

REFERAT HovedMED (2023-2024) d. 19-01-2023

Mødedato Torsdag d. 19. januar 2023 kl. 09:30

Mødested Sønderø Rådhus, Tingstedet 1

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

Indholdsfortegnelse

Tidsplan.....	3
Fællesbillede af HovedMED.....	4
Valg af næstformand til HovedMED.....	5
Godkendelse af referat fra HovedMED.....	6
HovedMED perioden 2023 og 2024.....	7
Information og drøftelse i MED.....	9
Tilrettet version af mødeplanen for 2023.....	10
Forslag til principper for politikerpraktik i organisationen.....	11
Arbejdsmiljødage i 2023.....	13
Status på besøg fra Arbejdstilsynet 2022.....	14
Politisk arbejdsgrundlag.....	15
Nyt ledelsesgrundlag og medarbejdergrundlag.....	16
Arbejdsskadestatistik for 2022.....	18
Fraværstatistik pr. 31. december 2022 - HovedMED.....	19
Orientering.....	23

Punkt 1: Tidsplan

S2022-39879

Sagens kerne

		Deltagere:
09.30-09.40	Fællesbillede for HovedMED	
DRØFTELSE		
09.40-09.50	Valg af næstformand til HovedMED	
09.50-09.55	Godkendelse af referat fra HovedMED	
09.55-10.10	HovedMED perioden 2023 og 2024	
10.10-10.20	Information og drøftelse i MED	Line Simonsen deltager under dette punkt
10.20-10.35	Tilrettet version af mødeplan for 2023	
10.35-10.45	Forslag til principper for politikerpraktik i organisationen	
10.45-11.00	Arbejdsmiljødage i 2023	
11.00-11.15	Status på besøg fra Arbejdstilsynet 2022	
11.15-11.30	Nyt Ledelsesgrundlag	
11.30-11.45	Politisk arbejdsgrundlag	
11.45-12.00	Arbejdsskadestatistik for 2022	
12.00-12.15	Fraværstatistik	
ORIENTERING		
12.15-12.30	Orientering	

Beslutning

Godkendt.

Punkt 2: Fællesbillede af HovedMED

S2022-39879

Sagens kerne

Der bliver taget fællesbillede af HovedMED.

Beslutning

Der blev taget nyt billede af HovedMED.

Punkt 3: Valg af næstformand til HovedMED

S2022-39582

Sagens kerne

Valg af næstformand til HovedMED.

Indstilling

Medarbejderrepræsentanterne orienterer om hvem medarbejderrepræsentanterne har valgt til næstformand for HovedMED.

Sagens baggrund

Der er sket en ny udpegning af MED-repræsentanter for perioden 2023-2024. Der skal derfor foretages valg af næstformand til HovedMED.

Alle medarbejderrepræsentanter (TR og AMR) i HovedMED 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 Frederik Lykke Horsens er valgt som ny næstformand i HovedMED.

Afgående næstformand Christina Hald Holm Brusen overdrager stafetten i løbet af januar.

Kommunaldirektøren takkede afgående næstformand Christina Hald Holm Brusen, der pr. 1. marts 2023 har fået nyt arbejde i DSR, for samarbejdet og den store indsats i MED-samarbejdet og organisationen.

Punkt 4: Godkendelse af referat fra HovedMED

S2016-47827

Sagens kerne

Forelægges til orientering.

Der foreligger følgende referater fra HovedMED:

- Den 29. november 2022

Beslutning

HovedMED godkendte referatet fra mødet den 29. november 2022.

Fremover suppleres dagsordenen til HovedMED af følgende punkter under orientering:

- Evaluering af mødet.
- Kommunikation fra mødet.
- Årshjul og forberedelse af næste møde.

Bilag

Samlet referat - HovedMED den 29-11-2022

Punkt 5: HovedMED perioden 2023 og 2024

S2022-39761

Sagens kerne

HovedMED træder sammen for en ny periode 2023-2024.

Indstilling

Til information og fælles forventningsafstemning.

Sagens baggrund

HovedMED er det øverste udvalg for udøvelse af medindflydelse og medbestemmelse i kommunen. HovedMED er tillige øverste udvalg på arbejdsmiljøområdet for hele kommunen.

HovedMEDs repræsentanter (TR-, AMR- og lederrepræsentanter) repræsenterer alle ansatte i Nordfyns Kommune uanset faglighed eller geografisk eller organisatorisk placering.

