

REFERAT HovedMED - arkiv d. 16-01-2020

Mødedato Torsdag d. 16. januar 2020 kl. 09:30

Mødested Sønderø Rådhus, Tingstedet 2

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af sidste referat.....	3
Referat fra OmrådeMED.....	4
Udarbejdelse af dagsordener og referater i LokalMED.....	5
Strategi for HovedMED 2018-2019.....	7
Supplerende MED-uddannelse.....	8
Udkast til retningslinjer for digital chikane.....	10
Evalueringsrapport af Arbejdsmiljødagen 2019.....	12
Struktureret arbejdsmiljø.....	14
Oversigt over Arbejdstilsynets afgørelser i 2019.....	16
Arbejdsskadestatistik.....	18
Fraværsrapportering pr. 31. december 2019 - HovedMED.....	19
Udmøntning af Budgetaftalen for 2020 - 2023.....	22
Status på Bilstrategien.....	24
Valg af medarbejderrepræsentanter til valg af arbejdspladsprisen 2019.....	26
Orientering.....	27
Eventuelt.....	28

Punkt 1: Godkendelse af sidste referat

Sagsfremstilling

1. Godkendelse af sidste referat

Åbent

Sagsnr. 480-2019-3180 Dok.nr. 480-2019-238967

Sagens kerne

Godkendelse af sidste referat i HovedMED.

Indstilling

Forelægges til godkendelse.

Sagens baggrund

Der foreligger følgende referat:

HovedMED, den 19. november 2019.

Økonomiske oplysninger

Ingen.

Lovgrundlag

Intet.

Bilag

480-2019-222545 Samlet referat - HovedMED den 19. november 2019, kl. 09:30 - 13:00

Beslutning

HovedMED den 16. januar 2020

Fraværende: Christina Hald Holm Brusen, Mogens Bak Hansen, Peter Ollendorff, Thomas Kim Clausen

Godkendt.

Bilag

Samlet referat - HovedMED den 19. november 2019, kl. 09:30 - 13:00

Punkt 2: Referat fra OmrådeMED

Sagsfremstilling

2. Referat fra OmrådeMED

Åbent

Sagsnr. 480-2019-3181 Dok.nr. 480-2020-6085

Sagens kerne

Referat fra OmrådeMED.

Indstilling

Forelægges til orientering.

Sagens baggrund

Der foreligger ingen referater.

Økonomiske oplysninger

Ingen.

Lovgrundlag

Intet.

Beslutning

HovedMED den 16. januar 2020

Fraværende: Christina Hald Holm Brusen, Mogens Bak Hansen, Peter Ollendorff, Thomas Kim Clausen

HovedMED havde en principiel drøftelse af, hvornår MED inddrages i politiske beslutninger og omvendt. Drøftelsen var affødt af, at medarbejderrepræsentanterne kunne have ønsket, at beslutningen om udeskoler og udedagtilbud havde været drøftet i Område-MED forud for en endelig beslutning, så der kunne sikres bedre inddragelse og medejerskab hos medarbejderne. Den fungerende børne- og ungedirektør, Morten V. Pedersen, gjorde rede for, at det skyldes, at beslutningen var en del af Budget 2020. MED og medarbejderne lokalt inddrages naturligvis tæt i implementeringen af beslutningen.

Punkt 3: Udarbejdelse af dagsordener og referater i LokalMED

Sagsfremstilling

3. Udarbejdelse af dagsordener og referater i LokalMED

Åbent

Sagsnr. 480-2019-3181 Dok.nr. 480-2019-241237

Sagens kerne

Udarbejdelse af dagsordener og referater fra LokalMED.

Indstilling

Forelægges til drøftelse.

Sagens baggrund

HovedMed drøftede på septembermødet, at der skulle et punkt med på HovedMED omkring dagsordener og referater fra LokalMED.

I dag udarbejdes der dagsordener og referater til HovedMED og OmrådeMED i dagsordenssystemet KMD sag/Nova i samme skabelon, men til LokalMED sker udarbejdelsen på mange forskellige måder.

Der er ønske om, at dagsordener og referater til LokalMED bruger samme skabelon, og at der bliver uddybet hvad punkterne vedrører, og hvad der bliver drøftet på møderne.

Der vedlægges mail fra Christina H.H. Brusén omkring anmodningen om dette punkt.

Strategi og Politik har udarbejdet et udkast til en skabelon til dagsorden og referat, der forelægges til drøftelse hos HovedMED.

Økonomiske oplysninger

Ingen.

Lovgrundlag

Intet.

Bilag

480-2019-241283 VS: Punkt til dagsorden næste HovedMED

480-2019-244606 Dagsorden LokalMED - udkast

480-2019-244608 Referat LokalMED - udkast

Beslutning

HovedMED den 16. januar 2020

Fraværende: Christina Hald Holm Brusén, Peter Ollendorff, Thomas Kim Clausen

HovedMED drøftede fælles rammer for dagsordener og referater på Område- og LokalMED.

