

REFERAT HovedMED - arkiv d. 24-11-2020

Mødedato Tirsdag d. 24. november 2020 kl. 09:30

Mødested Skype

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

Indholdsfortegnelse

Tidsplan.....	3
Godkendelse af referat fra HovedMED.....	4
Referat fra OmrådeMED.....	5
Status på økonomi.....	6
Roller og ansvar for arbejdsmiljøet.....	8
Årshjul for arbejdsmiljøarbejdet i 2021 og hygiejneindsatser.....	9
Seksuelle krænkelse.....	11
Udvælge dommerkomité til Arbejdspladsprisen.....	13
Corona-erfaringer.....	14
Fraværsrapportering pr. 30. september 2020 - HovedMED.....	16
Strategi for MED.....	19
Samskabt styring - en metode til hverdagseffektivisering i 2021.....	20
Ændring i MED-struktur - Aktiv Pleje og Omsorg.....	21
Materiale fra Forhandlingsfællesskabet og KL.....	23
Mødeplan og årskalender 2021 - HovedMED.....	24
Orientering.....	25
Eventuelt.....	26

Punkt 1: Tidsplan

Sagens kerne

Tidsplan for møde i HovedMED - tirsdag den 24. november 2020.

	Drøftelse
09.30-09.35	Godkendelse af referat fra HovedMED
09.35-09.45	Referat fra OmrådeMED
09.45-09.55	Status på økonomi
09.55-10.10	Roller og ansvar for arbejdsmiljøet
10.10-10.30	Årshjul for arbejdsmiljøarbejdet i 2021 og hygiejneindsatser
10.30-10.50	Seksuelle krænkelser
10.50 -11.00	Udvælge dommerkomité til Arbejdspladsprisen
11.00-11.05	Corona-erfaringer
11.05-11.25	Fraværsrapportering pr. 30. september
11.25-11.55	Strategi for MED
11.55-12.05	Samskabt styring - en metode til hverdagseffektivisering i 2021
12.05-12.15	Ændring i MED-struktur - Aktiv Pleje og Omsorg
12.15-12.20	Materiale fra Forhandlingsskabet og KL
12.20-12.35	Mødeplan og Årskalender 2021
	Orientering
12.35-12.55	Orientering
12.55-13.00	Eventuelt

Beslutning

Tidsplanen blev godkendt.

Punkt 2: Godkendelse af referat fra HovedMED

S2016-47827

Sagens kerne

Godkendelse af referater fra HovedMED.

19. august 2020 (Fællesmøde mellem Økonomiudvalget og HovedMED)

20. august 2020

27. august 2020

Beslutning

Godkendt.

Bilag

Samlet referat - HovedMED den 19. august 2020, kl. 08:00 - 10:00

Samlet referat - HovedMED den 20. august 2020, kl. 09:30 - 13:00

Samlet referat - HovedMED den 27. august 2020, kl. 09:30 - 10:00

Punkt 3: Referat fra OmrådeMED

Sagens kerne

Referat fra OmrådeMED forelægges til orientering.

OmrådeMED Børn og Unge, den 17. august
OmrådeMED Børn og Unge, den 9. oktober
OmrådeMED Rådhusene, den 14. august
OmrådeMED Rådhusene, den 25. september
OmrådeMED Social og Arbejdsmarked, den 18. august
OmrådeMED Social og Arbejdsmarked, den 28. september
OmrådeMED Teknik, Erhverv og Kultur, den 18. august
OmrådeMED Teknik, Erhverv og Kultur, den 28. september

Beslutning

Repræsentanter for de enkelte OmrådeMED orienterede kort om referat fra de seneste møder.

