2: Godkendelse af referat fra HovedMED

S2016-47827

Sagens kerne

Forelægges til orientering.

Der foreligger følgende referater fra HovedMED:

- Den 16. juni 2023.

Aktuel beslutning på HovedMED (2023-2024) 25-08-2023

HovedMED godkendte referatet fra HovedMED den 16. juni 2023.

HovedMED evaluerede kort fællesmødet med Økonomiudvalget den 23. aug. 2023 og fremhævede, at det var et godt og konstruktivt møde med mange gode perspektiver og input til de kommende politiske forhandlinger af Budget 2024.

Bilag

Samlet referat - HovedMED (2023-2024) den 16-06-2023

Punkt 3: Referat fra OmrådeMED

S2016-47827

Sagens kerne

Referater fra OmrådeMED forelægges til orientering.

OmrådeMED Rådhusene: Den 15. august.

Aktuel beslutning på HovedMED (2023-2024) 25-08-2023

Orientering foretaget.

Bilag

Samlet referat - OmrådeMED Rådhusene den 15-08-2023

Punkt 4: Guide til personaletilpasninger

S2022-35642

Sagens kerne

Løn og Personale har ajourført kommunens guide til personaletilpasninger.

Leder af Løn og Personale Sharajé Thomasen deltager i punktets behandling.

Indstilling

Det indstilles, at HovedMED drøfter guiden til personaletilpasninger.

Sagens baggrund

Guiden til brug for den gode proces i forbindelse med personaletilpasninger er blevet ajourført og fremlægges til drøftelse og kvalificering. Guiden beskrives med udgangspunkt i følgende hovedoverskrifter:

- Indledning
- Overblik over processen:
 1. Afklaring af behov for personalemæssig tilpasning
 2. Rådgivning og sparring i Løn og Personale
 3. Kriterier for udvælgelse af medarbejdere
 4. Drøftelse i MED
 5. Planlægning af udvælgelsen af medarbejdere
 6. Afskedigelsessamtalen
 7. Opsigelsesperioden
- Hvad betyder omplaceringspligten
- Hvad er tidsperspektivet for processen
- Råd og tips

Udgangspunktet for guiden er at få etableret den bedst mulige og en ordentlig proces i forbindelse med personaletilpasninger.

Kommunikation og udbredelse af kendskabet til vejledningen sker via

Tidspunkt	
16. august	Direktionen
25. august	HovedMED
30. august	Strategisk Chefforum
Primo september	Ajourføring på intranettet
11. september	Mail med link til vejledningen til Lederforum
	Orienteringspunkt på møder i OmrådeMED

Økonomiske oplysninger

-

Lovgrundlag

-

Aktuel beslutning på HovedMED (2023-2024) 25-08-2023

HovedMED fik en præsentation af ny guide til personaletilpasninger og havde følgende bemærkninger:

- Afskedigelse af medarbejdere som konsekvens af budgetmæssige tilpasninger håndteres i henhold til personalepolitikens rammer
- Der er tradition for godt samarbejde mellem ledelse og tillidsvalgte i situationer, hvor der skal afskediges medarbejdere
- Guiden minder om den, der anvendes til håndtering af over- og undertallige lærere på skoleområdet, som er meget anvendelig.
- Fokus på ledelsesopgaven ift. konsekvenser af budgettilpasninger, særligt i perioden mellem 1. og 2. behandling af budgettet.
- Opbakning til at guiden gøres tilgængelig på intranettet, da det giver transparens og mulighed for forberedelse for både ledere, tillidsvalgte og medarbejdere.
- Kommunikation er vigtigt og kan forberedes i henhold til den forventede proces

Der er planlagt en implementeringsproces, hvor guiden formidles i alle ledelsesfora i organisationen, ligesom den gøres tilgængelig på intranettet.

Leder af Løn og Personale Sharajé Thomasen deltog under punktet.

Bilag

Guide til personaletilpasning - ajourført juli 23

Punkt 5: 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

MEDudvalget 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.

Beslutning på OmrådeMED Rådhusene 15-08-2023

HR-konsulent Jette Lund Lauersen gennemførte en fælles proces med drøftelser i arbejdsgrupper.

Først blev der opsamlet fra 2022 og hvad der var arbejdet med og om der var elementer som man ønskede at arbejde videre i 2023.

Dernæst blev det drøftet med udgangspunkt i arbejdsmiljøredegørelsen, hvad det var for særlige emner, der bør være i fokus på arbejdsmiljøområdet i 2023.

Der samles op på arbejdsgruppernes drøftelser og det drøftes igen og der prioriteres på kommende møde i OmrådeMED.

Beslutning på OmrådeMED Sundhed og Rehabilitering 22-08-2023

Genoptages på et kommende møde.

