

REFERAT HovedMED - arkiv d. 23-03-2021

Mødedato Tirsdag d. 23. marts 2021 kl. 09:30

Mødested Teamsmøde

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

Indholdsfortegnelse

Tidsplan.....	3
Godkendelse af referat fra HovedMED.....	4
Referat fra OmrådeMED.....	5
Valg af næstformand til HovedMED.....	6
COVID-19.....	7
LokalMED i Nordfyns Kommune - oversigt.....	8
Årsberetning og regnskab 2020.....	9
Budgetstrategi 2022.....	12
Taskforce Fra fravær til nærvær - status på målrettede indsatser.....	14
Fraværsrapportering pr. 28. februar 2021 - HovedMED.....	15
Temadage om krænkende hændelser.....	18
Personalepolitisk redegørelse 2018-2020.....	20
Hygiejneopgavebeskrivelse til MED-organisationen.....	21
Status på besøg fra Arbejdstilsynet 2021.....	23
Samskabt styring.....	24
Orientering.....	26
Eventuelt.....	27

Punkt 1: Tidsplan

S2016-47827

Sagens kerne

Tidsplan for møde i HovedMED - tirsdag den 23. marts 2021.

	Drøftelse
09.30 - 09.35	Godkendelse af referat fra HovedMED
09.35-09.45	Referat fra OmrådeMED
09.45 - 09.50	Valg af næstformand
09.50-10.00	COVID-19
10.00-10.05	LokalMED i Nordfyns Kommune - oversigt
10.05-10.20	Årsberetning og regnskab 2020
10.20-10.30	Budgetstrategi 2022
10.30-10.45	Taskforce Fra Fravær til Nærvær
10.45-11.00	Fraværsmeldinger pr. 28. februar 2021
11.00-11.10	Temadag om krænkende hændelser
11.10-11.30	Personalepolitisk redegørelse 2018-2020
11.30-11.40	Hygiejneopgavebeskrivelse til MED-organisationen
11.40-12.00	Status på besøg fra Arbejdstilsynet
12.00-12.10	Samskabt styring
	Orientering
12.10-12.30	Orientering
12.30-12.40	Eventuelt

Beslutning

Tidsplanen blev godkendt.

HovedMED's deltagere præsenterede sig for hinanden, da der siden sidste møder har været nye udpegninger.

Punkt 2: Godkendelse af referat fra HovedMED

S2016-47827

Sagens kerne

Forelægges til orientering.

Der foreligger følgende referat fra HovedMED:
21. januar 2021

Beslutning

Godkendt.

Det blev bemærket, at referater fra lokalMED er mangelfulde, og der blev opfordret til at alle lokalMED sikrer tilblivelse og kommunikation af referater på intra. HovedMED's medlemmer bidrager hver især til at sikre fokus på det, og at skabeloner og procedurer bliver kendt og efterlevet.

Bilag

Samlet referat - HovedMED den 21-01-2021, kl. 09:30-13:00

Punkt 3: Referat fra OmrådeMED

S2016-47827

Sagens kerne

Referater fra OmrådeMED forelægges til orientering.

OmrådeMED Rådhusene, den 11. marts

OmrådeMED Børn og Unge, den 18. januar

Beslutning

Orientering foretaget.

Bilag

Åbent referat - OmrådeMED Børn og Unge den 18-01-2021, kl. 13:30-15:00

Åbent referat - OmrådeMED Rådhusene den 11-03-2021, kl. 13:00-15:00

Punkt 4: Valg af næstformand til HovedMED

S2020-60831

Sagens kerne

Valg af næstformand til HovedMED.

Indstilling

Medarbejderrepræsentanterne orienterer om valg.

Sagens baggrund

Der er sket ny udpegning af MED-repræsentanter for perioden 2021-2022. Der skal derfor foretages valg af næstformand til HovedMED.

Alle medarbejderrepræsentanter i områdeMED vælger næstformanden blandt tillidsrepræsentanterne i udvalget (jf. MED-aftalens § 4, stk 4).

Økonomiske oplysninger

Sagen har ikke været forelagt Økonomi og Løn.

Lovgrundlag

Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse og Nordfyns Kommunes MED-aftale af 1. april 2015.

Beslutning

Medarbejderrepræsentanterne orienterede om, at Christina Hald Holm Brusen blev valgt som ny næstformand i HovedMED.

Punkt 5: COVID-19

S2016-47827

Sagens kerne

Kommunaldirektøren giver en status på corona fra krisestaben.

Beslutning

Kommunaldirektøren gav en status på corona-situationen fra krisestaben med fokus på test, vaccinationer og genåbning. Kommunaldirektøren roste organisationen for den store indsats gennem det seneste år på alle niveauer - ikke mindst for at der er løftet i flok og gennem nye tværgående samarbejder. Kommunaldirektøren udtrykte, at der er opmærksomhed på, at det er krævende og opslidende at være i kriseberedskab over så lang tid, og at det kræver godt kollegialt fællesskab. HovedMED fremhævede vigtigheden af at sikre opsamling og plan for overgang fra kriseberedskab til en ny hverdag. Nordfyns Kommune deltager i et praksisnært forskningssamarbejde om læring af Covid-19, som kan danne baggrund for overgangen.

Punkt 6: LokalMED i Nordfyns Kommune - oversigt

S2018-16364

Sagens kerne

Oversigt over LokalMED i Nordfyns Kommune, struktur og sammensætning af repræsentanter, er opdateret.