Fremover anvendes Prepare til dagsordener og referater til HovedMED og OmrådeMED, og de foreslåede skabeloner bruges i LokalMED. Både dagsordener og referater skal gøres tilgængelige på Intranettet forud for og efter møderne.

Strategi og Politik udarbejder en plan for udbredelsen af den fremtidige praksis og følger op i de kommende måneder.

Bilag

VS: Punkt til dagsorden næste HovedMED

Dagsorden LokalMED - udkast

Referat LokalMED - udkast

Punkt 4: Strategi for HovedMED 2018-2019

Sagsfremstilling

4. Strategi for HovedMED 2018-2019

Åbent

Sagsnr. 480-2017-34366 Dok.nr. 480-2019-239071

Sagens kerne

I forbindelse med HovedMEDs strategiplan for 2018-2019 er der tilknyttet en dynamisk handleplan. Handleplanen fremlægges hvert halve år til status og drøftelse om fremtidige indsatser og prioriteringer.

Indstilling

Fremlægges til drøftelse af status.

Sagens baggrund

HovedMED udpegede følgende indsatsområder for 2018-2019:

1. Den attraktive arbejdsplads
2. Kerneopgaverne
3. Samskabelse og samarbejde på tværs

Til at understøtte HovedMED i deres arbejde med de tre indsatsområder, udarbejdede Strategi og Politik en dynamisk handleplan for de 2 år, strategien fokuserede på.

Med udgangen af 2019 er HovedMEDs strategiplan 2018-2019 udløbet, og handleplanen fremlægges en sidste gang til en drøftelse af status.

Frem mod HovedMEDs strategiseminar den 2. april vil OmrådeMED'erne og HovedMED blive bedt om at evaluere HovedMEDs strategiplan 2018-2019.

Økonomiske oplysninger

Sagen har ikke været fremlagt for Økonomi og Løn

Lovgrundlag

-

Bilag

480-2018-30017 STRATEGI FOR HOVEDMED 2018-2019 - GODKENDT

480-2020-3933 Handleplan HovedMEDs strategiplan 2018 - 2019 - januar 2020

Beslutning

HovedMED den 16. januar 2020

Fraværende: Christina Hald Holm Brusen, Peter Ollendorff, Thomas Kim Clausen

Line Simonsen fra Strategi og Politik fremlagde handleplanen for HovedMED's strategiplan 2018-2019 og gjorde status på det seneste halve år.

Der blev spurgt til, hvordan vi følger op på de mål, der sættes, f.eks. ift. personaleomsætning. Nogle af målene følges op i Den personalepolitiske redegørelse. I andre sammenhænge skal vi nok arbejde mere systematisk med mål og opfølgning. Det kan vi oplagt tage med som en læring til den kommende proces for HovedMED's strategiplan for 2020-2021. Der er en fælles ambition om at anvende strategiplanen og opfølgningen som læringsarena og afsæt for videreudvikling.

Bilag

STRATEGI FOR HOVEDMED 2018-2019 - GODKENDT

Handleplan HovedMEDs strategiplan 2018 - 2019 - januar 2020

Punkt 5: Supplerende MED-uddannelse

Sagsfremstilling

5. Supplerende MED-uddannelse

Åbent

Sagsnr. 480-2019-27088 Dok.nr. 480-2019-228672

Sagens kerne

Alle MED-repræsentanter har i henhold til Rammeaftalen ret til en årlig uddannelsesdag, hvor de kan sætte fokus på et emne som har betydning for MEDs arbejde. Det kaldes supplerende MED-uddannelse.

Indstilling

Til drøftelse. HovedMED bedes udpege 2 emner/klippe kortsmodule fra nedenstående liste.

Sagens baggrund

Sagens baggrund er, at MED-repræsentanter har ret til supplerende uddannelse i henhold til Rammetalen: ”Medlemmer af MED-udvalg har jf. MED-rammeaftalen ret til en årlig uddannelsesdag, hvor de kan sætte fokus på et emne, som har særlig betydning for udvalgets arbejde. I rammeaftalen kaldes disse dage for klippekortsmodule.”

Det ses ikke på nuværende tidspunkt, at det er en mulighed som bliver benyttet.

Med et ønske om at styrke den fælles retning for MED-organisationen i Nordfyns Kommune og sikre en stærk strategisk forankring, når MED implementerer f.eks. strategier og andre tiltag i kommunen og på arbejdspladserne, udbydes den supplerende MED-uddannelse som fælles emner/klippe kortsmodule, som tilbydes til alle i MED-organisationen.

Klippekortsmodulene udbydes som åbne hold, hvor interesserede (MED-repræsentanter eller samlede udvalg) kan booke sig ind. Der udbydes 2, måske 3 module om året, hvor PUF (Parternes Uddannelsesfællesskab) underviser.