Beslutning på OmrådeMED Børn og Unge 22-08-2023

Fokus efter drøftelse:

- Psykisk arbejdsmiljø.
- Sygefraværet.
- Arbejdsulykker for nyansatte.
- Sygefravær - hygiejne og rengøring.
- Rekruttering, onboarding og fastholdelse.

Aktuel beslutning på HovedMED (2023-2024) 25-08-2023

HovedMED fik en kort gennemgang af de temaer OmrådeMED har arbejdet med i de indledende drøftelser:

- Rekruttering, onboarding, fastholdelse - vi taler om det, men hvad gør vi.
- Arbejdsfællesskaber.
- Kerneopgaven.
- Mental og fysisk sundhed.
- Kulturprocesser og forandringer - fokus på nu'et.
- Digitaliseringsproces og it-systemer - hvordan skaber vi tryghed for medarbejderne.
- Sygefravær - hygiejne og rengøring.
- Andele af arbejdsulykker og nyansatte.

HovedMED udskød den årlige drøftelse til kommende møde, da flere OmrådeMED endnu ikke har foretaget prioriteringer.

Arbejdsmiljøkonsulent Jette Lund Laursen deltog under punktet.

Bilag

Bilag 1 - ARBEJDSMILJØREDEGØRLESE 2023

Bilag 2 - Arbejdsmiljødrøftelse i MED 2022 - prioriterede indsatser

Punkt 6: Sundhedsambassadørens rolle

S2023-1677

Sagens kerne

Nordfyns Kommune har i mange år haft et sundhedsambassadørkorps på arbejdspladserne. Det er tid til at genbesøge sundhedsambassadørens rolle og funktion så vi sikrer at indsatsen giver mening for medarbejdernes trivsel og løsning af kerneopgaven.

I punktet beskrives et forslag til sundhedsambassadørens rolle fremadrettet.

Indstilling

HovedMED drøfter sundhedsambassadørens rolle fremadrettet.

Sagens baggrund

I foråret 2023 har hele MED-strengen haft mulighed for at komme med input til, hvordan sundhedsambassadørens funktion er i dag ude på arbejdspladsen, og hvordan sundhedsambassadørens rolle og funktion kan være fremadrettet.

Der er kommet få tilbagemeldinger fra LokalMED, så den primære feedback er fra HovedMED og OmrådeMED.

Der er mange forskellige forslag til, hvad en sundhedsambassadør skal bidrage med fremadrettet, samt hvordan det skal organiseres.

Ud fra feedbacken og den faglige vinkel vil anbefalingen fremadrettet være at:

- Der udarbejdes en beskrivelse af sundhedsambassadørens rolle, som indeholder; formål med sundhedsambassadøren, hvad skal der bidrages med på arbejdspladsen samt lederens rolle og ansvar for sundhedsambassadørens funktion.
- Der vælges nye sundhedsambassadører på alle arbejdspladser, samt en systematik for nyvalg eventuelt hvert andet år i hele organisationen.
- Alle sundhedsambassadører tilbydes en uddannelse (evt. 1 dag), som er tilpasset det nye formål med sundhedsambassadørernes funktion.
- Sundhedsambassadøren skal igangsætte drøftelser og/eller tiltag der bevæger sig i retningen af sundhedsmiljø.
- Der afholdes netværksmøder max 2 gange årligt for sundhedsambassadørerne.
- Koble sundhedsambassadøren på punkter på TRIOmøder, hvor det giver mening ift. sundhedsambassadørens funktion.
- Sundhedsambassadøren sparrer og arbejder sammen med AMR om sundhed på arbejdspladsen.

Ovenstående punkter vil være vigtige at få grundigt beskrevet for at genskabe succes med sundhedsambassadører på vores arbejdspladser.

I vedlagte bilag kan der læses en sammenfatning af de indkomne input fra MEDstrengen.

Økonomiske oplysninger

Sagen har ikke været forelagt Økonomi og Løn.

Lovgrundlag

-

Aktuel beslutning på HovedMED (2023-2024) 25-08-2023

HovedMED fik en gennemgang af tilbagemeldinger om ønsker til sundhedsambassadørernes fremtidige rolle fra OmrådeMED og LokalMED. Overliggeren for funktionen skal fortsat være, at vi ønsker en attraktiv, sund og moderne arbejdsplads med fokus på trivsel og arbejdsglæde.

HovedMED drøftede sundhedsambassadørernes fremtidige rolle og gav følgende input:

- Formålet skal tydeliggøres, f.eks. sundhedsindsatser og events der bidrager til trivsel og arbejdsglæde.

- Anbefaling om ledelsesudpegning og forventning om at sundhedsambassadører bakkes op af ledelsen, og at vilkår for sundhedsarbejdet på arbejdspladsen afstemmes.
- Evt. gentænke modellen, eksempelvis færre, men mere dedikerede sundhedsambassadører, f.eks. ti for hele kommunen.
- Decentral forankring er afgørende.
- Ønske om facilitering af sundhedsambassadørernes rolle og arbejde, herunder uddannelse.
- Skabe de rammer omkring funktionen, som giver mening på den enkelte arbejdsplads og kerneopgave.