Formålet for HovedMED er at sikre medindflydelse og medbestemmelse for alle medarbejdere. Medindflydelsen og medbestemmelsen udmøntes gennem gensidig information og drøftelse, fastlæggelse af retningslinjer for arbejds-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold samt forhandling og indgåelse af generelle rammeaftaler/overenskomster, hvor aftaleretten er delegeret til de lokale repræsentanter.

HovedMED dækker alle ansatte og er det forum, hvor ledelse og medarbejdere drøfter generelle spørgsmål og strategiske emner.

Alle repræsentanter i MED bidrager engageret og konstruktivt til at finde fælles løsninger vedr. arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold.

Forretningsorden for HovedMED:

Der laves en årlig mødeplan for MED-systemet, hvor HovedMED planlægges med minimum 6 årlige møder. Dertil kommer fællesmøde(r) med Økonomiudvalget i forbindelse med drøftelser om budget. Der kan på alle niveauer i MED-organisationen fastlægges ekstraordinære møder efter behov.

Dagsorden publiceres 7 dage før et møde. Arbejdsmiljø skal indgå i drøftelsen af alle punkter.

Referatet er godkendt og publiceret senest 7 dage efter et møde. Dagsorden og referat er tilgængeligt for alle ansatte i Nordfyns Kommunes via kommunens dagsordenssystem.

Konsekvenser for arbejdsmiljøet

MED-organisationen hviler på en enstrengt model, hvilket betyder, at HovedMED både varetager forhold vedrørende arbejds-, personale-, og samarbejdsforhold samt forhold, der vedrører arbejdsmiljøet. HovedMED er dermed øverste udvalg i arbejdsmiljøorganisationen.

Økonomiske oplysninger

Sagen har ikke været forelagt Økonomi og Løn.

Lovgrundlag

Rammeaftalen for medbestemmelse og medindflydelse.

Beslutning

HovedMED drøftede samarbejdet i perioden 2023 og 2024 med følgende input:

- Nye repræsentanter efterspurgte mere information om forventninger til roller og ansvar. Der blev orienteret om information på intranettet, som rammesætter opgaverne for MED og MED-repræsentanter.
- Der kan være behov for særlig introduktion til nye ledere og medarbejderrepræsentanter i MED, f.eks. på netværk og i intro for nye medarbejdere.
- Der kan være behov for tydeliggørelse af, hvad MED-arbejdet skal og kan til forskel fra personalemøder.

- HovedMED har et ønske om at inddrage arbejdsmiljørepræsentanter og -organisation mere systematisk. Strategi og Politik udarbejder sammen med arbejdsmiljørepræsentanterne i HovedMED et forslag til en model/praksis.

Organisationskonsulent Line Simonsen deltog under punktet.

Bilag

MED-AFTALE - ENDELIG VERSION 080415.pdf

Punkt 6: Information og drøftelse i MED

S2022-39882

Sagens kerne

Hvad sker der egentlig, når en sag skal behandles i MED-systemet i kommunerne? I hvilket MED-udvalg skal sagen behandles, hvad er formålet med drøftelsen og hvem skal inddrages som bagland?

En ny film fra KL og Forhandlingsfællesskabet følger en konkret sag gennem MED-systemet og forklarer de centrale begreber på 5 minutter.

Indstilling

HovedMED ser filmen sammen på mødet og drøfter med udgangspunkt i filmens eksempel, hvordan MED i Nordfyns Kommune skaber fælles forståelse og dialog om, hvad det vil sige "at informere og drøfte en sag i MED" samt i hvilken grad og hvordan budskabet skal kommunikeres ud i organisationen.

Sagens baggrund

KL og Forhandlingsfællesskabet har i brev til kommunerne opfordret MED-organisationen til sammen at skabe forståelse og dialog om, hvad det vil sige at informere og drøfte en sag i MED.

Til formålet har KL og Forhandlingsfællesskabet udarbejdet en film, som følger en konkret sag gennem MED-systemet og forklarer de centrale begreber på kort tid.

Filmen kan ses på dette link:

<https://vpt.dk/med-samarbejde/saadan-fungerer-med-systemet-fra-ide-til-udfoerelse> (kopier link og sæt ind i browser).

Filmen er også tilgængelig på hhv. KL og Forhandlingsfællesskabets hjemmesider samt på Nordfyns Kommunes intranet.

Med udgangspunkt i filmens eksempel drøfter HovedMED:

- Hvordan MED i Nordfyns kommune skaber fælles forståelse og dialog om, hvad det vil sige "at informere og drøfte en sag i MED"
- I hvilken grad budskabet skal kommunikeres ud i organisationen,
- og hvordan.