HovedMED bedes udvælge 2 klippekortsmodule fra nedenstående liste, som vil blive udbudt i 2020 (med forbehold til tilmeldinger):

- Vær MED ved forandringer – MED-organisationen har en vigtig rolle, hvis forandringer skal lykkes
- Det gode MED-samarbejde – hvordan får man samarbejdet til at fungere i praksis, så MED skaber værdi for samarbejdet om kerneopgaven
- Kommunikation og sammenhængskraft i MED – god kommunikation er forudsætning for at MED-organisationen kan opfylde sit formål
- MED og mangfoldighed – der bliver kamp om arbejdskraften
- Trivsel og sundhed – MED som dynamo for indsatsen for trivsel, sundhed og attraktive arbejdspladser

Det er desuden muligt at udvikle et specifikt klippekortsmodule sammen med PUF, hvis det skulle være nødvendigt.

Økonomiske oplysninger

Et klippekortsmodule med op til 22 deltagere koster kr. 10.200.

Lovgrundlag

-

Beslutning

HovedMED den 16. januar 2020

Fraværende: Christina Hald Holm Brusen, Peter Ollendorff, Thomas Kim Clausen

HovedMED drøftede muligheder for supplerende MED-uddannelse med følgende input:

- Der kan med fordel udbydes uddannelse til samlede udvalg på både Hoved-, Område- og Lokalt niveau
- HovedMED's strategiplan skal være styrende for temaerne, så MED-uddannelse understøtter den strategiske retning
- Dagsordener og referater kan tænkes ind som en del af et tema om kommunikation
- AKUT-midler kan evt. tænkes ind som en ressource

Strategi og Politik udarbejder et konkret forslag til rammer og proces efter afviklingen af HovedMED's strategidag den 2. april 2020.

Punkt 6: Udkast til retningslinjer for digital chikane

Sagsfremstilling

6. Udkast til retningslinjer for digital chikane

Åbent

Sagsnr. 480-2019-28439 Dok.nr. 480-2019-241062

Sagens kerne

I Nordfyns Kommunes er der stigende antal hændelser med digital chikane. På baggrund af denne erfaring er der blevet udarbejdet en proces for hvordan retningslinjer for digital chikane kommunikeres ud i vores MEDorganisation. Derudover er der udarbejdet et udkast til retningslinjer for digital chikane.

Indstilling

HovedMED drøfter processen for udbredelsen af retningslinjer for digital chikane og udkastet til retningslinjer for digital chikane.

Sagens baggrund

Grundet et stigende antal af hændelser med digital chikane i organisationen er der udarbejdet et udkast til Nordfyns Kommunes retningslinjer for digital chikane. Retningslinjerne skal på sigt skrives ind i dokumentet "Retningslinjer for vold, trusler, mobning og chikane". Dette dokument skal redigeres og i forlængelse heraf vil retningslinjer for digital chikane også blive indskrevet i dokumentet og samtidig vil layoutet blive mere læsevenligt.

Udkastet til retningslinjerne beskriver blandt andet hvad digital chikane er, hvordan vi håndterer digital chikane når det er sket og hvordan vi forebygger digital chikane bedst muligt (se bilag 1).

Retningslinjerne skal kommunikeres ud i hele MEDorganisationen og give alle MED medlemmer mulighed for at give feedback på retningslinjerne inden de kommunikeres og implementeres i organisationen.

Processen ser således ud:

Januar 2020	HovedMED drøfter proces og retningslinjer
Februar – medio april 2020	LokalMED drøfter og kommenterer på retningslinjerne. AMR sender deres drøftelser retur til HR konsulent Jette Laursen på mail
Marts 2020	Retningslinjer drøftes på OmrådeMED
Maj 2020	HovedMED præsenteres for drøftelserne fra OmrådeMED og LokalMED.

Efter HovedMED i maj, udarbejdes en proces for implementering og kommunikation af retningslinjerne for digital chikane til hele organisationen.

Økonomiske oplysninger

-

Lovgrundlag

Arbejds miljølov

Bilag

480-2020-4798 Udkast til retningslinjer for digital chikane

Beslutning

HovedMED den 16. januar 2020

Fraværende: Christina Hald Holm Brusen, Peter Ollendorff, Thomas Kim Clausen

HovedMED drøftede forslaget til retningslinjer for digital chikane med følgende input:

- formålet tydeliggøres - at vi både skærmer vores medarbejdere og pårørende mod digital chikane
- der blev efterspurgt skabeloner til dokumentation i personalemappen og en præcisering af, at det er lederens ansvar at sørge for det

- beskrivelsen af strafbarhed kan med fordel skrives igennem, så det fremstår mere offensivt og anviser konkrete skalopgaver og handlemuligheder
- det må gerne fremgå tydeligere, at digital chikane også kan foregå mod arbejdspladser og/eller faggrupper
- "nul tolerance" skal stå tydeligt frem
- der er ros til det forebyggende fokus i retningslinjerne - det kan overvejes, om de gode råd skal stå først i retningslinjerne

Processen gennemføres som foreslået.

Anne Busk Larsen fra Forhandling og Personale inviteres med til drøftelsen af et endeligt udkast i HovedMED i maj.