Bilag

Samlet referat - OmrådeMED Børn og Unge den 09-10-2020, kl. 10:00-11:30

Samlet referat - OmrådeMED Teknik, Erhverv og Kultur den 28-09-2020, kl. 13:00-14:30

Samlet referat - OmrådeMED Social og Arbejdsmarked den 28-09-2020, kl. 10:30-12:00

Samlet referat - OmrådeMED Rådhusene den 25-09-2020, kl. 08:15-09:45

Samlet referat - OmrådeMED Teknik, Erhverv og Kultur den 18. august 2020, kl. 08:30 - 10:30

Samlet referat - OmrådeMED Social og Arbejdsmarked den 18. august 2020, kl. 08:30 - 11:30

Samlet referat - OmrådeMED Rådhusene den 14. august 2020, kl. 08:30 - 11:15

Samlet referat - OmrådeMED Børn og Unge den 17. august 2020, kl. 08:30 - 11:00

Punkt 4: Status på økonomi

Sagens kerne

Der gives en status på relevante økonomiske punkter på mødetidspunktet henholdsvis budgetopfølgningen pr. 30. september 2020 og status på arbejdet med budgetudmøntningsplanen for budget 2021.

Indstilling

Det indstilles, at der gives en orientering omkring den seneste økonomiske status.

Sagens baggrund

Budgetopfølgningen pr. 30. september 2020 er årets sidste og behandles på fagudvalgenes møder i november måned med endelig godkendelse i Kommunalbestyrelsen d. 26. november 2020.

Samtidig er administrationen i gang med at udarbejde budgetudmøntningsplanen for budget 2021 og der orienteres omkring status på arbejdet med at udmønte budget 2021.

Der gives en status i forhold til nedenstående økonomiske punkter:

- Budgetopfølgning pr. 30. september 2020 indenfor MED-udvalgets område. Herunder ligeledes status i forhold til genopretningsplanen for budget 2020.
- Budget 2021 og status på budgetudmøntningsplanen indenfor MED-udvalgets område

Økonomiske oplysninger

-

Lovgrundlag

-

Beslutning

HovedMED fik en orientering om den seneste økonomiske status med afsæt i budgetopfølgningen pr. 30. september 2020. Genopretningsplanen fra foråret har haft en positiv effekt, så økonomien for 2020 forventes at være i balance, når det endelig regnskab opgøres. Kommunaldirektøren kvitterede for den ekstra indsats, der har været ydet på alle arbejdspladser, og at der er udvist stor ansvarlighed i den daglige opgaveløsning.

Budgetudmøntningsplan for 2021 behandles politisk i december, hvorefter den drøftes i HovedMED på mødet den 21. januar 2021.

Beslutning på møde OmrådeMED Børn og Unge 19-11-2020 - 13:00

Orientering foretaget.

3. kvartals økonomiopfølgning har flyttet sig noget, således at der nu er et merforbrug på 500.000 kr. i stedet for de 3,2 mio i 2. kvartal.

Det vil sige at budgettet på Børn & Unge stort set balancerer i 2020.

Der er politisk godkendelse af, at der er ventetid fra beslutning om foranstaltning og til udmøntning på grund af vores økonomiske situation. Vi er dog meget opmærksomme på de enkelte børns situation.

Vi har i 2021-budgettet fået hævet budgettet, men vi har på grund af ventetiden skabt i 2020 også i starten af 2021 sandsynligvis noget ventetid.

Budgetudmøntningen for 2021 er på politisk udvalgmøde 1. december

Beslutning på møde OmrådeMED Teknik, Erhverv og Kultur 19-11-2020 - 10:00

Budgetopfølgning og udmøntningsplanen for 2021 drøftet. Der skal sikres opmærksomhed på de effektiviseringer som hvert år lægges ind i budgettet.

Beslutning på møde OmrådeMED Social og Arbejdsmarked 19-11-2020 - 08:30

Orientering foretaget. Det forventes at budgettet for 2020 kan overholdes. Overført underskud på ca. 7 millioner nedbringes desuden til forventet 2 millioner kroner.

Beslutning på møde OmrådeMED Rådhusene 17-11-2020 - 08:15

Budgetopfølgning pr. 30. september 2020

Gitte Clemmensen redegjorde for den samlede budgetopfølgning, som blandt andet betyder, at der gives en tillægsbevilling på 1,4 mio. kr. ift. at få indhentet udfordringen med de børnefaglige undersøgelser i Børn og Familie.