Til orientering vil filmen blive gjort tilgængelig for hele organisationen i uge 4 i forbindelse med en præsentation af HovedMED anno 2023-24 i Morten Blog.

Konsekvenser for arbejdsmiljøet

Punkter vedr. arbejdsmiljø skal på samme vis igennem MED-organisationen og drøftes med baglandet. Derfor har denne film og metodens udbredelse også konsekvens for arbejdsmiljøet og relevans for arbejdsmiljørepræsentanter.

Økonomiske oplysninger

Sagen har ikke været forelagt Økonomi og Løn.

Lovgrundlag

Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse.

Beslutning

HovedMED så filmen om information og drøftelse i MED. Filmen kommunikeres til hele organisationen i kommunaldirektørens blog i uge 6, som har fokus på MED.

Organisationskonsulent Line Simonsen deltog under punktet.

Punkt 7: Tilrettet version af mødeplanen for 2023

S2022-32196

Sagens kerne

Vedhæftet som bilag er det tilrettede version af mødeplanen for 2023.

Indstilling

Forelægges til drøftelse.

Sagens baggrund

-

Beslutning

HovedMED drøftede en tilrettet version af mødeplanen for 2023.

Bilag

Mødeplan 2023

Punkt 8: Forslag til principper for politikerpraktik i organisationen.

S2022-40046

Sagens kerne

Der er løbende ønsker fra politikerne i Kommunalbestyrelsen om at komme i praktik på de kommunale arbejdspladser/institutioner. Formålet er at få et bedre kendskab til velfærdsopgaverne og den kommunale hverdag både i et medarbejder- og borgerperspektiv, som kan danne grundlag for mere oplyste politiske beslutninger.

Det blev derfor på HovedMED den 29. november 2022 besluttet, at Strategi og Politik skulle udarbejde forslag til principper for politikerpraktik i organisationen.

Indstilling

Det indstilles, at HovedMED kvalificerer forslag til principper for politikerpraktik i organisationen.

Sagens baggrund

Forslag til principper som HovedMED bedes kvalificere:

Principper for politikerpraktik i kommunale institutioner og afdelinger

Formålet for politikeres ønske om at være i praktik på en institution eller i en afdeling er at få et bedre kendskab til velfærdsopgaverne og den kommunale hverdag både i et medarbejder- og borgerperspektiv, som kan danne grundlag for mere oplyste politiske beslutninger.

Politikerpraktik skal fortrinsvis gennemføres i forbindelse med Frivillighedsugen i uge 39. Der skal tages hensyn til institutionens eller afdelingens daglige arbejde, når eventuelle praktikforløb for politikere skal aftales og afvikles. Skulle praktikforløbet falde sammen med et eventuelt valg, gælder retningslinjerne for besøg i de kommunale institutioner i forbindelse med valg, jf. kommunens hjemmeside.

Politikere i praktik forpligter sig til at respektere eventuelle personlige og fortrolige oplysninger, som de får kendskab til i et eventuelt praktikforløb.

Praktisk

Der skal udarbejdes et program for praktikforløbet for at sikre, at alle interesserede behandles lige og for at sikre, at praktikforløbet vil afspejle en normal hverdag/hverdage på arbejdspladsen.

Praktikforløbet skal planlægges og afvikles under størst mulig hensyntagen til såvel brugere/beboere/borgere som ansatte.

1. Politikerpraktik skal fortrinsvis gennemføres i forbindelse med Frivillighedsugen i uge 39
2. Direktøren beslutter, om en anmodning om praktik kan imødekommes.
3. Strategi og Politik orienteres om godkendt praktikforløb på strategiogpolitik@nordfynskommune.dk (af hensyn til journalisering)
4. Et godkendt praktikforløb skal varsles på arbejdspladsen minimum 14 dage før praktikstart af hensyn til planlægning på arbejdspladsen.
5. Et praktikforløb kan have en varighed fra ½ - 2 arbejdsdage.
6. Den praktiske planlægning gennemføres i samarbejde mellem institution/afdeling og fagforvaltning. Såfremt den pågældende politiker har særlige ønsker til sit praktikforløb, bør disse indgå, såfremt det er praktisk muligt og såfremt det kan gennemføres uden gene for brugere/beboere/borgere.

Ovennævnte principper vil blive publiceret på Nordfyns Kommunes hjemmeside og på kommunens intranet, når de er kvalificeret og godkendt.