Indstilling

Til orientering.

Sagens baggrund

Oversigt over LokalMED i Nordfyns Kommune, struktur og sammensætning af repræsentanter, er opdateret pr. februar 2021.

Oversigten fremlægges til orientering.

Økonomiske oplysninger

Sagen har ikke været forelagt Økonomi og Løn.

Lovgrundlag

Rammeaftalen om medindflydelse og medbestemmelse.

Beslutning

Orientering foretaget.

Det skal undersøges, hvilket lokalMED Heldagsskolen tilhører efter de nylige omstruktureringer.

Beslutning på møde OmrådeMED Social og Arbejdsmarked 16-03-2021 - 08:30

Orientering foretaget.

Beslutning på møde OmrådeMED Teknik, Erhverv og Kultur 15-03-2021 - 13:00

Taget til efterretning.

Bilag

LokalMED 2021

Punkt 7: Årsberetning og regnskab 2020

S2021-1574

Sagens kerne

Økonomi og Løn fremsender forslag til Årsberetning 2020 for Nordfyns Kommune med endelige regnskabstal for 2020. Regnskabet består af en årsberetning samt et bilagshæfte med særlige specifikationer til regnskabet.

Indstilling

Det indstilles, at årsberetning og regnskab 2020 tages til orientering.

Sagens baggrund

De endelige regnskabstal ser således ud:

(mio. kr.)	Oprindeligt budget	Korrigeret budget	Forventet regnskab pr. 30.09.2020	Regnskab 2020
Tilskud og skatter	-1.966,0	-2.016,8	-2.016,8	-2.016,9
Driftsudgifter	1.867,5	1.943,5	1.934,6	1.933,9
Renter mv.	-0,6	0,6	0,6	0,1
Resultat af ordinær drift	-99,1	-72,7	-81,5	-82,9
Anlægsudgifter	108,8	137,3	103,9	87,1
Skattefinansieret resultat	9,8	64,6	22,4	4,2
Brugerfinansieret område	0,5	1,1	0,1	2,2
Budgetreserver	36,5	12,4	0,0	0,0
Resultat i alt	46,7	78,2	22,5	6,4

(Afrundinger kan medføre, at tallene ikke summerer til totalen).

Minus foran beløb angiver indtægter/overskud.

Det samlede regnskab udviser et underskud på 6,4 mio. kr. mod et oprindeligt budgetteret underskud på 46,7 mio. kr.

Det budgetterede underskud indeholdt dog budgetreserver på samlet set 36,5 mio. kr.

Det fremgår af regnskabet, at:

- Resultat af ordinær drift blev 16,2 mio. kr. dårligere end oprindeligt budgetteret.

Dette kan overordnet set tilskrives øgede driftsudgifter på følgende udvalgsområder:

- Arbejdsmarkedsudvalget: 57,1 mio. kr., hvor der især har været øgede udgifter til sygedagpenge og forsikrede ledige
- Økonomiudvalget: 11,2 mio. kr., hvor der har været øgede udgifter i forbindelse med COVID-19
- En del af ovenstående udgifter er dækket af øgede tilskud fra staten

- Anlægsudgifterne er 21,7 mio. kr. mindre end oprindeligt budgetteret. Dette skyldes dels, at en række anlægsprojekter er forsinkede og dels, at der er modtaget flere salgsindtægter end oprindeligt budgetteret.
- Resultat af det brugerfinansierede område er 1,7 mio. kr. dårligere end oprindeligt budgetteret.
- Det samlede regnskabsresultat er samlet set 16,1 mio. kr. bedre end skønnet for regnskabsresultatet ved budgetopfølgningen pr. 30. september 2020.
Afvigelsen kan primært forklares ved, at nettoanlægsudgifterne er 16,8 mio. kr. lavere end forventet, hvilket medfører større budgetoverførsler til 2021 end forventet
- 2 af 4 måltal i Kommunalbestyrelsens økonomiske politik for 2019-2022 er overholdt i forbindelse med regnskabsafslutningen. Det er måltallene for anlægsudgifter og netto gældsafvikling.

Nedenfor er vist måltallene sammenholdt med oprindeligt budget og regnskab:

(i mio. kroner)	Måltal	Opr. budget 2020	Regnskab 2020
Resultat af ordinær drift	-85,0	-99,1	-82,9
Anlægsudgifter	75,0	108,8	87,1
Gennemsnitlig likviditet	150,0	166,0	121,4
Netto gældsafvikling	10,0	-6,5	16,1

Økonomisk politik 2019-2022. Minus foran beløb angiver indtægter/overskud.

Overholdelse af service- og anlægsrammer for 2020

Kommunernes service- og anlægsudgifter i 2020 skal samlet set holdes inden for de udmeldte rammer for at undgå sanktionsbestemmelserne, jf. 'Aftalen om kommunernes økonomi for 2020'.

Nordfyns Kommunes overholdelse af rammerne ser således ud:

(i mio. kroner)	Udmeldt ramme	Regnskab 2020	Afvigelse
Serviceudgifter	1.345,6	1.330,8	-14,8
Bruttoanlægsudgifter	89,9	90,7	0,8
Service- og anlægsudgifter i alt	1.435,5	1.421,5	-14,0

De samlede serviceudgifter er i regnskabet 14,8 mio. kr. mindre end rammen.