Bilag

Udkast til retningslinjer for digital chikane

Punkt 7: Evaluering af Arbejdsmiljødagen 2019

Sagsfremstilling

7. Evaluering af Arbejdsmiljødagen 2019

Åbent

Sagsnr. 480-2019-456

Dok.nr. 480-2019-241061

Sagens kerne

Det ønskes at evaluere den årlige arbejdsmiljødag som blev afholdt i november 2019. Evalueringen indeholder en opsamling fra gruppearbejdet og den udsendte evaluering på mail samt hvordan materialet fra arbejdsmiljødagen anvendes fremadrettet.

Indstilling

Det indstilles til HovedMED at følgende punkter drøftes:

- Evalueringen fra arbejdsmiljødagen
- Hvordan materialet fra arbejdsmiljødagen anvendes fremadrettet
- Hvad skal vi have ud af arbejdsmiljødagen 2020?

Sagens baggrund

Den årlige Arbejdsmiljødag blev afholdt torsdag den 21. november 2019. Hele MEDorganisationen var inviteret. Der blev arbejdet med udvalgte emner inden for arbejdsmiljøet i grupper.

I bilag 2 kan opsamling og evaluering for dagen læses. Den omhandler blandt andet opsamling fra gruppearbejdet om formiddagen med udvalgte arbejdsmiljøemner samt hvad deltagerne ønsker sig mere af inden for arbejdsmiljøet. Derudover en opsamling fra gruppearbejdet vedrørende krænkende hændelser samt den elektroniske evaluering som blev udsendt efterfølgende til deltagerne.

Detaljeret Program for dagen kan læses i bilag 1.

Materialet fra Arbejdsmiljødagen vil blive brugt til det videre arbejde med arbejdsmiljøet i Nordfyns Kommune. Der er nedsat en arbejdsgruppe som arbejder med hvordan vi kan arbejde mere målrettet, forebyggende og effektbaseret med arbejdsmiljøet i kommunen.

Hr konsulent Jette Laursen deltager på mødet.

Økonomiske oplysninger

-

Lovgrundlag

Arbejdsmiljøloven

Bilag

480-2020-2438 Bilag 1 - program arbejdsmiljødagen 2019

480-2020-2430 Bilag 2 - evaluering af arbejdsmiljødagen

Beslutning

HovedMED den 16. januar 2020

Fraværende: Christina Hald Holm Brusen, Peter Ollendorff, Thomas Kim Clausen

Jette Lund Laursen fra Strategi og Politik gennemgik tilbagemeldinger og udbytte af Arbejdsmiljødagen.

HovedMED evaluerede Arbejdsmiljødagen med følgende input:

- Ros til frit bordvalg, så man kunne sidde med sit eget udvalg
- Ønske om mere fokus på, at man kan tage noget med hjem, f.eks. ny viden, forskning og/eller faglig inspiration

- Oplæggene var for tynde
- Vi kan med fordel trække mere på vores interne fagområder til at kvalificere og planlægge indhold og fælles viden
- MED-organisationen kan spille en mere aktiv rolle i forberedelse og afvikling af Arbejdsmiljødagen - og skabe sammenhæng til MED-årscyklussen
- Vi kan evt. genoptage en tidligere praksis med arbejdsplads-stande, så Arbejdsmiljødagen bruges til at udbrede succeser og gode erfaringer fra vores organisation
- Programmet må gerne komme ud tidligere næste gang

Strategi og Politik indleder planlægningen af den næste Arbejdsmiljødag med en drøftelse i HovedMED.

Bilag

Bilag 1 - program arbejdsmiljødagen 2019

Bilag 2 - evaluering af arbejdsmiljødagen

Punkt 8: Struktureret arbejdsmiljø

Sagsfremstilling

8. Struktureret arbejdsmiljø

Åbent

Sagsnr. 480-2019-17397 Dok.nr. 480-2019-245357

Sagens kerne

Medarbejderrepræsentanter og Task Force Fravær til Nærvær ønsker at der kommer fokus på et mere struktureret arbejdsmiljø i Nordfyns Kommune. Hvor forebyggelse, rolleafklaring og ansvar blandt andet skal tydeliggøres mere.

Indstilling

HovedMED drøfter hvordan der kan arbejdes mere struktureret med arbejdsmiljøet ud fra følgende spørgsmål:

- Hvordan kan der arbejdes mere forebyggende med arbejdsmiljøet?
- Hvilken rolle og ansvar har AMR, leder, TR, organisationen, medarbejdere, Sundhedsambassadører?
- Hvordan arbejdes der struktureret med arbejdsmiljøet?
- Hvordan kan der arbejdes effektbaseret med arbejdsmiljøet?
- Hvordan arbejdes der med Fravær til nærvær i arbejdsmiljøorganisationen?

Sagens baggrund

Der er i en længere periode blevet fremhævet, i forskellige sammenhænge, at der er et ønske om, at indsatserne inden for arbejdsmiljøet bliver mere struktureret og der arbejdes efter et fælles mål og retning.

I dag er arbejdsmiljøorganisationen god til at håndtere skader når de er sket, men der er et tydeligt ønske om at arbejde mere forebyggende, både i forhold til det fysiske og psykiske arbejdsmiljø.