Der er ligeledes få andre bevillingsændringer som betyder at Økonomiudvalget samlet set skal bruge 2,1 mio. kr. af budgetreserven.

Karsten Poulsen redegjorde for udfordringerne på myndighedsområdet, hvor der er en ophobning af sager omkring børnefaglige undersøgelser. Der er ansat 3,5 socialrådgiver til at få indhentet efterslæbet og arbejdet skal være afsluttet omkring sommerferien 2021. Der arbejdes ligeledes med en omstilling ift. hvordan der udarbejdes børnefaglige undersøgelser således at det fremadrettet

Budget 2021

I øjeblikket arbejdes der med at få udarbejdet en budgetudmøntningsplan for Budget 2021.

Det forventes, at budgettet for administrationsområdet vil blive udmøntet ved en samlet plan og med udgangspunkt i den gode personaleplanlægning.

Der vil senere blive udsendt en samlet plan for administrationsområdet.

Jf. Budget 2021 og udmøntningen under Børne- og Ungeudvalget ændres der i organiseringen således, at børnehandicap flyttes fra Ungeteamet og over til myndighedsområdet og der vil fremover være 2 teamledere. Ansættelsesproces er i gang. Omorganiseringen skal være med til at styrke indsatsen omkring den faglige udvikling og medvirke til at budgettet kan holdes.

Ungeteamet får fremover opgaven omkring ungdomskriminalitet.

Bilag

SAMMENFATNING - Budgetopfølgning pr. 30. september 2020

Punkt 5: Roller og ansvar for arbejdsmiljøet

S2019-17397

Sagens kerne

På baggrund af arbejdsmiljødrøftelsen 2020, har HovedMED prioriteret at Roller og ansvar for arbejdsmiljøarbejdet skal tydeliggøres så alle ansatte i Nordfyns Kommune kan få kendskab til hvad den enkeltes ansattes rolle og ansvar er for arbejdsmiljøet.

Indstilling

HovedMED kvalificerer beskrivelsen af Roller og ansvar i arbejdsmiljøarbejdet. (se bilag 1)

Sagens baggrund

I organisationen er der generelt en efterspørgsel på en tydeliggørelse af roller og ansvar for arbejdsmiljøarbejdet. HovedMED har derfor i august 2020 valgt at prioritere denne beskrivelse som én af de første indsatser der skal igangsættes i forlængelse af arbejdsmiljødrøftelsen i 2020.

I beskrivelsen defineres alle ansattes roller og ansvar for arbejdsmiljøarbejdet. Beskrivelsen er vedhæftet som bilag. Dokumentet videreformidles til Arbejdsmiljørepræsentanter og -ledere i december og samtidig vil informationen blive lagt på Intranettet, så det er tilgængeligt for alle ansatte.

Økonomiske oplysninger

Sagen har ikke været forelagt Økonomi og Løn.

Lovgrundlag

Arbejdsmiljøloven.

Beslutning

En arbejdsgruppe under HovedMED har sammen med Strategi og Politik udarbejdet et forslag til, hvordan vi fremover arbejder med roller og ansvar for arbejdsmiljørepræsentanter og -ledere.

HovedMED drøftede, hvordan det kan sikres, at der skabes mere sammenhæng og dialog mellem de forskellige MED-udvalg, udvalgsniveauer og arbejdsmiljøgrupperne.

Stabene arbejder videre med at udvikle arbejdsgange og evt. digital platform til understøttelse af sammenhæng for arbejdsmiljøarbejdet i organisationen. HovedMED inddrages i processen.