Bruttoanlægsudgifterne er 0,8 mio. kr. større end rammen.

Samlet set er service- og bruttoanlægsudgifterne 14,0 mio. kr. mindre end den samlede ramme.

I økonomiaftalen mellem regeringen og KL for 2020 er der kun aftalt sanktioner i forbindelse med regnskabet for serviceudgifterne. Parterne er dog enige om, at kommunerne også skal overholde rammerne for anlægsudgifterne.

Efterfølgende har regeringen opfordret kommunerne til at igangsætte flere anlægsarbejder og der vil derfor ikke være nogen regnskabssanktion for overskridelse af anlægsrammerne i 2020.

Eventuelle regnskabssanktioner vil blive udmeldt af Indenrigs- og Boligministeriet, når regnskabstallene for alle kommuner er endeligt opgjort.

Budgetoverførslerne fra 2020 til 2021 er på samme niveau som sidste år.

(i mio. kroner)	2019 - 2020	2020 - 2021	Ændring
Overførte driftsbeløb	11,4	12,6	1,2
Overførte anlægsbeløb	49,2	48,3	-0,9
Budgetoverførsler i alt	60,6	60,9	0,3

Kommunens likvider er i 2020 blevet øget med 11,1 mio. kr., hvor der oprindeligt var budgetteret med et forbrug af likvider på 28,7 mio. kr.

Den primære årsag til den øgede likviditet er det bedre regnskabsresultat, jf. ovenfor.

Den gennemsnitlige likvide beholdning beregnet efter kassekreditreglen har i 2020 udgjort 121,4 mio. kr. mod 129,9 mio. kr. i 2019.

Økonomiske oplysninger

Regnskabets mange tal fremgår af årsberetningen.

Lovgrundlag

Indenrigs- og Boligministeriets budget- og regnskabssystem for kommuner.
Nordfyns Kommunes Principper for Økonomistyring.

Beslutning

Kommunaldirektøren orienterede om årsberetning og regnskab for 2020. Slides vedlægges referatet.

Bilag

Slides vedrørende regnskab 2020

Årsberetning 2020

Punkt 8: Budgetstrategi 2022

S2021-683

Sagens kerne

Der er udarbejdet forslag til Budgetstrategi for 2022. Strategien er Nordfyns Kommunes tids- og procesplan for vedtagelsen af Budget 2022 samt overslagsårene 2023 – 2025.

Budgetstrategien behandles politisk i marts måned og forventes godkendt d. 25. marts 2021 af Kommunalbestyrelsen.

Indstilling

Det indstilles, at budgetstrategien for 2022 tages til orientering og at HovedMED drøftes, hvordan der kan bidrages ind i drøftelserne omkring de økonomiske rammer.

Sagens baggrund

Budgetstrategien for perioden 2022-2025 skal sikre, at det langsigtede økonomiske fokus bevares samt skabe den nødvendige omstilling i velfærden. Den politiske retning er markeret tydeligt bl.a. i den seneste budgetaftale, hvor væksttemaet er prioriteret gennem markante investeringer. Ligesom der er sket et løft af velfærden og den borgernære service. Herunder til de udsatte børn og voksne samt beskæftigelsesområdet, hvor der er fastlagt et nyt budgetteringsprincip, der skal understøtte en offensiv strategi, der bl.a. skal medvirke til at afbøde de negative virkninger af Covid-19.

Formålet med strategien er derfor, at:

- sætte retning og øge det langsigtede fokus med afsæt i den økonomiske politik
- sikre et økonomiske råderum med henblik på at give handlefrihed til realisering af politiske initiativer, der udspringer af en ambitiøs vision
- sikre en klar ansvarsfordeling

Med et afsæt i kommunens kerneopgaver er overskriften for budgetstrategien ”Bæredygtig velfærd og vækst i en ny virkelighed”. Det betyder, at vi stiller skarpt på de udfordringer, som vi står overfor i de kommende år, for at sikre en større sammenhæng mellem de bevillinger der gives og de resultater og effekter der skabes, fremfor at styre efter rammer og normeringer.

I årets budgetstrategi arbejdes med særlige fokusområder i form af:

- Demografi- og udgiftspresset på velfærdsområderne
- Indsatser på de specialiserede områder
- Forebyggende investeringer
- Beskæftigelsesindsatsen

Budgetprocessen tilrettelægges i 4 faser. Formålet med en inddeling i faser skal medvirke til at skabe tydelighed og gennemskuelse i budgetarbejdet. Budgetprocessen tilrettelægges i år med et større fokus på en udmelding fra Økonomiudvalget til de stående udvalg med afsæt i budgetrammer inden for det respektive udvalgs område. Det skal sikre en større politisk involvering i det samlede budget, frem for et mere snævert fokus på ”råderumsblokke”. Det betyder helt konkret et større politisk fokus og politisk aftryk på det samlede budget henover forårs månederne, så det ”tekniske budgetgrundlag” er udvalgenes bidrag ind i den videre politiske budgetfase og dermed de senere politiske budgetforhandlinger.

Budgetproceduren tager endvidere sit afsæt i følgende 4 faser:

- Fase 1: Forberedelse og idégenerering
- Fase 2: Fagudvalgene og administrationens tekniske budgetfase
- Fase 3: Den politiske budgetfase
- Fase 4: Implementering af det vedtagne budget.