Arbejds miljøkonsulent Jette Lund Laursen deltog under punktet.

Bilag

Opsamling på MEDs input til Sundhedsambassadørens rolle fremadrettet

Punkt 7: Budget 2024 - høringsvar til budgettet

S2023-6430

Sagens kerne

I henhold til tidsplanen for Budget 2024 offentliggøres budgetmaterialet den 11. august og sendes i høring i perioden 11 - 26. august 2023.

Budgettet består af det tekniske budgetgrundlag for det kommende år, samt de forslag til fremskaffelse af økonomisk råderum, som er beskrevet i "Råderumskataloget". Derudover er der et katalog med beskrivelse af anlæg, som ønskes indarbejdet i budgettet.

Udgangspunktet for drøftelserne, samt høringsvar til budgettet, vil være i forhold til konsekvenserne for medarbejderne.

Indstilling

Det indstilles, at HovedMED drøfter høringsvar til budgettet for 2024 og overslagsårene.

Sagens baggrund

Generelt er det tekniske budget udarbejdet med udgangspunkt i indeværende års budgetgrundlag tilpasset nyt pris og lønskøn, nye politiske beslutninger samt reguleret i forhold til demografi.

I henhold til tidsplanen for Budget 2024 offentliggøres budgetmaterialet den 11. august 2023 på intranettet samt på kommunens hjemmeside.

Der er høringsperiode i perioden 11. august til 26. august 2023.

Som led i budgetprocessen var det oprindeligt besluttet, at der skal fremskaffes et økonomisk råderum på 57 mio. kr. for at sikre et budget i balance. Råderummet blev på Økonomiudvalgets møde den 9. august nedjusteret til 35 mio. kr. på baggrund af det økonomiske overblik for 2024 og overslagsårene 2025 - 2027. Der er lavet beskrivelser i forhold til fremskaffelse af et råderum på de forskellige udvalgsområder. Beskrivelserne er samlet i et "Råderumskatalog".

Der er ligeledes lavet beskrivelser af anlæg, som ønskes indarbejdet i budgettet for 2024 og overslagsårene.

Budgetmaterialet sendes i høring i MED i forhold til konsekvenserne for medarbejderne. Budgettet består af flere dokumenter, men der bør fokuseres på følgende:

- Råderumskataloget.
- Kataloget med anlægsbeskrivelser.

Økonomiske oplysninger

Den samlede økonomi i Budget 2024 offentliggøres den 11. august 2023 på intranet og hjemmeside.

Lovgrundlag

Rammeaftalen for MED.

Aktuel beslutning på HovedMED (2023-2024) 25-08-2023

HovedMED fik en gennemgang af forudsætningerne for budget 2024 og den politiske og høringsmæssige proces frem mod de politiske forhandlinger.

HovedMED drøftede og gav input til høringsvar med fokus på tre overordnede temaer:

- Rekruttering og fastholdelse.
- Sundhed og trivsel.
- Kørselsgodtgørelse.

HovedMED's høringsvar sammenskrives og udsendes til HovedMED's kvalificering fredag den 25. aug. Fristen for tilbagemeldinger er mandag den 28. aug. kl. 08.00.

Punkt 8: Trivselsundersøgelse 2022 - status

S2023-9410

Sagens kerne

Nordfyns Kommunes trivselsundersøgelse 2022 er mere end blot spørgeskemaer. Mindst lige så vigtig er dialogen om resultater og handleplaner for de indsatser, som arbejdspladserne og institutionerne vurderer er væsentlige i forhold til at vedligeholde og løfte den samlede gode trivsel og det gode arbejdsmiljø.

HovedMED ønsker at fastholde fokus med løbende opfølgning på det arbejde der pågår i fagområderne og på arbejdspladserne.

Indstilling

HovedMED indstiller til OmrådeMED, at de drøfter status på arbejdet med trivselsundersøgelsen 2022 inden for OmrådeMEDs område, herunder især tværgående indsatser og læring.

Sagens baggrund

På HovedMEDs møde den 28. marts 2023 gav HovedMED udtryk for, at de ønsker at fastholde fokus på det fortsatte trivselsarbejde på kommunens arbejdspladser i forlængelse af trivselsundersøgelsen 2022.

HovedMED vil på mødet den 25. august, med afsæt i tilbagemeldinger fra alle OmrådeMED, genoptage drøftelse vedr. eventuelle tværgående temaer eller initiativer.

Derfor bedes OmrådeMED drøfte status på trivselsarbejdet i eget område, herunder især tværgående indsatser og læring. Resultatet af drøftelsen i OmrådeMED vil via referatet indgå i HovedMEDs drøftelser.