Konsekvenser for arbejdsmiljøet

Det vurderes, at der ikke vil være konsekvenser for arbejdsmiljøet.

Økonomiske oplysninger

Sagen har ikke været forelagt Økonomi og Løn.

Lovgrundlag

Intet.

Beslutning

HovedMED drøftede forslag til principper for politikerpraktik i organisationen med følgende input:

- Ønske om at gøre principperne lidt mere pragmatiske.
- Ønske om at praktikker ikke tegner et glansbillede, men viser den reelle dagligdag.
- Administrationen kan med fordel tydeliggøre paletten af praktikmuligheder.

Principperne gennemarbejdes i henhold til HovedMED's input og godkendes i direktionen, hvorefter Økonomiudvalget orienteres.

Punkt 9: Arbejdsmiljødage i 2023

S2023-775

Sagens kerne

Nordfyns Kommune vil gentage modellen for arbejdsmiljødage fra 2022. Det vil sige at der tilbydes et antal 3-timers workshops i løbet af foråret og efteråret. Derudover vil der blive afholdt den årlige arbejdsmiljødag (halv dag) i fjerde kvartal 2023. Årets tema er psykologisk tryghed.

Indstilling

HovedMED orienteres om årets arbejdsmiljødage og tema i 2023.

Sagens baggrund

HovedMED ønsker at fortsætte modellen for arbejdsmiljødage i 2023, da der var god opbakning til modellen i 2022, hvor blandt andet de afholdte workshops var velbesøgte.

I 2023 vil der blive afholdt 4-6 ens workshops, hvor TRIO eller LokalMED kan deltage og tilegne sig viden, som kan kobles til den lokale arbejdsplads og praksis.

Derudover vil den årlige arbejdsmiljødag for hele arbejdsmiljøorganisationen blive afholdt i fjerde kvartal 2023. Dagen vil være en halv dag som de tidligere år.

Årets tema i 2023 er psykologisk tryghed, som vil tage afsæt i arbejdsfællesskaber. Sidste års emne var vold, trusler og udadreagerende adfærd. Det giver derfor god mening at flytte fokus videre til emnet psykologisk tryghed, da det er en af forudsætningerne for at arbejde videre med det forebyggende og håndterende arbejde med vold, trusler og udadreagerende adfærd.

Konsekvenser for arbejdsmiljøet

Fælles tema og mindre workshops styrker arbejdsmiljøorganisationen i arbejdsmiljøarbejdet. Derudover bidrager en dag for hele arbejdsmiljøorganisationen til, at der kan videreformidles information, viden mm. til alle og dermed give et fælles afsæt til arbejdsmiljøarbejdet.

Økonomiske oplysninger

Sagen har ikke været forelagt Økonomi og Løn.

Lovgrundlag

Arbejdsmiljøloven.

Beslutning

HovedMED fik en orientering om årets arbejdsmiljødage og tema i 2023.

HovedMED gjorde opmærksom på behovet for, at planlægning og kommunikation af temadage sker i god tid (minimum otte uger før). Det skal tilstræbes, at workshops planlægges for hele året.

Arbejdsmiljødage lægges ind i mødeplanen, ligesom kommende møde i super-super-trio skal datofastsættes.

Punkt 10: Status på besøg fra Arbejdstilsynet 2022

S2022-815

Sagens kerne

Arbejdstilsynet har besøgt flere arbejdspladser i 2022 for at kontrollere, at arbejdspladserne lever op til arbejdsmiljøloven og arbejdet udføres sundheds- og sikkerhedsmæssigt forsvarligt.

Indstilling

HovedMED orienteres om antal og typer af afgørelser for 2022 på forskellige arbejdspladser i Nordfyns Kommune.

Sagens baggrund

Arbejdstilsynet kommer hvert år på besøg på udvalgte arbejdspladser for at sikre at vi lever op til Arbejdsmiljøloven.

I 2022 har Arbejdstilsynet besøgt 18 arbejdspladser.

I nedenstående oversigt kan fordelingen af Smileys aflæses for 2020, 2021 og 2022.

Afgørelser	2022	2021	2020
Grøn Smiley	13	16	11
Gul Smiley (påbud)	2	7	2
Rød Smiley (Strakspåbud)	0	1	3
Aftaleforløb	4	5	-

I ovenstående tabel kan det læses at der er et fald i antal af påbud fra 2021 til 2022. Der har dog også været et fald i besøg fra Arbejdstilsynet. Det er faldet fra 21 besøg i 2021 til 18 besøg i 2022. Der er en enkelt arbejdsplads som har fået mere end én afgørelse i 2022.