Økonomiske oplysninger

På baggrund af budgetoverslagsårene 2022 til 2024 i det vedtagne Budget for 2021, er der i nedenstående oversigt vist et samlet overblik over de økonomiske rammer, der udmeldes for årene 2022 - 2025, til brug for det videre arbejde med det tekniske budget for perioden.

Budgetoverslagsåret 2025 er identisk med det vedtagne budgetoverslagsår 2024. I det tekniske budget er der endvidere videreført en samlet budgetreserve på 10 mio. kr., ligesom måltallet for anlæg på 75 mio. kr. fastholdes.

Økonomiudvalget forventes at godkende de økonomiske rammer på mødet d. 17. marts 2021.

Lovgrundlag

-

Beslutning

Kommunaldirektøren orienterede om budgetstrategien for 2022.

HovedMED pointerede, at HovedMED's og OmrådeMED's rolle i processen beskrevet på side 10 og 16 præciseres, således at der planlægges med en drøftelse og kvalificering af ledelsens beslutninger og ikke en høring.

Bilag

Budgetstrategi 2022

Punkt 9: Taskforce Fra fravær til nærvær - status på målrettede indsatser

S2021-4494

Sagens kerne

Task Force Fra Fravær til Nærvær arbejder med et særligt fokus på at nedbringe sygefraværet i hele organisationen.

Der har været udvalgt 5 arbejdspladser med særligt højt sygefravær, kaldet "målrettede indsatser", hvor sygefraværet har været analyseret med udgangspunkt i "Sygefraværshuset".

Personalekonsulent Zugbeyde Barut Akbulut deltager i mødet og fortæller om status på projektet.

Indstilling

Det indstilles, at HovedMED tager status til orientering.

Sagens baggrund

Task Force Fra Fravær til Nærvær arbejder med et særligt fokus på at nedbringe sygefraværet i hele organisationen. Det sker med udgangspunkt i "Sygefraværshuset".

Der har været udvalgt 5 arbejdspladser med særligt højt sygefravær, kaldet "målrettede indsatser", hvor sygefraværet har været analyseret med udgangspunkt i "Sygefraværshuset".

De målrettede indsatser på de 5 arbejdspladser er struktureret i 5 faser

1. Forberedelse
2. 360 grader rundt
3. Design/plan
4. Implementering
5. Forankring

Der gives en status på arbejdet med de målrettede indsatser.

Økonomiske oplysninger

Sygefraværet til de sygemeldte medarbejder har i de seneste 12 måneder kostet 37.676.000 kr. i løn til sygemeldte medarbejdere, hertil kommer lønudgifter til eventuelle vikarer.

Lovgrundlag

-

Beslutning

Kommunaldirektøren indledte punktet med at glæde sig over, at vi har det laveste sygefravær på Fyn og gav samtidig anerkendelsen videre til de mange ledere, MED-repræsentanter og fagpersoner der har arbejdet målrettet på at nedbringe sygefravær og fokusere på nærvær.

Covid-19 sygefraværet opgøres særskilt og medsendes referatet til orientering.

HovedMED fik en gennemgang af og en status på de målrettede indsatser med afsæt i sygefraværshuset. HovedMED bakkede op om, at sygefraværshuset og prioriterede områder drøftes systematisk i MED-organisationen.

Bilag

Sygefraværshuset med byggesten og spørgsmål

Punkt 10: Fraværsrapportering pr. 28. februar 2021 - HovedMED

S2021-4300

Sagens kerne

Fraværsstatistikken pr. 28. februar 2021 for HovedMED er udarbejdet og fremlægges til drøftelse.

Indstilling

Forelægges til drøftelse.

Sagens baggrund

Fraværsrapporterne indeholder afrapportering i forhold til de tre måltal:

- Antal sygefraværsdage pr. årsværk
- Faktisk sygefravær i procent for 12 måneder
- Andel uden sygefravær i procent

Tabel 1 i statistikken:

Det samlede sygefravær for HovedMed's område, set over de seneste 12 måneder, ligger pr. 28. februar 2021 på 4,7 %, hvilket er 0,1 procentpoint lavere i forhold til pr. 31. januar 2021.

Sygefraværet ligger 0,5 procentpoint lavere pr. 28. februar 2021 i forhold til sygefraværet pr. 28. februar 2020.

Figur 1 i statistikken:

Figur 1, som viser sygefraværet månedsvis for årene 2020 og 2021, viser, at HovedMED's sygefravær for februar måned 2021 ligger 0,8 procentpoint lavere end februar 2020.

Sygefraværet for februar måned 2021 er faldet med 0,8 procentpoint i forhold til sygefraværet for januar måned 2021.

Måltal:

Det kan konstateres, at måltallet for HovedMED's område vedrørende "Andel uden sygefravær" er nået pr. 28. februar 2021, idet "Andel uden sygefravær" ligger 7,4 procentpoint over måltallet.

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

Fraværsrapport pr. 28. februar 2021	Sygefraværs—procent		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	4,7 %	5,2 %	12,2 dage	40,4 %	37.676.412

Seneste 12 måneder: 1. marts 2020 – 28. februar 2021.

Forrige 12 måneder: 1. marts 2019 – 28. februar 2020.

For de øvrige OmrådeMED gælder følgende pr. 28. februar 2021 i forhold til 2020:

Børn og Unge: fraværet ligger 0,8 procentpoint lavere.