Økonomiske oplysninger

Sagen har ikke været forelagt Økonomi og Løn.

Lovgrundlag

Intet.

Beslutning på OmrådeMED Rådhusene 15-08-2023

Dagsordenspunktet er foranlediget af ønske fra HovedMED om at punktet blev drøftet på OmrådeMED.

OmrådeMED Rådhusene havde punktet på møde d. 9 maj og her var ønske om at høre om erfaringerne i de processer, som er gennemført og som der fortsat arbejdes med i Jobcentret.

Beslutning på OmrådeMED Sundhed og Rehabilitering 22-08-2023

Genoptages på et kommende møde.

Beslutning på OmrådeMED Børn og Unge 22-08-2023

Punktet blev drøftet den 10. februar hvor OmrådeMED ønskede at der skulle være tværgående temaer omkring krænkende hændelser.

Aktuel beslutning på HovedMED (2023-2024) 25-08-2023

HovedMED fik en status på OmrådeMED's opfølgning på trivselsundersøgelsen 2022.

Børn og Unge har fokus på krænkende hændelser og at styrke kommunikative kompetencer og gensidig forventningsafstemning.

Teknik, Erhverv og Kultur håndterer handleplaner på arbejdspladsniveau og har fokus på, at de italesættes som opfølgning på trivselsundersøgelsen.

Rådhusene har fokus på at vidensdele og lære af erfaringer, f.eks. med kulturundersøgelse i Jobcenteret.

HR-konsulent Line Simonsen deltog under punktet.

Supplerende sagsfremstilling

HovedMED genoptager drøftelsen fra mødet den 28. marts 2023 med afsæt i tilbagemeldinger fra alle områdeMED-udvalg og tværgående temaer i handleplanerne.

HovedMED bedes drøfte om OmrådeMEDs anbefalinger giver anledning til at iværksætte konkrete centrale initiativer for kommunens ansatte:

- Giver drøftelserne anledning til, at HovedMED vil iværksætte centrale og konkrete handlinger for kommunens medarbejdere?
- Giver drøftelserne anledning til, at HovedMED vil give anbefalinger om fokus på fremtidige temaer (udover psykologisk tryghed), og i så fald hvilke?

Punkt 9: Fraværsstatistik pr. 30. juni 2023 - HovedMED

S2023-9667

Sagens kerne

Fraværsstatistikken pr. 30. juni 2023 for HovedMED er udarbejdet og fremlægges til drøftelse.

Indstilling

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

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

Specifikt for juni måned 2023 ligger sygefraværet på 5,0%, hvilket er 0,2 procentpoint højere i forhold til sygefraværet for maj måned 2023 og det samme som juni måned 2022.

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

Andelen af medarbejdere uden sygefravær ligger på 23,9% 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 2023	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 %	5,7 %	14,2 dage	23,9 %	59.717.702

Seneste 12 måneder: 1. juli 2022 - 30. juni 2023.

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

For de øvrige OmrådeMED gælder følgende pr. 30. juni 2023 i forhold til 2022:

Børn og Unge: Fraværet ligger 0,2 procentpoint højere.

Rådhusene: Fraværet ligger 0,6 procentpoint højere.

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

Teknik, Erhverv og Kultur: Fraværet ligger 0,9 procentpoint højere.

OmrådeMED Rådhusene ligger 1,1 procentpoint over måltallet "Andel uden sygefravær" og OmrådeMED Teknik, Erhverv og Kultur ligger 4,6 procentpoint over måltallet "Andel uden sygefravær".

Nedenstående tabel viser måltal for OmrådeMED-udvalgene:

	Sygefravær- 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 %
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. 30. juni 2023	Sygefravær- 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	5,2 %	5,0 %	13,7 dage	26,6 %	23.263.749
Rådhusene	3,6 %	3,0 %	9,4 dage	31,1 %	6.033.070
Sundhed og Rehabilitering	7,3 %	8,0 %	18,9 dage	18,2 %	27.054.714
Teknik, Erhverv og Kultur	3,8 %	2,9 %	9,8 dage	34,6 %	2.341.783

Fravær vedrørende Covid-19 indgår i fraværsskemaerne 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 sygefraværsskemaet.

Økonomiske oplysninger

De estimerede lønudgifter udbetalt i forbindelse med sygefravær de seneste 12 måneder udgør ca. 60,0 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) 25-08-2023

Drøftet.

Bilag

Fraværsrapport - Hoved-MED pr. 30. juni 2023

Fraværsrapport - Område-MED Børn og Unge pr. 30. juni 2023

Fraværsrapport - Område-MED Rådhusene pr. 30. juni 2023

Fraværsrapport - Område-MED Social og Arbejdsmarked pr. 30. juni 2023

Fraværsrapport - Område-MED Teknik, Erhverv og Kultur pr. 30. juni 2023

Datagrundlag i fraværsrapporterne

Punkt 10: Sygefravær - fravær til nærvær

S2023-10650

Sagens kerne

HovedMED ønsker en drøftelse af sygefraværsarbejdet og indsatser med henblik på at styrke fokus på sygefraværet i organisationen.