Endvidere er der en oplevelse af at rolleafklaring og ansvarsfordeling ikke er tydelig alle steder i organisationen, derfor er der også et ønske om at få dette defineret og kommunikeret tydeligt ud i organisationen.

I dag er det primære ansvar for arbejdsmiljøarbejdet ude hos den enkelte Arbejdsmiljøleder og arbejdsmiljørepræsentant. Derudover blev det besluttet for år tilbage at lægge Arbejdsmiljøorganisationen og MEDorganisationen sammen. Dette var blandt andet for at styrke møderne og give mulighed for et større fokus på arbejdsmiljøarbejdet, da det også er aktuelt for MED medlemmerne. Dette fungerer godt nogle steder, men det har også vist sig at den ønskede effekt ikke er blevet indfriet på mange arbejdspladser i kommunen. Dette har betydet at flere arbejdsmiljørepræsentanter mødes uden for MEDorganisationen, for at drøfte arbejdsmiljøproblematikker i dybden og samtidig øge muligheden for at dele viden og sparre med hinanden.

Samlet set er ovenstående et udtryk for, at der er et behov for, at styrke arbejdsmiljøet med en fælles retning og forståelse, samt sikre at de indsatser der igangsættes har den ønskede effekt for medarbejderne og organisationen.

Hr Konsulent Jette Laursen deltager på mødet under dette punkt.

Økonomiske oplysninger

-

Lovgrundlag

Arbejdsmiljøloven

Beslutning

HovedMED den 16. januar 2020

Fraværende: Christina Hald Holm Brusen, Peter Ollendorff, Thomas Kim Clausen

HovedMED drøftede, hvordan der kan arbejdes videre med struktureret arbejdsmiljø i Nordfyns Kommune med følgende input:

- HovedMED skal sætte en tydeligere strategisk retning for arbejdsmiljøarbejdet, og den kan oplagt sammentænkes med HovedMED's strategiplan for 2020-2021

- Centrale arbejdsmiljøkonsulenter kan med fordel have tættere samarbejde med arbejdsmiljørepræsentanterne
- Nogle steder har man en god struktur for vidensdeling
- Det kan være krævende, når der kommer nye opgaver, f.eks. krav til risikovurdering af kemikalier. Der efterspørges mere støtte og vejledning.
- Mere fokus på implementering af den strategiske retning og beslutninger
- Vi kan med fordel tydeliggøre den røde tråd mellem udfordringer, indsatser og erfaringer i organisationen.

HovedMED vender tilbage til temaet på det kommende strategiseminar den 2. april 2020.

Punkt 9: Oversigt over Arbejdstilsynets afgørelser i 2019

Sagsfremstilling

9. Oversigt over Arbejdstilsynets afgørelser i 2019

Åbent

Sagsnr. 480-2019-744

Dok.nr. 480-2019-241060

Sagens kerne

Arbejdstilsynet har besøgt flere arbejdspladser i 2019 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 2019 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 2019 har de besøgt 14 arbejdspladser.

Der er følgende fordeling af Smileys i 2019 og 2018:

Afgørelse	2019	2018
	12	8
	2	9
	0	2

I bilaget kan det læses hvilke arbejdspladser der er blevet besøgt i 2019.

Grunden til den markante forskel på gule og røde smileys i 2018 og 2019 skyldes, at der er to arbejdspladser som hver har fået 3 og 4 påbud, herunder også de røde smileys.

Typer af afgørelser er stort sammenlignelige i både 2018 og 2019 med undtagelse af de to afgørelser som resulterede i en rød smiley.

Økonomiske oplysninger

-

Lovgrundlag

Arbejdsmiljøloven

Bilag

480-2019-
185585

Oversigt over afgørelser fra Arbejdstilsynet 2019 - oktober
2019

Beslutning

HovedMED den 16. januar 2020

Fraværende: Christina Hald Holm Brusen, Peter Ollendorff, Thomas Kim Clausen

Taget til efterretning.

Bilag

Oversigt over afgørelser fra Arbejdstilsynet 2019 - oktober 2019

Punkt 10: Arbejdsskadestatistik

Sagsfremstilling

10. Arbejdsskadestatistik

Åbent

Sagsnr. 480-2019-346 Dok.nr. 480-2019-239087

Sagens kerne

Arbejdsskadestatistik

Indstilling

Forelægges til orientering.

Sagens baggrund

Strategi og Politik har udarbejdet en oversigt over anmeldte arbejdsulykker for 2017-2019.

Oversigten viser antal og hovedårsager til arbejdsulykker for de enkelte år.

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.

Bilag

480-2020-2924 Oversigt over arbejdsulykker 2019

Beslutning

HovedMED den 16. januar 2020

Fraværende: Christina Hald Holm Brusen, Peter Ollendorff, Thomas Kim Clausen

Orientering foretaget.