Rådhusene: fraværet ligger 1,0 procentpoint lavere.

Social og Arbejdsmarked: fraværet ligger på samme niveau.

Teknik, Erhverv og Kultur: fraværet ligger 1,0 procentpoint højere.

Alle fire OmrådeMED har indfriet måltallet ”Andel uden sygefravær”.

Nedenstående tabel viser måltal for OmrådeMED-udvalgene:

	Sygefraværs— Procent	Antal syge- fraværsdage pr. årsværk	Andel uden sygefravær i procent
MED-udvalg	Måltallene er gældende for 12 måneder		
Børn og Unge	3,5 %	9,0 dage	30,0 %
Rådhusene	3,0 %	7,8 dage	30,0 %
Social og Arbejdsmarked	5,8 %	15,1 dage	30,0 %
Teknik, Erhverv og Kultur	3,3 %	8,5 dage	30,0 %

Nedenstående tabel viser faktisk sygefravær for OmrådeMED-udvalgene:

	Faktisk sygefravær				
Fraværs- rapport pr. 28. feb. 2021	Sygefraværs— Procent		Antal syge- fraværsdage pr. årsværk	Andel uden sygefravær i procent	Estimeret lønudgift ved sygefravær
MED-udvalg	Seneste 12 mdr.	Forrige 12 mdr.	Seneste 12 mdr.	Seneste 12 mdr.	I hele kr.
Børn og Unge	4,1 %	4,9 %	10,6 dage	41,8 %	14.099.926
Rådhusene	2,9 %	3,9 %	7,5 dage	56,1 %	3.775.375
Social og Arbejdsmarked	6,5 %	6,5 %	16,7 dage	33,5 %	17.473.151
Teknik, Erhverv og Kultur	3,6 %	2,6 %	9,4 dage	48,1 %	1.708.868

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

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

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

For januar og februar 2021 ligger fraværsprocenten for Corona på **0,32%**.

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

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

Tabel 1 viser sygefraværsprocenten de seneste 12 måneder sammenlignet med de forrige 12 måneder, altså et interval på 2 år, samt ”Andel uden sygefravær”.

Tabel 2 viser sygefraværet de seneste 12 måneder opdelt på perioder samt den estimerede lønudgift i forbindelse med sygefraværet.

Datagrundlag for fraværsrapporterne

Ansættelsesforhold:

Ansatte på månedslønnede forud- og bagud, herunder vikarer på månedsløn.

Rapporten omfatter ikke folkevalgte, personer i løntilskud og ansatte under serviceloven. Ligeledes er timelønnet personale udeladt af rapporten.

Sygefravær:

Sygefravær indeholder fraværskoderne ”Sygdom”, ”Delvis sygdom”, ”Arbejdsskade”, ”Delvist Arbejdsskade”, ”Sygdom med § 56-aftale” og ”Nedsat tjeneste”.

Økonomiske oplysninger

De estimerede lønudgifter udbetalt i forbindelse med sygefravær de seneste 12 måneder udgør ca. 37,7 mio. kr. for HovedMED's medarbejdere.

Beløbet er beregnet med udgangspunkt i den gennemsnitlige timeløn for den organisatoriske enhed gange de faktuelle fraværstimer.

Der er ikke medtaget udgifter til aflønning af vikarer.

Lovgrundlag

Intet.

Beslutning

HovedMED drøftede sygefraværet pr. 28. februar 2021 med fokus på det flotte fald i sygefraværet over de seneste 12 måneder. Et fald der betyder, at Nordfyns Kommune lige nu har det laveste sygefravær blandt kommunerne på Fyn. Fraværsoversigten over covid-19 fravær vedlægges referatet.

Bilag

Fravær rapport - Hoved-MED - pr. 28. februar 2021

Fravær rapport - Område-MED Børn og Unge - pr. 28. februar 2021

Fravær rapport - Område-MED Rådhusene - pr. 28. februar 2021

Fravær rapport - Område-MED Social og Arbejdsmarked - pr. 28. februar 2021

Fravær rapport Covid-19 01.03.2020 - 28.02.2021

Fravær rapport - Område-MED Teknik, Erhverv og Kultur - pr. 28. februar 2021

Punkt 11: Temadage om krænkende hændelser

S2021-3101

Sagens kerne

HovedMED besluttede på mødet den 21. januar 2021, at temadag om krænkende hændelser skal have et bredt perspektiv, hvoraf seksuelle krænkelser skal være et delelement.

Indstilling

Til orientering.

Sagens baggrund

Der er nu indgået aftale med PUF om temadag med et bredt perspektiv på krænkende hændelser. Temadagen udbydes på fem datoer. Der er plads til 30 deltagere pr. gang med fysisk fremmøde.

Det anbefales, at LokalMED/OmrådeMED eller rådhusTRIO melder sig til samlet, idet det forventes, at alle MED-udvalg på temadagen påbegynder arbejdet med at udarbejde og implementere en lokal handleplan for forebyggelse og håndtering af krænkende hændelser med udgangspunkt i kommunens "Retningslinjer for vold, trusler mobning og chikane".

Administrationen opfordrer kraftigt til, at alle MED-udvalg (som minimum repræsentanter herfra) deltager i temadagen. Formandsskaberne i OmrådeMED har et særligt ansvar i forhold til at bringe budskabet om temadagen videre til LokalMED'er og rådhusTRIO'er.