Personalekonsulent Zugbeyde Akbulut og HR-konsulent Line Simonsen deltager under punktet.

Indstilling

Det indstilles, at HovedMED orienteres om indsatser og fokusområder de seneste år og drøfter behov og muligheder for at styrke nærværet på arbejdspladserne.

Sagens baggrund

Nordfyns Kommune har under overskriften "Fravær til nærvær" arbejdet med at nedbringe sygefraværet og øget nærværet igennem flere strategiske indsatser og fokusområder.

I de seneste år har der særligt været arbejdet med følgende:

- Kommunens Taskforce har iværksat målrettede indsatser, hvor udvalgte afdelinger og institutioner har arbejdet sammen med konsulenter fra Taskforce med henblik på at kvalitetssikre egen kultur og egne procedurer i forhold til sygefravær.
- Sygefraværshuset (også på intranettet).
- Systematisk tværgående samarbejde med HR.
- Sygemelding- og kontaktprocedure 1-5-10.
- Opdatering af materiale samt organisering af dette på intranettet.
- Opprioriterede ressourcer specifikt til Aktiv Pleje og Omsorg samt til Løn og Personale.
- Sygefraværprojekter med projektansatte projektledere i henholdsvis Aktiv Pleje og Omsorg samt Børn og Unge.

HovedMED bedes drøfte fremtidige behov og muligheder for at styrke nærværet på arbejdspladserne.

Økonomiske oplysninger

Sagen har ikke været forelagt Økonomi og Løn.

Lovgrundlag

-

Aktuel beslutning på HovedMED (2023-2024) 25-08-2023

HovedMED drøftede sygefravær med fokus på, hvad der er behov for fremover for at øge nærværet på arbejdspladserne.

HovedMED havde følgende input:

- Mere viden og information på alle arbejdspladser - øge kendskabet til sygefraværshuset og værktøjer.
- Ønske om mere forebyggelse særligt ift. stress, arbejdspress og langtidsfravær.
- Særlige indsatser virker, men virkningen aftager over tid.
- Hygiejneindsats kan med fordel genbesøges og genaktiveres, så det bliver mere systematisk, forebyggende og organisatorisk forankret.
- Afsæt i strategiske udfordringer, f.eks. ved at prioritere indsatser på udvalgte områder, f.eks. sygefravær ved afsked, ændret medarbejdersammensætning, osv.
- Fokus på organisatorisk læring af erfaringer og evidens.

HovedMED's input indarbejdes i den videre plan for organisationens arbejde med nedbringelse og forebyggelse af sygefravær.

Chef for Økonomi og Løn Gitte Clemmensen og HR-konsulent Line Simonsen deltog under punktet.

Punkt 11: Medarbejdergrundlag

S2023-3414

Sagens kerne

Nordfyns Kommune udarbejder nyt ledelsesgrundlag og nyt medarbejdergrundlag.

Indstilling

HovedMED bedes nedsætte en gruppe, som skal kvalificere og give projektgruppen sparring på det kommende udkast til medarbejdergrundlag.

Sagens baggrund

Arbejdet med at udarbejde et nyt medarbejdergrundlag fortsætter. OmrådeMED og HovedMED har på tidligere møder drøftet input til både form og indhold af et nyt medarbejdergrundlag.

Aktuelt er alle LokalMED opfordret til en tilsvarende drøftelse, hvor resultaterne vil indgå i de samlede bidrag til udarbejdelse af et nyt medarbejdergrundlag. Deadline for LokalMED's drøftelser forfalder efter afviklingen af dette HovedMED-møde. Alle OmrådeMED er blevet bedt om at drøfte mulige opgaver som MED skal påtage sig i implementeringen af det kommende medarbejdergrundlag.

I forbindelse med udarbejdelse af nyt ledelsesgrundlag har projektgruppen brugt en udvalgt gruppe af ledere til at kvalificere de skriftlige udkast (dette arbejde er ikke afsluttet). Projektgruppen beder HovedMED om at nedsætte en gruppe af MED-repræsentanter til på tilsvarende vis at kvalificere og give sparring til de skriftlige udkast til medarbejdergrundlaget.

Projektgruppen foreslår, at gruppen sammensættes således, at der er repræsentanter fra alle OmrådeMED, at der er både TR-repræsentanter og AMR-repræsentanter og at der indgår en leder-repræsentant.

Økonomiske oplysninger

Sagen har ikke været forelagt Økonomi og Løn.

Lovgrundlag

Intet.