Bilag

Roller og ansvar i arbejdsmiljøarbejdet

Punkt 6: Årshjul for arbejdsmiljøarbejdet i 2021 og hygiejneindsatser

Sagens kerne

Arbejdsmiljøorganisationen har et ønske om at få et mere fælles overblik og retning af hvilke tiltag der skal igangsættes på arbejdspladsen. Derfor prioriterede HovedMED, i forlængelse af arbejdsmiljødrøftelsen 2020, udvikling af arbejdsmiljøorganisationens årshjul for 2021. Som et led i prioriteringen af indsatser til årshjulet 2021 samt MED-organisationens arbejde med hygiejneindsatser i 2021, er det HovedMEDs opgave at prioritere hygiejneindsatserne ud fra hygiejneorganisationens opgaver. De prioriterede indsatser indsættes i årshjulet 2021.

Indstilling

Det indstilles at HovedMED:

- kvalificerer årshjulet for arbejdsmiljøarbejdet i 2021
- Prioritere hygiejneindsatser for 2021
- Nedsætter en arbejdsgruppe til de prioriterede indsatser for hygiejne

Sagens baggrund

Årshjul 2021

Der er et fælles ønske i arbejdsmiljøorganisationen om, at få skabt en mere fælles struktur samt fælles indsatser. Derfor er årshjulet 2021 udarbejdet. Årshjulet har fælles indsatser, men også plads til at hvert MED-udvalg kan tilføje indsatser som kun vedrører det ene MED-udvalg. Årshjulet 2021 er vedhæftet som bilag.

Fælles indsatser i årshjulet vil der blive påmindede om/igangsat af Strategi og Politik. Større indsatser vil blive guidet med beskrivelse af eventuel kort procesplan eller spørgsmål, så drøftelse af indsatsen/emnet kan igangsættes på den enkelte arbejdsplads.

Årshjulet er unikt for det enkelte år, og vil derfor i forlængelse af den årlige arbejdsmiljødrøftelse blive justeret til det efterfølgende år. I justeringen vil også indgå andre data blandt andet resultater fra 3-i-1-målingen og sygefravær.

Med-organisationens opgaver for hygiejneindsatser

I august 2020 blev HovedMED præsenteret for projektet arbejdsmiljø, hygiejne, værnemidler og rengøring med fokus på fremtidig håndtering af disse 4 emner. MED-organisationen har en særlig rolle i at hygiejneopgaverne implementeres i organisationen. Projektgruppen har udarbejdet en opgavebeskrivelse til MED-organisationen. se bilag 2 "Opgavebeskrivelse MED-organisationen".

I beskrivelsen er hvert MED-niveaus emner beskrevet. Emnerne til hvert MED-niveau tager udgangspunkt i dokumentet "Plan for hygiejneindsats i Nordfyns Kommune". Her præciseres det, at det ønskes at implementere Sundhedsstyrelsens Forebyggelsespakke for hygiejne og denne grundniveaus-principper. Enkelte punkter fra Forebyggelsespakken for hygiejne omfatter ikke arbejdsmiljørelaterede punkter, hvorfor disse ikke skal drøftes i MED-organisationen.

HovedMED foretager den første prioritering af, hvilke punkter der vil være relevante at arbejde med på henholdsvis HovedMED, OmrådeMED og LokalMED. Projektgruppen anbefaler at HovedMED tager udgangspunkt i Sundhedsstyrelsens prioriterede rækkefølge på indsatser som kan forebygge smitte.

1. Bliv hjemme hvis du er syg (emner relateret sygemelding/raskmelding)
2. Vask dine hænder eller brug håndsprit (rammer og forhold som forudsætter god håndhygiejne)
3. Host eller nys i ærmet (adfærdsrelateret)
4. Undgå håndtryk, kram og kys (adfærdsrelateret)
5. Vær opmærksom på rengøring
6. Hold afstand - og bed andre holde afstand (adfærdsrelateret)
- 7.

Projektgruppen anbefaler, at MED-organisationen ved drøftelse af alle punkter kommer omkring, hvordan adfærdsnudning kan tænkes ind i adfærdsløsningen og for kulturændringen.