Afgørelserne i 2022 handler primært om risikoen om vold og trusler i arbejdet og det psykiske arbejdsmiljø. Desuden er en stor andel af de tilsendte vejledninger omhandlende høje følelsesmæssige krav i arbejdet samt arbejdsmængde og tidspres.

Årets tema for arbejdsmiljøet 2023 vil handle om psykologisk tryghed som kan være medvirkende til at ovenstående udfordringer kan håndteres mere forebyggende ude på arbejdspladserne.

I vedlagt bilag kan det læses hvilke arbejdspladser der er blevet besøgt i 2022.

Konsekvenser for arbejdsmiljøet

Besøg fra Arbejdstilsynet er vigtigt, så vi sikre, at vi lever op til Arbejdsmiljøloven. Desuden kan besøg og vejledninger fra Arbejdstilsynets besøg, være en indikator for, hvilke emner der er relevante at sætte et særligt fokus på i organisationen. Dette kan være med til at forebygge hændelser på sigt, dermed også påbud og aftaleforløb.

Økonomiske oplysninger

Sagen har ikke været forelagt Økonomi og Løn.

Lovgrundlag

Arbejdsmiljøloven.

Beslutning

HovedMED drøftede status på besøg fra Arbejdstilsynet og udtrykte tilfredshed med organisationens arbejde med arbejdsmiljø, hvor der ses en positiv udvikling.

Bilag

Status på besøg fra Arbejdstilsynet hele 2022

Punkt 11: Politisk arbejdsgrundlag

S2022-39218

Sagens kerne

Med afsæt i visionen "Fælles veje til ny velfærd" udarbejdes et politisk arbejdsgrundlag for indeværende valgperiode 2022-2025.

Indstilling

Det indstilles, at HovedMED orienteres om formålet med og processen for udarbejdelse af politisk arbejdsgrundlag.

Sagens baggrund

Kommunalbestyrelsen vedtog i september 2022 en ny vision med overskriften "Fælles veje til ny velfærd".

Som led i det videre arbejde med visionen, har udvalgs- og gruppeformænd på møde den 20. dec. 2022 godkendt, at visionen konkretiseres i et politisk arbejdsgrundlag for Kommunalbestyrelsen.

Mens visionen sætter retning for den udvikling, Kommunalbestyrelsen ønsker for Nordfyn de kommende år, skal arbejdsgrundlaget konkretisere:

- de politiske mål og ambitioner, der skal være med til at imødekomme de nordfynske udfordringer,
- hvordan Kommunalbestyrelsen, de politiske udvalg og Økonomiudvalget i samarbejdet med den administrative organisation skal omsætte visionen til virkelighed.

Præsentationen som blev givet til gruppe- og udvalgsformænd d. 20. december 2022 om proces og formål med det politiske arbejdsgrundlag vedlægges dette punkt som bilag.

Det politiske arbejdsgrundlag vil blive brugt som baggrund for en fornyet udgave af Organisationens Strategi- og Udviklingsplan, der udarbejdet i første halvår af 2023.

Økonomiske oplysninger

Sagen har ikke været forelagt Økonomi og Løn.

Lovgrundlag

Intet.

Beslutning

HovedMED fik en orientering om arbejdet med det politiske arbejdsgrundlag, som skal være med til at konkretisere og gøre visionen "Fælles veje til ny velfærd" til virkelighed.

Bilag

Politisk arbejdsgrundlag præsentation til d. 20. december 2022

Punkt 12: Nyt ledelsesgrundlag og medarbejdergrundlag

S2022-39628

Sagens kerne

Med afsæt i visionen "Fælles veje til ny velfærd" udarbejdes nyt ledelsesgrundlag og medarbejdergrundlag for Nordfyns Kommune.

Indstilling

Det indstilles, at HovedMED får en orientering om udvikling af nyt ledelsesgrundlag og giver input til, hvad der indledningsvist er vigtigt at have med i et nyt medarbejdergrundlag, samt hvordan MED-organisationen bedst involveres i processen.

Sagens baggrund

Direktionen har besluttet at igangsætte en proces for udarbejdelse af et nyt ledelsesgrundlag og et nyt medarbejdergrundlag. Det eksisterende ledelsesgrundlag blev udarbejdet og godkendt i andet halvår af 2014 (bilagte er det nye layout fra 2017). Medarbejdergrundlaget fulgte i januar 2017. Der er sket meget siden 2014, både økonomisk, samfunds- og velfærdsmæssigt og organisatorisk. Derfor er det tiltrængt med et friskt blik på ledelsesgrundlaget og medarbejdergrundlaget og en revidering af både form og indhold.