Aktuel beslutning på HovedMED (2023-2024) 25-08-2023

HovedMED udpegede fire repræsentanter til referencegruppen til arbejdet med det kommende medarbejdergrundlag:

- Ina Andersen
- Frederik Lykke Horsens
- Else Eriksen
- Esben Hansen

Bilag

Procesplan medarbejdergrundlag

Punkt 12: Ledertalentudvikling

S2022-31256

Sagens kerne

Nordfyns Kommune udvikler i samarbejde med UCL et udviklingsforløb for medarbejdere med ledertalent/lederambitioner.

Indstilling

HovedMED orienteres om ledertalentudviklingsforløbet.

HovedMED udpeger to medarbejderrepræsentanter, som skal indgå i en referencegruppe.

Sagens baggrund

Som delprojekt under Organisationens Strategi- og Udviklingsplan: Rekruttering, onboarding og ledertalentudvikling udvikler Nordfyns Kommune i samarbejde med UCL et ledertalentudviklingsforløb.

Formålet med udviklingsforløbet er at sikre, at de rette ledelseskompetencer er til stede, når kommunen skal sikre den politiske vision "Få flere veje til ny velfærd". Samtidig skal forløbet bidrage til, at Nordfyns Kommune ses som en attraktiv arbejdsplads, der tiltrækker, udvikler og fastholder kvalificeret arbejdskraft.

Ledertalentudvikling skal udvikle medarbejdere med talent for ledelse, for at styrke rekruttering af kommende ledere. Dydigt faglig ledelse fremmer kvaliteten af kerneopgaverne i den kommunale organisation.

Udviklingsforløbet består dels af moduler fra diplomuddannelse i ledelse, dels i praksis på arbejdspladserne. Forløbet beskrives yderligere i projektbeskrivelsen, som er vedhæftet som bilag.

Ambitionen for projektet er, at 20 ledertalenter gennemfører udviklingsforløbet i projektperioden, og at 70% af disse rekrutteres internt til lederstillinger inden 2027.

Udvælgelse af talenter sker på baggrund af prædefinerede kriterier, ansøgning fra ledertalentet samt udtalelse fra egen leder.

Til denne del nedsætter projektgruppen en referencegruppe, som består af tre chefrepræsentanter og to medarbejderrepræsentanter.

Referencegruppens opgaver bliver at:

- Bidrage til fastlæggelse af kriterier til udvælgelse af kandidater til udviklingsforløbet.
- Udvælge kandidater til udviklingsforløbet med udgangspunkt i ovennævnte kriterier samt ansøgning og udtalelse.

HovedMED bedes udpege to medarbejderrepræsentanter til at indgå i referencegruppen.

Økonomiske oplysninger

Sagen har ikke været forelagt økonomi og Løn.

Se dog vedlagt projektbeskrivelse for forventede omkostninger.

Lovgrundlag

-

Aktuel beslutning på HovedMED (2023-2024) 25-08-2023

HovedMED fik en status på projekt om ledertalentudvikling, som er en del af den strategiske indsats for rekruttering og fastholdelse.

HovedMED udpegede to medarbejderrepræsentanter Else Eriksen og Lise Lotte Nielsen til referencegruppen.

Bilag

Procesplan - overordnet

Projektbeskrivelse Ledertalentudvikling juli 2023

Punkt 13: MED-organisationen - Formål og struktur

S2023-6967

Sagens kerne

Efter indstilling fra HovedMED på mødet d. 28. marts 2023 gennemgås MED-aftalen og MED-organisationens opbygning kort.

Indstilling

Sagen forelægges til HovedMEDs orientering.

Sagens baggrund

På mødet gennemgår HR-konsulent Line Simonsen MEDs formål og MED-organisationens opbygning med udgangspunkt i rammeaftalen og den lokale MED-aftale..

Økonomiske oplysninger

Sagen har ikke været forelagt Økonomi og Løn.

Lovgrundlag

Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse (MED-håndbog 2021).

Nordfyns Kommunes MED-aftale af 1. april 2015.

Aktuel beslutning på HovedMED (2023-2024) 25-08-2023

HovedMED fik en orientering om formål og struktur for MED-organisationen.

HR-konsulent Line Simonsen deltog under punktet.

Bilag

MED-aftale uden bilag 1.docx

Revideret 09.05.2023 - Bilag 1-MED-aftale - oversigt over områder, afdelinger og AMR

LOKALMED 2023

Punkt 14: Konsekvenser ved afskaffelse af Store Bededag

S2023-9272

Sagens kerne

Økonomi og Løn har udarbejdet materiale, som beskriver konsekvenserne ved afskaffelse af Store Bededag.

Indstilling

Det indstilles, at punktet tages til orientering.

Sagens baggrund

Med virkning fra 2024 afskaffes Store Bededag som en helligdag, og Økonomi og Løn har udarbejdet præsentationsmateriale ift. de overordnede rammer for afskaffelsen af helligdagen, men også konsekvenserne for de respektive fagområder.

Det er besluttet, at lønkomensationen udbetales løbende og månedsvist.