For hvert prioriterede indsats tages der stilling til følgende uanset MED-niveau. Projektgruppen anbefaler at der nedsættes en arbejdsgruppe i HovedMED til at udfylde nedenstående.

Indsats	Hvorfor? afdæk formål	Hvordan? Hvad skal til?	Hvem? Involvering	Ansvarsfordeling?	Hvornår? Tidshorison/tidsplan	Effekten - hvad vil vi opnå?

Økonomiske oplysninger

Sagen har ikke været forelagt Økonomi og Løn

Lovgrundlag

-

Beslutning

HovedMED drøftede og kvalificerede forslag til Årshjul for arbejdsmiljøarbejdet i 2021 og hygiejneindsatser med følgende input:

- Hovedopgaverne for arbejdsmiljøorganisationen kan med fordel skrives tydeligere frem i overblikket/årshjulet.
- Hygiejne og rengøring er et fælles ansvar for alle ledere og medarbejdere på alle arbejdspladser. Det betyder, at vi skal forholde os til det som en del af løsningen af kerneopgaven og dermed en del af vores fælles adfærd og kultur.
- Vi kan med fordel tage afsæt i forsknings- og fagprofessionel viden i det videre arbejde og valg af prioriterede hygiejneindsatser for 2021.

Hygiejne- og arbejdsmiljøorganisationen arbejder videre med forslag til prioriterede indsatser for 2021.

Bilag

Arbejdsmiljø - Årshjul 2021

Opgavebeskrivelse MED-organisationen - Hygiejneindsats

Punkt 7: Seksuelle krænkelser

Sagens kerne

Sexisme og seksuelle krænkelser har trukket store overskrifter i den seneste tid. I Nordfyns Kommune arbejder vi løbende for at sikre høj grad af trivsel og social kapital på vores arbejdspladser. I det perspektiv giver det rigtig god mening at se nærmere på, om der er noget omkring seksuelle krænkelser, vi skal være særligt opmærksomme på her hos os.

HovedMED bedes derfor kvalificere den fremlagte procesplan samt drøfte eventuelle fremtidige tiltag i kommunen.

Indstilling

HovedMED bedes kvalificere fremlagt procesplan samt drøfte fremtidige tiltage i kommunen.

Sagens baggrund

Direktionen har godkendt procesplan for, hvordan Nordfyns Kommune og MED-organisationen arbejder med at sikre at seksuelle krænkelser ikke finder sted på vores arbejdspladser.

Opdateret procesplan fremlægges som bilag.

Et element i processen er et online-seminar afholdt den 18. november 2020 (Tine Ravn Holmegaard, Organisationspsykolog, Crecea). Til seminaret er samtlige ledere og hele arbejdsmiljøorganisationen inviteret. Formålet med seminaret er at skabe en fælles viden om problematikken samt skabe fælles sprog og forståelse.

HovedMED bedes drøfte:

1. Hvad tager I med videre fra online seminaret?
2. Hvad skal der til for at vi kan sikre, at der ikke finder seksuelle krænkelser sted på vores arbejdspladser?
3. Hvad bør vi i Nordfyns Kommune tage fat i på kort og lang sigt?

Nordfyns Kommunes retningslinjer for vold, trusler, mobning og chikane fremlægges.

HovedMED bedes drøfte, om retningslinjerne er fyldestgørende i forhold til seksuelle krænkelser.

HR konsulenterne Jette Lund Laursen og Line Simonsen deltager på dette punkt.

Økonomiske oplysninger

Sagen har ikke været forelagt Økonomi og Løn

Lovgrundlag

Ligebehandlingsloven (<https://www.retsinformation.dk/eli/lta/2011/645>)

Beslutning

HovedMED drøftede temaet om seksuelle krænkelser, herunder det indledende seminar om seksuelle krænkelser afholdt for alle ledere og tillidsvalgte den 18. november 2020 og forslag til procesplan for det videre arbejde i organisationen.