Da det eksisterende ledelsesgrundlag skulle udarbejdes, blev der nedsat en arbejdsgruppe bestående af repræsentanter fra forskellige ledelseslag. Det var på forhånd besluttet, at Kurs, Koordinering og Commitment var "grundstenen" i ledelsesgrundlaget.

Det er tidligere besluttet, at vi skal styrke den organisatoriske modenhed til at arbejde projektorienteret. Derfor planlægges det, at udviklingen af et nyt ledelsesgrundlag og medarbejdergrundlag organiseres i to projekter, startende med det første. Der arbejdes på en projektbeskrivelse og organisering, som vil blive forelagt Direktionen til godkendelse i starten af 2023. Projektet blev igangsat i november med organisationskonsulent Ditte Clément som projektleder. For at sikre bred forankring i organisationen, etableres en referencegruppe, med én repræsentant fra henholdsvis chef- og lederniveau fra alle direktørområder.

Direktionen tog hul på drøftelserne omkring formålet og potentialet med et nyt ledelsesgrundlag sammen med Christian Nyvang Qvick fra Lead d. 8. november 2022. Herefter dannede årets Lederforumseminar rammen for de første drøftelser i ledelsesstrengen. Her blev både evalueret, hvad der har været godt og mindre godt ved det eksisterende, samt givet input til hvad et nyt ledelsesgrundlag skal kunne, og hvad det skal indeholde. På møde med Lederforum for ledere på niveau 4 og 5 fik denne gruppe også anledning til at gennemgå en proces i stil med den, som Lederforum havde på seminaret.

Det materiale, der nu foreligger vil de kommende uger blive gennemgået af den nuværende projektgruppe. På baggrund af de input der er givet, vil gruppen formulere temaer og eventuelle dilemmaer, der er relevante at bringe til videre drøftelse for at blive skarpere på form og indhold i et nyt ledelsesgrundlag.

Odense Kommune har for nylig lavet nyt ledelsesgrundlag. De har delt deres erfaringer fra processen med os. Udover vores egne erfaringer fra 2014, lader vi os inspirere af Odense Kommunes tilgang og involveringsgreb. Projektgruppen vil blandt andet gøre brug af digitale møder for at sikre momentum i processen og størst mulig involvering på mest effektiv vis.

Projektet omkring udarbejdelse af nyt medarbejdergrundlag i løbet af foråret 2023. Nærmere beskrivelse af dette følger i første kvartal 2023, hvor direktionen beslutter den nærmere proces for udviklingen. Emner dagsordensættes som en temadrøftelse på HovedMED's møde i marts. Det foreslås, at udviklingen sker i tæt samarbejde med MED-organisationen, og der lægges op til nedsættelse af en referencegruppe med deltagere fra HovedMED.

HovedMED giver input til:

- Hvad er det særligt vigtigt at have med i opsatrsfasen af udviklingen af et nyt medarbejdergrundlag?
- Hvordan involveres MED-organisationen bedst i processen for udarbejdelse af nyt medarbejdergrundlag?

Konsekvenser for arbejdsmiljøet

Et fælles ledelsesgrundlag og medarbejdergrundlag giver en fælles ramme for løsningen af kerneopgaven, herunder arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold.

Økonomiske oplysninger

Sagen har ikke været forelagt Økonomi og Løn.

Lovgrundlag

Intet.

Beslutning

HovedMED fik en orientering om udvikling af nyt ledelsesgrundlag og medarbejdergrundlag.

HovedMED gav input til proces for udviklingen af nyt medarbejdergrundlag med fokus på:

- Vigtigheden af inddragelse af medarbejdere via MED.
- Sproget i grundlaget skal være let at forstå for alle.
- Kvalificering kan med fordel tage afsæt i en evaluering af medarbejdergrundlaget i Område- og LokalMED.
- Processen for udviklingen og senere implementering kvalificeres i samarbejde mellem formand og næstformand for HovedMED og i MED generelt.
- Der kan med fordel arbejdes målrettet med formidling og implementering af det endelige medarbejdergrundlag i hele organisationen via forskellige kanaler, medier og fora.

Strategi og Politik laver dagsordensmateriale, der kan anvendes i MED-organisationens drøftelser og inddragelse både i en opstart og videre proces.