Bilag

Oversigt over arbejdsulykker 2019

Punkt 11: Fraværsrapportering pr. 31. december 2019 - HovedMED

Sagsfremstilling

11. Fraværsrapportering pr. 31. december 2019 - HovedMED Åbent

Sagsnr. 480-2019-28557 Dok.nr. 480-2019-241563

Sagens kerne

Fraværsstatistikken pr. 31. december 2019 for HovedMED er udarbejdet.

Fraværsrapporterne indeholder nu tre måltal:

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

Indstilling

Det indstilles, at

- fraværsstatistikken drøftes

Sagens baggrund

Samlet set for HovedMED's område ligger fraværet 0,1 procentpoint højere pr. 31. december 2019 i forhold til pr. 31. december 2018.

Figur 1 i statistikken, som viser fraværet månedsvis for årene 2018 og 2019, viser, at fraværet de første otte måneder lå højere i 2019 i forhold til 2018. Fra september til og med december 2019 lå fraværet lavere end i de samme måneder i 2018.

Det kan konstateres, at måltallene for HovedMED's område ikke er nået for perioden 2019.

Fraværs- rapport pr. 31. dec. 2019	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	5,4 %	5,3 %	14,0 dage	27,7 %	44.916.795

Seneste 12 måneder: 1. januar 2019 – 31. december 2019.

Forrige 12 måneder: 1. januar 2018 – 31. december 2018.

Fraværet for OmrådeMED Teknik, Erhverv og Kultur ligger 2,7 procentpoint lavere pr. 31. december 2019 i forhold til pr. 31. december 2018. Fraværet har ligget lavere i alle månederne i 2019 i forhold til 2018. (Figur 1). OmrådeMED Teknik, Erhverv og Kultur har indfriet alle tre måltal pr. 31. december 2019.

For de øvrige OmrådeMED gælder følgende pr. 31. december 2019 i forhold til 2018:

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

Rådhusene: fraværet ligger 1,1 procentpoint højere.

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

OmrådeMED Rådhusene 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. dec. 2019	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	5,2 %	5,0 %	13,6 dage	27,8 %	19.318.343
Rådhusene	4,0 %	2,9 %	10,4 dage	34,7 %	5.014.125
Social og Arbejdsmarked	6,5 %	6,6 %	16,9 dage	23,9 %	18.965.165
Teknik, Erhverv og Kultur	2,6 %	5,3 %	6,8 dage	40,3 %	1.257.371

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 knap 45 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

Strategisk chefforum den 16. januar 2020

Fraværende: Gitte Høj Nielsen, Karsten Poulsen

Orientering foretaget.

Bilag

480-2020-2512 Fraværsrapport - OmrådeMED Teknik, Erhverv og Kultur - pr. 31. december 2019

480-2020-2511 Fraværsrapport - OmrådeMED Social og Arbejdsmarked - pr. 31. december 2019

480-2020-2509 Fraværsrapport - OmrådeMED Rådhusene - pr. 31. december 2019

480-2020-2508 Fraværsrapport - OmrådeMED Børn og Unge - pr. 31. december 2019

480-2020-2506 Fraværsrapport - Hoved-MED - pr. 31. december 2019

Beslutning

HovedMED den 16. januar 2020

Fraværende: Christina Hald Holm Brusen, Peter Ollendorff, Thomas Kim Clausen

Kommunaldirektøren gennemgik fraværsrapporteringen, som HovedMED tog til efterretning.

Bilag

Fraværsrapport - OmrådeMED Teknik, Erhverv og Kultur - pr. 31. december 2019

Fraværsrapport - OmrådeMED Social og Arbejdsmarked - pr. 31. december 2019

Fraværsrapport - OmrådeMED Rådhusene - pr. 31. december 2019

Fraværsrapport - OmrådeMED Børn og Unge - pr. 31. december 2019

Fraværsrapport - Hoved-MED - pr. 31. december 2019

Punkt 12: Udmøntning af Budgetaftalen for 2020 - 2023

Sagsfremstilling

12. Udmøntning af Budgetaftalen for 2020 - 2023

Åbent

Sagsnr. 480-2019-23849 Dok.nr. 480-2020-308

Sagens kerne

For at sikre, at den politiske budgetaftale for 2020 samt overslagsårene 2021-2023 bliver udmøntet efter hensigten, har administrationen udarbejdet et samlet dokument med henblik på beskrivelse af de enkelte elementer i aftalen, samt en beskrivelse i forhold til, hvordan aftalen tænkes udmøntet.

Kommunalbestyrelsen godkendte udmøntningen af budgetaftalen for 2020 – 2023 på mødet d. 19. december 2019.

Administrationens indstilling

Administrationen ønsker en drøftelse og godkendelse af den planlagte udmøntning af budgetaftalen for 2020 samt overslagsårene 2021-2023.

Sagens baggrund

Jf. Budgetstrategien for 2020 har administrationen udarbejdet et samlet forslag til udmøntning af den politiske budgetaftale for 2020 samt overslagsårene 2021-2023.

Dokumentet skal både ses som et arbejdsdokument for Nordfyns Kommunes organisation i forhold til, hvordan budgetaftalen konkret udmøntes, og et politisk dokument hvor det synliggøres, hvordan budgetaftalen rent faktisk udmøntes.