Økonomiske oplysninger

Den generelle forudsætning for afskaffelsen af Store Bededag som en helligdag er, at alle skal arbejde mere og får mere i løn, men lønsummen skal være uændret. Derfor skal man tilpasse personalet, så den samlede offentlige service er uændret.

Lovgrundlag

-

Aktuel beslutning på HovedMED (2023-2024) 25-08-2023

HovedMED fik en orientering om konsekvenser ved afskaffelse af Store Bededag, herunder at lønkomensation fra 1. jan. 2024 udbetales månedligt.

Chef for Økonomi og Løn Gitte Clemmensen deltog under punktet.

Bilag

Konsekvenser af afskaffelse af Store Bededag

Punkt 15: Ny lovgivning omkring ansættelseskontrakter

S2023-8369

Sagens kerne

Fra 1. september 2023 træder der ny lovgivning i kraft omkring ansættelsesvilkår og krav om ansættelseskontrakter.

Indstilling

Det indstilles, at sagen tages til orientering ift. implementering i Nordfyns Kommune af den nye lovgivning.

Sagens baggrund

Fra 1. september 2023 træder den nye ansættelsesbevislov i kraft. Der er nogle ændringer, som får direkte indflydelse på vores praksis i NFK, herunder:

1. At alle medarbejdere skal have deres ansættelsesbevis senest 7 dage efter tiltrædelse af deres stilling
2. Medarbejdere med lavt timetal / der ikke har faste timer skal også have kontrakt / tilknytningsbrev
3. Prøvetidsreglerne for medarbejdere der ikke er omfattet af Funktionærlovens regler ændres

Ad 1

Vores mål i Nordfyns Kommune er at alle nye medarbejdere får deres ansættelseskontrakt før de tiltræder deres stilling. Lovmæssigt skal den dog senest være fremsendt 7 dage efter tiltrædelsen. Derfor er det yderst vigtigt, at relevante oplysninger tilgår lønteamet i så god tid som muligt.

Ad 2

Med lovændringen skal følgende personer nu også have en ansættelseskontrakt:

- Medarbejdere med 3 timer pr. uge i gennemsnit over 4 uger.
- Medarbejdere hvor der er ikke fastsat en garanteret mængde betalt arbejde, før ansættelsesforholdets begyndelse (men kun hvis medarbejderen er forpligtet til at møde) - altså hvor arbejdstiden er uforudsigelig.
- Tilkaldevikarer, der ikke er forpligtede til at tage en tilbudt vagt, hvis arbejdstiden forventes at overstige 3 timer pr. uge i gennemsnit over 4 uger.

Alle medarbejdere på timeløn / tilkalde-personale / kort ansættelse på ikke over 1 måned / medarbejdere med meget få timer om ugen / medarbejdere uden faste timer skal altså nu have ansættelseskontrakter eller tilknytningsbrev.

Løn og Personale skal altid have besked ved ansættelse af medarbejdere på disse vilkår, således at en ansættelseskontrakt / tilknytningsbrev kan blive udarbejdet. Allerede ansatte medarbejdere på disse vilkår, som ikke har modtaget ansættelseskontrakt / tilknytningsbrev, kan nu få en ansættelseskontrakt / tilknytningsbrev.

Ad 3

Medarbejdere som ikke er omfattet af Funktionærlovens regler, omfattes af nye prøvetidsbestemmelser. Prøvetiden kan for tidsbegrænsede ansatte ikke overstige 1/4 af ansættelsestiden.

Nordfyns Kommune har ikke tidligere lavet ansættelseskontrakter til timelønnede og derfor er det en ny opgave. Der ses på de generelle arbejdsgange på området ligesom der arbejdes med at skabe så automatiserede processer som muligt.

Proces for implementeringen af de nye regler:

- Løn og personale har lavet skabelon klar til timelønsansættelser.
- Løn og personale er i gang med at lave skabeloner til tilknytningsbreve på servicelovens område.
- D. 14. juni - direktionen orienteres om de nye og udvidede krav til ansættelseskontrakter.
- D. 25. august - HovedMED orienteres om de nye og udvidede krav til ansættelseskontrakter.
- Ultimo august. Der laves kommunikation til lederne. Kommunikationen tilrettes de enkelte fagområder.

Økonomiske oplysninger

-

Lovgrundlag

Ny lovgivning om ansættelseskontrakter.

Aktuel beslutning på HovedMED (2023-2024) 25-08-2023

HovedMED fik en orientering om ny lovgivning omkring ansættelseskontrakter.

Chef for Økonomi og Løn Gitte Clemmensen deltog under punktet.

Bilag

Information om arbejdsvilkårsdirektivet

Punkt 16: Status på besøg fra Arbejdstilsynet første halvår 2023

S2023-1839

Sagens kerne

Arbejdstilsynet har besøgt forskellige arbejdspladser i første halvår af 2023 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 2023 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 halvår af 2023 har Arbejdstilsynet besøgt 13 arbejdspladser. Dette er 3 mere end første halvår i 2022.