Punkt 13: Arbejdsskadestatistik for 2022

S2022-612

Sagens kerne

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

Indstilling

Forelægges til orientering.

Sagens baggrund

Arbejdsskadestatistikken viser antal af arbejdsulykker, årsag til arbejdsulykken samt forventet fravær. Arbejdsulykker er opgjort for de enkelte OmrådeMED og samlet for hele HovedMEDs område.

Strategi og politik knytter en særlig bemærkning til indberetning af fravær i forbindelse med arbejdsskader.

Strategi og Politik har sammen med Økonomi og Løn sammenlignet anmeldte arbejdsskader med indberettet fravær for 2020-2022.

Vi kan konstatere, at fravær som følge af en arbejdsskade kun i sjældne tilfælde indberettes med fraværskode Arbejdsskade. Som eksempel er kun 8 arbejdsskader i 2021 registreret med fraværskode Arbejdsskade, mens der er anmeldt 78 arbejdsskader med forventet fravær.

Strategi og Politik sender i løbet af januar måned oversigt over arbejdsskader til arbejdsmiljøgrupperne. Her vil Strategi og Politik gøre særligt opmærksom på vigtigheden af, at fravær i forbindelse med arbejdsskader indberettes korrekt med fraværskode Arbejdsskade, så vi får korrekte data i vores fraværregistreringer.

Konsekvenser for arbejdsmiljøet

Arbejdsskadestatistikken er et redskab til at vurdere risici og forebyggelsestiltag og kan bruges til at understøtte det gode arbejdsmiljø og den sikre arbejdsplads.

Økonomiske oplysninger

Sagen har ikke været forelagt Økonomi og Løn

Lovgrundlag

Ingen

Beslutning

HovedMED drøftede arbejdsskadestatistikken for 2022 med fokus på, at der med fordel kan arbejdes mere med forebyggelse af de områder, hvor der er flest hændelser/ulykker/arbejdsskader, og hvor de har størst negativ effekt for den enkelte og arbejdspladsen, f.eks. i form af fravær eller længerevarende påvirkninger.

Kommunaldirektøren orienterede om og udtrykte anerkendelse over, at Nordfyns Kommune i 2021 har det næstlaveste sygefravær sammenlignet med de øvrige kommuner på Fyn (jf. "Kend din kommune", KL).

Bilag

Oversigt over arbejdsulykker 2022

Punkt 14: Fraværsstatistik pr. 31. december 2022 - HovedMED

S2023-111

Sagens kerne

Fraværsstatistikken pr. 31. december 2022 for HovedMED er udarbejdet og fremlægges til drøftelse.

Der arbejdes i øjeblikket med at lave en ansøgning til STAR's pulje til reduktion af sygefravær (SOA4), hvor der arbejdes videre med de gode erfaringer, der har været med sygefraværprojektet på dagtilbudsområdet. Ansøgningen tager udgangspunkt i at etablere et projekt indenfor Aktiv Pleje og Omsorg. Mogens Bak Hansen orienterer om status på projektet.

Indstilling

Det indstilles at

- at fraværsstatistikken forelægges til drøftelse samt at der drøftes konsekvenser for arbejdsmiljøet,
- der orienteres om, at der pt. er en proces i gang for at søge nye puljemidler fra STAR til et projekt i Aktiv Pleje og Omsorg.

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. 31. december 2022 på 5,6 %, hvilket er 0,1 procentpoint højere i forhold til sygefraværet pr. 30. november 2022 og 0,3 procentpoint højere i forhold til sygefraværet pr. 31. december 2021.

Specifikt for december måned 2022 ligger sygefraværet på 6,4%, hvilket er 0,1 procentpoint lavere i forhold til sygefraværet for november måned 2022 og 0,6 procentpoint højere i forhold til december måned 2021.

Det registrerede fravær svarer til ca. 97,7 fraværsårsværk for HovedMED's område.

Andelen af medarbejdere uden sygefravær ligger på 24,4% 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.

Fraværsrapport pr. 31. december 2022	Sygefraværsprocent		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	5,6 %	5,3 %	14,0 dage	24,4 %	47.840.509
----------	-------	-------	-----------	--------	------------

Seneste 12 måneder: 1. januar 2022 - 31. december 2022.

Forrige 12 måneder: 1. januar 2021 - 31. december 2021.

For de øvrige OmrådeMED gælder følgende pr. 31. december 2022 i forhold til 2021:

Børn og Unge: fraværet ligger 0,3 procentpoint højere.

Rådhusene: fraværet ligger 0,5 procentpoint højere.