Endvidere vil de politiske udvalg på møderne i april samt september 2020, blive orienteret om status på udmøntning af budgetaftalen.

De politiske fagudvalg har haft den planlagte udmøntning af budgetaftalen for 2020 samt overslagsårene 2021-2023 på dagsordenen i december 2019, og fagudvalgene har drøftet og godkendt mødeplanen med følgende bemærkninger fra Erhvervs-, Kultur- og Fritidsudvalget, idet de øvrige fagudvalg ikke har haft bemærkninger:

Beslutning i Erhvervs-, Kultur- og Fritidsudvalget den 5. december 2019:

Fraværende: Helle Waagner

Godkendt med følgende indstilling til tilføjelse under EKFU-02-ny;

- Den nærmere aftale om det forhøjede tilskud forhandles på plads mellem administrationen og den enkelte hal.

Økonomiske oplysninger

I det samlede dokument er de økonomiske konsekvenser af budgetaftalen for 2020 samt overslagsårene 2021-2023 på udvalgets områder beskrevet på side 43 - 52.

Beslutningskompetence

Kommunalbestyrelsen.

Lovgrundlag

Budgetstrategi 2020.

Bilag

480-2019-217242 UDMØNTNING AF BUDGETAFTALEN FOR 2020-2023

480-2019-214772 Personalemæssige tilpasninger som konsekvens af budget 2020

Beslutning

HovedMED den 16. januar 2020

Fraværende: Christina Hald Holm Brusen, Peter Ollendorff, Thomas Kim Clausen

HovedMED drøftede udmøntning af budgetaftalen.

Bilag

UDMØNTNING AF BUDGETAFTALEN FOR 2020-2023

Personalemæssige tilpasninger som konsekvens af budget 2020

Punkt 13: Status på Bilstrategien

Sagsfremstilling

13. Status på Bilstrategien

Åbent

Sagsnr. 480-2019-26177 Dok.nr. 480-2019-221760

Sagens kerne

Nordfyns Kommune råder over et større antal køretøjer til brug for løsning af en række kommunale serviceopgaver. Handleplanen for køretøjer tager udgangspunkt i Strategien for Miljø og Energi 2016-2020, hvor et af reduktionsmålene er at reducere CO₂-udledningen.

Indstilling

Til orientering.

Sagens baggrund

Handleplanen er et af værktøjerne til at sætte gang i omstillingsprocessen til udfasning af fossile brændstoffer og hermed reducere CO₂-udledningen på transport i Nordfyns Kommune.

Formålet er at sikre, at brugen af biler/køretøjer sker på en driftsøkonomisk, sikkerheds- og arbejdsmiljømæssig forsvarlig måde for både borgere og medarbejdere, samtidig med at der er så lidt forurening og belastning af klimaet som muligt.

Kommunalbestyrelsen har besluttet, at handleplanen finansieres gennem de midler som allerede bruges på køretøjer i kommunen, hvor handleplanen indføres gennem en ekstraordinær pulje, som er afsat over de næste fire år.

Målet er at reducere CO₂-udledningen på transport med 50% i perioden 2017-2021, heraf realiseres 30% ved reduktion af antallet af køretøjer.

Udgifter til drift og vedligehold af køretøjer reduceres frem mod 2021 med 30% på:

- Brændstof
- Grøn ejeravgift/vægtavgift
- Forsikringer
- Service- og leasingaftaler, drift og håndtering

Hvor langt er vi i fornyelse af vognparken:

Ved udgangen af 2019 vil der være indkøbt og udskiftet 19 køretøjer til mere miljøvenlige og nutidige køretøjer og 24 køretøjer vil være udgået og solgt.

Nordfyns Kommune har indkøbt de 2 første 100% eldrevne arbejdsbiler af mærket Goupil G4 til Vej og Park, som erstatning for 2 gamle diesel varianter.

Der arbejdes endvidere på nedbringelse af CO₂ udledningen ved f.eks. at indkøbe køretøjer til nedbringelse af kørsel i private biler, på den måde kan vi bedre sikre en kontrol af udslippet. Der søges også efter match hvor flere institutioner vil kunne dele et køretøj og vi dermed kan reducere vognparken yderligere.

Der vil ultimo 2019 være monteret GPS sendere i alle kommunens køretøjer.

Via vores flådestyringsværktøj Skyhost kan vi nu få informationer om køretøjernes belastningsgrader, kørte kilometer, CO₂ udslip, brændstofforbrug, effektivisering af ruter, lokalisering mm.

2020 er skudt i gang allerede nu, med et udbud af 20 hjemmeplejebiler der skal udskiftes i april måned 2020 og hvor vi satser på Hybridteknologien og den mere CO₂ venlige bil. Der er også sat processer i gang til indkøb af mere miljøvenligt dieselbrændstof til Vej og Park. Brændstoffet hedder GTL og er til forskel fra alm. Diesel, produceret på naturgas, det er samme type som der allerede bruges og sælges i Bogense marina.