Tilmelding vil ske via formular på intranettet ud fra først-til-mølle-princippet.

Nedenfor præsenteres indholdet på temadag om forebyggelse og håndtering af krænkende handlinger:

Indhold:

- Krænkelser, mobning, sexismen og chikane findes på vores arbejdspladser.
- MED-udvalgene har opgaven at rammesætte, hvordan dette skal forebygges og håndteres. Den overordnede ramme er lavet via retningslinjer og vejledende materiale.

Temadagen skal facilitere, at det enkelte MED-udvalg(smedlem) ved, hvilke handlinger, de kan foretage mellem MED-udvalgets møder for at understøtte arbejdspladsen med at implementere retningslinjerne og bruge det understøttende materiale, der er udarbejdet.

I skal arbejde med

- Hvad er en krænkelsekultur?
- Hvad er en krænkelsecfri kultur?
- Hvordan MED-udvalget kan facilitere, at kollegaerne "tør og gør" taler om krænkelsekultur, og hvordan de, sammen, tager ansvar for at skabe en krænkelsecfri kultur.
 - Hvordan I kan undersøge, hvordan det står til- og hvad der udfordrer arbejdspladserne?
 - Hvordan I kan og skal hjælpe arbejdspladserne med at sætte en proces i gang.
 - Hvordan I kan og skal følge op på processen og evaluere.
- Hvordan MED-udvalgene og ledere, AMG/TRIO kan sikre, at den enkelte ved:
 - At Nordfyns Kommune har målsat en krænkelsecfri kultur.
 - Hvad der sker, hvis man siger, at man oplever sig krænket
 - Hvad der sker, hvis man siger, at man oplever, at andre bliver krænket
 - Hvad der sker, hvis andre siger, at de oplever at blive krænket af vedkommende
 - Hvor man kan henvende sig, og hvilken hjælp man kan få
 - Hvordan I støtte op om den enkelte, støtte op om, at der bliver handlet og ,om nødvendigt, sanktioneret.

Undervisningen vil veksle mellem oplæg og gruppearbejde. De, der kender hinanden vil komme i gruppe sammen, hvis det bliver oplyst.

Undervisningen foregår på Sønderød rådhus fra kl. 8.30-15.00 på følgende datoer:

25. august

25. oktober

29. november

14. og 15. december

Økonomiske oplysninger

Sagen har ikke været forelagt Økonomi og Løn.

Lovgrundlag

Intet.

Beslutning

HovedMED fik en orientering om de kommende temadage om krænkende hændelser. Der blev opfordret til, at alle de lokale MED-udvalg tilmelder sig samlet via intranettet.

Beslutning på møde OmrådeMED Social og Arbejdsmarked 16-03-2021 - 08:30

OmrådeMed peger på, at vi kan få mest ud af temaet, hvis vi starter planlægningen op i efteråret med henblik på deltagelse i november 2021. OmrådeMed peger på at det er triogrupperne, der prioriteres.

Beslutning på møde OmrådeMED Teknik, Erhverv og Kultur 15-03-2021 - 13:00

Temadag drøftet.

Muligheden for at deltage med Trio overvejes i de enkelte områder.

Der tilmeldes for hver arbejdsplads på intra, når det udbydes.

Beslutning på møde OmrådeMED Rådhusene 11-03-2021 - 13:00

Det blev drøftet, hvordan OmrådeMED kan deltage i temadagene omkring krænkende hændelser. Det er vigtigt, at man deltager i temadagene sammen med den TRIO, som man er en del af og så forsøges det, om alle TRIO'er under OmrådeMED Rådhusene kan deltage i den samme temadag.

Den 25. oktober reserveres til temadagen og sammen med Line Simonsen skal vi sørge for at alle inviteres med.

Punkt 12: Personalepolitisk redegørelse 2018-2020

S2021-2996

Sagens kerne

Den personalepolitiske redegørelse er en leverance under HovedMEDs strategiplan 2018-2019. Den personalepolitiske redegørelse samler en række af de årlige opgørelser, statistikker og redegørelser, som de centrale stabe udarbejder. Den giver et samlet overblik over udviklingen på personaleområdet i perioden 2018-2020.

Indstilling

HovedMED orienteres om den Personalepolitiske redegørelse 2018-2020.

Sagens baggrund

Den personalepolitiske redegørelse tager udgangspunkt i personalepolitikken i Nordfyns Kommune. Redegørelsen vil derfor belyse hovedoverskrifterne ”Når vi ansætter”, ”Mens vi arbejder” og ”Når vi stopper”.

Den personalepolitiske redegørelse samler forskellige data på personaleområdet og dette kan være et værktøj til, at fokusere på forebyggende handlinger i organisationen.

Endvidere kan redegørelsen bruges af politikere og medarbejdere i Nordfyns Kommune til at få et samlet overblik over udviklingen på personaleområdet i perioden 2018-2020.

HR Konsulent Jette Laursen deltager i punktet.

Økonomiske oplysninger

-

Lovgrundlag

-

Beslutning

HovedMED fik en orientering om den personalepolitiske redegørelse for 2018-2020.

HovedMED drøftede, at redegørelsen med fordel kan bringes aktivt i spil i hele MED-organisationen. Stabene udarbejder et forslag til, hvordan der kan arbejdes systematisk med at anvende redegørelsen som afsæt for arbejde med det personalepolitiske område.