Social og Arbejdsmarked: fraværet ligger 0,1 procentpoint lavere.

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

OmrådeMED Rådhusene samt Teknik, Erhverv og Kultur 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. 31. december 2022	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	4,7 %	4,4 %	12,3 dage	26,7 %	17.406.540
Rådhusene	3,2 %	2,7 %	8,5 dage	31,8 %	4.470.923
Social og Arbejdsmarked	7,7 %	7,8 %	19,9 dage	18,1 %	23.025.077
Teknik, Erhverv og Kultur	3,7 %	2,6 %	9,5 dage	30,7 %	1.854.529

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 sygefraværsopgørelsen.

Konsekvenser for arbejdsmiljøet

Generelt ses stigende tendens alle steder i kommunens samlede fravær og derudover er andelen uden sygefravær er faldene. Det betyder, at flere medarbejdere har haft sygefravær. Tendensen i 2. halvår af 2022 er, at fraværet er faldende i forhold til 2021.

Rekruttering og Fastholdelse

Risiko for at sygefravær kan være med til at øge udfordringen med at rekruttere og fastholde medarbejdere.

Kerneopgaven og arbejdsfællesskabet

Risiko for at det påvirker den service, der ydes til borgerne.

Jo større sygefravær, jo større behov vil der være for synlig og rammesættende ledelse i forhold til en øget prioritering af hvilke opgaver, der kan nås, når der er medarbejdere, der er fraværende.

Økonomi

Det kan udløse behov for vikarer give øget økonomisk belastning er stigende.

Økonomiske oplysninger

De estimerede lønudgifter udbetalt i forbindelse med sygefravær de seneste 12 måneder udgør ca. 47,8 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 sygefravær med særligt fokus på Sundhed og Rehabilitering, hvor sygefraværet i Nordfyns Kommune er højest.

Mogens Bak Hansen orienterede om indsats og ansøgningsproces til SOA4 (pulje under STAR - Styrelsen for arbejdsmarked og rekruttering), hvor der arbejdes med nedbringelse og forebyggelse af meget højt sygefravær på plejeområdet, hvor analyser viser, at ca. 80% har lavt/almindeligt sygefravær og 20% har meget højt fravær.

HovedMED gav følgende input:

- Opbakning til at der fokuseres på de områder, hvor der er størst problemer frem for fokus på alle.
- Der kan supplerende rettes fokus på personaleomsætning, der kan have en sammenhæng til sygefravær.
- Anbefaling om at lære af de områder, der har en god udvikling og lavt sygefravær og af evidens og erfaringer i øvrigt.
- Der kan med fordel kommunikeres om de faktiske sygefraværsforhold, så der bliver en god samtale om sygefravær i organisationen.

Bilag

Fraværssrapport - Hoved-MED - pr. 31. december 2022

Fraværssrapport - Område-MED Børn og Unge - pr. 31. december 2022

Fraværssrapport - Område-MED Rådhusene - pr. 31. december 2022

Fraværssrapport - Område-MED Social og Arbejdsmarked - pr. 31. december 2022

Fraværsrapport - Område-MED Teknik, Erhverv og Kultur - pr. 31. december 2022

Datagrundlag i fraværsrapporterne

Punkt 15: Orientering

S2016-47827

Sagens kerne

Orientering til HovedMED:

- Pointer fra MED-konferencen

Orientering fra ledelsessiden.

Orientering fra medarbejdersiden.

Orientering fra arbejdsmiljørepræsentanterne.

Beslutning

Medarbejderrepræsentanterne orienterede om:

- Pointer fra MED-konferencen 2022.

Ledelsen orienterede om:

- Det politiske, ledelsesmæssige og administrative arbejde med Budget 2024.
- Proces for ny skole- og dagtilbudsstruktur.
- Status på systematisk udskiftning af it-udstyr.

Punkter til næste møde den 28. marts 2023:

- Regnskab 2022.
- Budgetudmøntningsplan for 2023.
- Budget 2024.
- Politisk arbejdsgrundlag.
- Status på projekt rekruttering og fastholdelse.
 - Seniorpolitik.

Evaluerings af og kommunikation fra dagens møde:

- Det har været et godt møde med relevante og aktuelle temaer.
- Kommunikation fra mødet:
 - Ny næstformand og præsentation af det samlede HovedMED, herunder farvel og tak til Christina.
 - Link til film om information og samarbejde i MED.
 - Nyt ledelsesgrundlag og medarbejdergrundlag.