I 2020 vil der, ud over en kontinuerlig udskiftning af ældre biler, blive arbejdet videre med næste skridt mod en udfasning af fossilt brændstof. Der vil blive arbejdet med bl.a. indkøb af elbiler og en klarlægning af infrastruktur til El-ladestander som på sigt skal være med til, at sikre en CO₂ neutral kørsel for kommunale køretøjer.

I foråret 2020 vil der blive forberedt et udbud af servicekontrakter på hele bilflåden som bilstrategien dækker over.

Økonomiske oplysninger

Ingen.

Lovgrundlag

Ingen.

Beslutning

HovedMED den 16. januar 2020

Fraværende: Christina Hald Holm Brusen, Peter Ollendorff, Thomas Kim Clausen

Orientering foretaget med bemærkning om, at medarbejderrepræsentanter har været involveret i både udbud og test af biler, så der er taget højde for både økonomiske, miljø- og arbejdsmiljømæssige forhold.

Punkt 14: Valg af medarbejderrepræsentanter til valg af arbejdspladsprisen 2019

Sagsfremstilling

14. Valg af medarbejderrepræsentanter til valg af arbejdspladsprisen 2019 Åbent

Sagsnr. 480-2020-727 Dok.nr. 480-2020-5886

Sagens kerne

Der er i år flere nomineringer til arbejdspladsprisen 2019 og derfor skal dommerkomiteen udvælges.

Indstilling

HovedMED vælger to medarbejderrepræsentanter som indtræder i dommerkomiteen.

Sagens baggrund

Arbejdspladsprisen gives til to nominerede arbejdspladser hvert år i Nordfyns Kommune.

Der nedsættes en dommerkomite til at udvælge to arbejdspladser blandt de nominerede.

Dommerkomiteen består af:

- Kommunaldirektør Morten V. Pedersen (Formand)
- Anette Rye Lund (Næstformand)
- Stabschef Vicki Møberg Torp
- 2 medarbejderrepræsentanter udpeget af HovedMED

De to arbejdspladser får overrakt prisen i starten af 2020.

Økonomiske oplysninger

-

Lovgrundlag

-

Beslutning

HovedMED den 16. januar 2020

Fraværende: Christina Hald Holm Brusen, Peter Ollendorff, Thomas Kim Clausen

Christina Brusen og Else Lund indtræder i dommerkomiteen.

Punkt 15: Orientering

Sagsfremstilling

15. Orientering

Åbent

Sagsnr. 480-2019-3196 Dok.nr. 480-2019-239085

Sagens kerne

Orientering til HovedMED.

Indstilling

Forelægges til orientering.

Sagens baggrund

Orientering fra ledelsessiden

Orientering fra medarbejdersiden

Orientering fra Arbejds miljørepræsentanterne

Orientering om SPARK forløb med TRIO på Sletten Skole med temaet Vold og Trusler.

Orientering om SPARK forløb med TRIO i Plejecenter Otterup (Kærgården og Bryggergården) med temaet Forandringer og omstillinger, Samarbejde, Vold og Trusler samt Arbejdets indhold, omfang og udførelse.

Økonomiske oplysninger

Ingen.

Lovgrundlag

Intet.

Bilag

480-2019-241349 VS: SPARK-forløb

480-2019-241341 SPARK-forløb 2019 - Plejecenter Otterup

Beslutning

HovedMED den 16. januar 2020

Fraværende: Christina Hald Holm Brusen, Peter Ollendorff, Thomas Kim Clausen

Kommunaldirektøren orienterede om:

- at organisationens strategi- og udviklingsplan er under udarbejdelse og kommer til at udgøre grundlaget for Lederforums seminar den 5.-6. marts og HovedMED's strategiseminar den 2. april 2020.
- der er gennemført en analyse af IT-arkitekturen, som i den kommende tid medfører forbedringer på bl.a. svartider og bedre hastighed på netværket.
- Task Force på Børn- og Ungeområde og udeskole og udedagtilbud

Lone Green har opsagt sin stilling og fratræder til pension per 1. april 2020. Annette indkalder til valg af ny AMR.

Peter Ollendorff fratræder også sin stilling til pension.

Bilag

VS: SPARK-forløb

SPARK-forløb 2019 - Plejecenter Otterup

Punkt 16: Eventuelt

Sagsfremstilling

16. Eventuelt

Åbent

Sagsnr. 480-2019-3197 Dok.nr. 480-2019-239111

Sagens kerne

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

Indstilling

Forelægges til drøftelse.

Sagens baggrund

-

Økonomiske oplysninger

Ingen.

Lovgrundlag

Intet.

Beslutning

HovedMED den 16. januar 2020

Fraværende: Christina Hald Holm Brusen, Peter Ollendorff, Thomas Kim Clausen

Kommunikation fra mødet:

- retningslinjer for håndtering af digital chikane
- styrke det strukturerede arbejdsmiljøarbejde og planlægning af den næste arbejdsmiljødag
- struktur for dagsordener og referater i MED