Bilag

PERSONALEPOLITISK REDEGØRELSE 2018 - 2020

Punkt 13: Hygiejneopgavebeskrivelse til MED-organisationen

S2020-43351

Sagens kerne

Hygiejneopgavebeskrivelsen for MED-organisationen er udarbejdet på baggrund af Plan for hygiejneindsatsen i Nordfyns Kommune, hvor det præciseres, at det ønskes at implementere Sundhedsstyrelsens Forebyggelsespakke for hygiejne og dennes anbefalinger på grundniveau. Disse anbefalinger er fordelt til de forskellige MED-niveauer.

Covid-19 har vist hvor stor effekt hygiejne kan have på sygefravær og forebyggelse af smitsom sygdom i arbejdet med sundt og sikkert arbejdsmiljø.

Udover præsentation og drøftelse af hygiejneindsatsen gives der samtidig en kort status på projektet arbejdsmiljø, hygiejne, rengøring og værnemidler.

Indstilling

HovedMED orienteres først om status på projekt arbejdsmiljø, hygiejne, rengøring og værnemidler. Efterfølgende præsenteres Hygiejneopgavebeskrivelsen til MED-organisationen og efterfølgende drøftes hvordan MED-organisationen fremadrette håndtere og prioritere indsatserne.

Sagens baggrund

Status på Projekt arbejdsmiljø, hygiejne, værnemidler og rengøring

Der er afholdt projekt- og styregruppemøde i marts 2021, hvor status på projektet er drøftet.

Der er blevet drøftet følgende:

- Uddannelse med fokus på at varetage hygiejne- og arbejdsmiljøopgaver generelt - med fokus på at uddannelse planlægges ud fra de prioriterede indsatser for hygiejne og andre prioriterede arbejdsmiljøindsatser samt egen adfærd i forhold til hygiejne og rengøring.
- Rengøring - ny leverandør, ekstra rengøring, prioritering af rengøringsopgaver
- Sundhedsberedskabsplan skal gøre tydeligere på intranettet, så den er lettilgængelig for alle
- coronarelateret sygefravær - der arbejdes med at identificere tilgængelig viden og data

Hygiejneopgavebeskrivelse til MED-organisationen

I Nordfyns Kommune skal vi sikre et sundt og sikkert arbejdsmiljø for medarbejderne. Dette gøres blandt andet ved en hygiejneindsats for både borgere og medarbejdere. MED-organisationen er lig med Arbejdsmiljøorganisationen. For at sikre en lokal forankring af hygiejneindsatser er det vigtigt at aktivere MED-organisationen, så det bliver muligt at arbejde med fælles hygiejneindsatser men også lokale indsatser som er tilpasset arbejdspladsen.

I vedhæftet bilag kan det læses hvilke hygiejneindsatser det er tiltænkt hvilke niveauer i MED-organisationen. Hver enkel indsats er markeret med farvekoderne rød, gul og grøn. Et MED udvalg kan med fordel prioritere hvilke hygiejneindsatser de ønsker at igangsætte. Det er vigtigt i prioriteringen at være opmærksom på om det er en rød, gul eller grøn indsats der vælges. Røde indsatser vil give en større effekt i forhold til smittespredningen, men kan være langsommere at implementere, imens grøn kan gå hurtigt, men ikke umiddelbart bringer samme store effekt med sig.

Til det videre arbejde i prioriteringen, anbefales det at hvert MED-niveau arbejder ud fra nedenstående skema, som også findes sidst i vedhæftet bilag.

Indsats	Hvorfor? Afdæk formål	Hvordan? Hvad skal til?	Hvem? Involvering	Ansvarsfordeling?	Hvornår? Tidshorisont/tidsplan	Hvornår vil vi følge op?	Effekten Hvad vil vi opnå? (SMART- mål)

Hr Konsulent Jette Laursen orientere om status på projektet.

Chef for Sundhed og Rehabilitering Judith Poulsen præsenterer hygiejneopgavebeskrivelsen for MED-organisationen.

Økonomiske oplysninger

-

Lovgrundlag

-

Beslutning

HovedMED fik en status på projektet for værnemidler, rengøring, hygiejne og arbejdsmiljø og en gennemgang af hygiejneopgavebeskrivelsen til MED-organisationen.

Bilag

Hygiejneopgavebeskrivelse til MED-organisationen

Punkt 14: Status på besøg fra Arbejdstilsynet 2021

S2021-3364

Sagens kerne

På baggrund af flere besøg og afgørelser i 2021 fra Arbejdstilsynet, gives der et overblik over besøg der er afsluttet, varsling om planlagte besøg med dato samt varsling af besøg uden dato.

Indstilling

HovedMED orienteres om besøg fra Arbejdstilsynet i Nordfyns Kommune.

Sagens baggrund

I 2021 har Arbejdstilsynet været på besøg på flere arbejdspladser. Flere af arbejdspladserne har fået en anmærkning. Anmærkningerne er primært på det psykiske arbejdsmiljø, hvor der både har været et strakspåbud og indgået et aftaleforløb.

Temaerne i det psykiske arbejdsmiljø er "høje følelsesmæssige krav i arbejdet" samt "psykisk førstehjælp ved traumatiske hændelser". Ved begge tilfælde er der fokus på at arbejdspladserne skal sikre procedurer, systematikker, tilgange osv. så det sikres at medarbejderne kan gå sikkert og sundhedsmæssigt forsvarligt på arbejde. Det er derfor vigtigt at der er fokus på ovennævnte temaer på alle arbejdspladser i organisationen.