De 8 besøg fra Arbejdstilsynet har udløst en grøn smiley til arbejdspladserne. De sidste 5 besøg varierer mellem strakspåbud, påbud og aftaleforløb. Derudover er der afgørelser fra 2022 med frist i 2023, som er blevet afsluttet og accepteret af Arbejdstilsynet.

Det kan læses at Arbejdstilsynet tilbyder en del aftaleforløb til vores arbejdspladser. Et aftaleforløb giver arbejdspladsen mulighed for at arbejde med en udfordring, hvor Arbejdstilsynet har mistanke om, at arbejdspladsen ikke lever op til Arbejdsmiljøloven. De arbejdspladser som får tilbudt et aftaleforløb har indtil nu løst den udfordring Arbejdstilsynet belyser. Det er positivt at arbejdspladserne får arbejdet med arbejdsmiljøproblematikkerne inden det udvikler sig til større arbejdsmiljøproblemer. Endvidere er aftaleforløbene med til, at sætte fokus på arbejdsmiljøarbejdet ude på arbejdspladserne.

I vedlagte bilag kan det læses, hvilke arbejdspladser der er blevet besøgt i første halvår i 2023 samt typer af afgørelser.

Økonomiske oplysninger

Sagen har ikke været forelagt Økonomi og Løn.

Lovgrundlag

Arbejdsmiljøloven.

Aktuel beslutning på HovedMED (2023-2024) 25-08-2023

Orientering foretaget.

Bilag

Status på besøg fra Arbejdstilsynet - første halvår 2023

Punkt 17: Arbejdsskadestatistik for første halvår af 2023

S2023-1790

Sagens kerne

Strategi og Politik har udarbejdet en kommenteret oversigt over anmeldte arbejdsulykker for første halvår af 2023 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 antallet af arbejdsulykker og hovedårsagerne til disse.

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.

Aktuel beslutning på HovedMED (2023-2024) 25-08-2023

Orientering foretaget.

Bilag

Oversigt over arbejdsulykker for 2023

Punkt 18: Influenzavaccination til alle ansatte i 2023

S2023-9525

Sagens kerne

Nordfyns Kommune tilbyder hvert år influenzavaccination til alle ansatte. Dette gøres igen i 2023.

Indstilling

HovedMED orienteres om mulighed for influenzavaccination for alle ansatte.

Sagens baggrund

I efteråret 2023 får alle ansatte mulighed for at blive influenzavaccineret på udvalgte apoteker i Danmark.

Der indgås en virksomhedsaftale med APOVAC som tilbyder influenzavaccination på mange apoteker i Danmark.

Med denne aftale kan alle ansatte frit benytte et af de udvalgte apoteker og blive influenzavaccineret uden tidsbestilling. Dette gør tilbuddet fleksibelt og lettilgængeligt for alle ansatte.

Det forventes at influenzavaccination bliver mulig i løbet af oktober 2023 og frem til medio januar 2024.

Når datoerne for influenzavaccination er offentlige, vil dette blive kommunikeret ud via intranettet, sundhedsambassadørerne og Arbejdsmiljøorganisationen.

Økonomiske oplysninger

Sagen har ikke været forelagt Økonomi og Løn.

Lovgrundlag

-

Aktuel beslutning på HovedMED (2023-2024) 25-08-2023

Orientering foretaget.

Der blev spurgt ind til, om der har været overvejelser om, influenzavaccination skal erstattes eller suppleres af Covid-vaccination. Spørgsmålet videregives til administrationen med henblik på en vurdering.

Punkt 19: Forberedelse af næste 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) 25-08-2023

HovedMED gav input til emner til kommende møde:

- Den årlige arbejdsmiljødrøftelse.
- Rammer for samarbejde med nye arbejdsvilkår, f.eks. fire-dages-arbejdsuge.
- Seniorvilkår og deltid/fuldtid.
- Ejendomsstrategien.

Bilag

Aarskalender 2023 for HovedMED d. 25.08.2023

Punkt 20: Orientering

S2016-47827

Sagens kerne

Orientering til HovedMED:

Orientering fra ledelsessiden.

Orientering fra medarbejdersiden.

Orientering fra arbejdsmiljørepræsentanterne.

Aktuel beslutning på HovedMED (2023-2024) 25-08-2023

Orientering foretaget.

Ledelsen orienterede om politiske indstillinger til hhv. nedrivning eller salg af tiloversblevne bygninger efter ny organisering på Skole- og Dagtilbudsområdet.

HovedMED ønskede at kommunikere om følgende fra mødet:

- Budget 2024 og høringssvar.
- Konsekvenser af afskaffelse af Store Bededag og lønkompensation.
- Sundhedsambassadører og sundhedsuge.