Vedhæftet bilag er opdelt i tre kategorier: Besøg med afgørelse, Varslet besøg med fastsat dato og Varslet besøg uden fastsat dato.

HR Konsulent Jette Laursen deltager i punktet.

Økonomiske oplysninger

-

Lovgrundlag

Arbejds miljøloven

Beslutning

HovedMED fik en status på besøg fra Arbejdstilsynet i 2021. Arbejdstilsynet har stigende fokus på afgørelser, der adresserer høje følelsesmæssige/psykiske krav i arbejdet.

Bilag

Status på besøg fra Arbejdstilsynet 2021

Punkt 15: Samskabt styring

S2020-57525

Sagens kerne

I bugetaftalen for 2021 er Samskabt Styring indskrevet som metode til at opnå hverdagseffektiviseringer. Med samskabt styring kan vi på sigt skabe en kultur, hvor vi kontinuerligt arbejder med at skabe "Mindre bøvl - Mere mening".

Indstilling

Det indstilles, at HovedMED drøfter, hvordan MED-organisationen kan spille en aktiv rolle i at skabe "Mindre Bøvl - Mere Mening" lokalt.

Sagens baggrund

HovedMED blev på opfordring fra medarbejdersiden første gang introduceret til Samskabt Styring i 2019, hvor Fremfærd præsenterede metoden på et møde.

Siden har flere kommuner afprøvet metoden med forskellige tilgange. I Nordfyns Kommune har vi også gjort os nogle erfaringer med at anvende de værktøjer og processer, som ligger i metoden.

I Budget 2021 er Samskabt Styring indskrevet som en metode til at opnå hverdagseffektiviseringer. Nordfyns Kommune har som én af flere kommuner indgået en aftale med Fremfærd om dels sparring og støtte i arbejdet med at implementere Samskabt Styring og dels mulighed for at indgå i et læringsfællesskab med to andre kommuner.

I Nordfyns Kommune vil vi arbejde med Samskabt styring under overskriften "Mindre bøvl - Mere mening", for det er netop dét vi ønsker at opnå.

Ambitionen i Nordfyns Kommune er, at Samskabt styring ikke blot bliver en metode, vi anvender i år, men at vi tager metoden til os, som en ny måde at arbejde med udvikling og forbedringer på. Både når vi nysgerrigt kigger på eksisterende praksis, og når vi igangsætter nye arbejdsgange og initiativer, eller sætter nye mål.

Til en start er Samskabt Styring rammesat som et projekt, der løber indtil udgangen af 2021. Formålet med projektet er:

- at få igangsat forløb/processer lokalt
- at få udviklet kompetencer og mod til at arbejde med metoden og de værktøjer der ligger deri
- at få opsamlet erfaringer og viden omkring hvordan vi bedst lykkes med samskabt styring

Projektgruppen, der vil drive projektet, er sammensat af repræsentanter fra alle direktør/chefområder.

Projektgruppen vil understøtte, at der lokalt bliver igangsat processer/forløb, hvor relevante parter fælles kigger på, hvor det bøvler på et givent område. Man kan i princippet tage fat på alt, hvad man oplever skaber bøvl i hverdagen. Se denne video, hvor en MED repræsentant og en leder fortæller, hvad Samskabt Styring har gjort for dem: [Samskabt styring - Høje-Taastrup on Vimeo](#)

Ansvar for, at der bliver igangsat processer/forløb, ligger lokalt. Derfor er det oplagt, at MED-organisationen spiller en aktiv rolle og påtager sig ansvaret for at afsøge potentialerne og tage initiativ til at skabe mindre bøvl og mere mening lokalt.

Som forberedelse til dette punkt bedes mødedeltagerne se ovenstående video, samt orientere sig i præsentationen der er vedlagt som bilag. Her præsenteres Samskabt Styring i en Nordfyn sammenhæng.

Ditte Clément, som er projektleder, deltager under dette punkt.

Økonomiske oplysninger

-

Lovgrundlag

-

Beslutning

HovedMED fik en status på arbejdet med og proces for samskabt styring. Arbejdet forankres i de kommende måneder i høj grad i MED-organisationen.

Bilag

Mindre bøl | mere mening - præsentation MED mm

Punkt 16: Orientering

S2016-47827

Sagens kerne

Orientering til HovedMED.

Orientering fra ledelsessiden.

Orientering fra medarbejdersiden.

Orientering fra arbejdsmiljørepræsentanterne.

Årskalender.

Beslutning

Orientering foretaget.

Det blev efterspurgt, at det er lettere at læse ferieopgørelsen. Løn og Personale arbejder på materiale, der tydeliggør regler og formidler, hvordan ferieopgørelsen skal forstås.

Corona-test ifm. yderligere genåbning planlægges i krisestaben. Der anskaffes et digitalt system, der understøtter test-opgaven og -svar på samme vis som regionen og Carelink.

Bilag

Årskalender for HovedMED 2021 - opdateret 16. marts 2021

Punkt 17: Eventuelt

S2016-47827

Sagens kerne

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

Beslutning

HovedMED kommunikerer fra dagens møde:

- Ny næstformand
- TaskForce og sygefraværshuset - herunder spørgsmål til videre drøftelse i MED-organisationen
- Samskabt styring