HovedMED havde følgende input:

- Der kan - udover en styrkelse af fokus på seksuelle krænkelser i det daglige arbejdsmiljøarbejde - med fordel fokuseres på støtte til individet, når seksuelle krænkelser forekommer. Dermed kan vi sikre os, at der bliver taget hånd om det enkelte tilfælde. Dvs. sikre de systemer, der kan hjælpe den enkelte, herunder f.eks. action cards.
- Aktiviteter i procesplanen må meget gerne planlægges og varsles i god tid og placeres sidst på arbejdsdagen, så der er så mange som muligt der har mulighed for at deltage.
- Vores retningslinjer for vold, trusler, chikane og mobning indbefatter seksuelle krænkelser, men kan med fordel genbesøges i henhold til den forestående proces for at sikre en effektiv håndtering.

Stabene arbejder videre med procesplanen, som justeres i henhold til ovenstående.

Bilag

Procesplan - drøftelse af seksuelle krænkelser og adfærd i Nordfyns Kommune

Retningslinjer for vold, trusler, chikane og mobning nov 2018

Punkt 8: Udvalgte dommerkomité til Arbejdspladsprisen

Sagens kerne

Nordfyns Kommune udlodder hvert år Arbejdspladsprisen til to arbejdspladser. Alle ansatte kan nominere en arbejdsplads til prisen. Hvis der er flere end to nomineringer skal dommerkomiteen udvælge de to arbejdspladser som vinder prisen. HovedMED vælger 2 medarbejderrepræsentanter til dommerkomiteen.

Indstilling

HovedMED vælger to medarbejderrepræsentanter som indtræder i dommerkomiteen.

Sagens baggrund

Arbejdspladsprisen gives til to nominerede arbejdspladser hvert år i Nordfyns Kommune. Der lægges blandt andet vægt på at arbejdspladsen har igangsat et initiativ som fremmer trivsel på den enkelte arbejdsplads, samt deres initiativ kan gavne andre arbejdspladser i kommunen.

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

Dommerkomiteen består af:

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

De to arbejdspladser får overrakt prisen i starten af 2021.

Hvis dommerkomiteen skal aktiveres vil Strategi og Politik iværksætte dette.

Økonomiske oplysninger

Sagen har ikke været forelagt Økonomi og Løn

Lovgrundlag

-

Beslutning

HovedMED valgte Else Lund til dommerkomiteen til arbejdspladsprisen. Medarbejderrepræsentanter vælger yderligere en repræsentant, som indsendes til Vicki Møberg Torp. Efterfølgende blev Lise Lotte Nielsen valgt som nr. 2.

Punkt 9: Corona-erfaringer

Sagens kerne

Forelægges til orientering.

KL's erfaringsopsamling fra forårets Coronakrise.

Beslutning

Orientering foretaget.

Beslutning på møde OmrådeMED Teknik, Erhverv og Kultur 19-11-2020 - 10:00

Erfaringer og læring drøftet. Generelt har der været god erfaring med de virtuelle møder, dog mangler der lokaler og tekniske faciliteter til afviklingen af møderne. Det er dog fortsat også vigtigt at mødes, så relationen og tilliden i gruppen kan bevares. Har styrket det tværfaglige arbejde og alle har indgået i opgaverne med stor fleksibilitet.

Genbrugspladserne oplever dog, at borgerne har lidt svært ved at respektere at holde afstand, savner mere konkrete retningslinjer. Generelt anvendes der værnemidler efter behov og der er god adgang til de artikler der er behov for.

Bibliotek og Borgerservice oplever, at restriktionerne fungerer fint i hverdagen.

Hjælpemiddeldepotet, som er tæt på det sundhedsfaglige område, har haft lidt udfordringer med adgang til retningslinjerne som også gælder på sundhedsområdet, da de fx færdes i hjem med smittede personer. Det er nu løst og der er adgang til de rette instruktioner og vejledninger.

Fra Krisestaben er der stor ros til den fleksibilitet alle udviser i situationen omkring Covid19.

Beslutning på møde OmrådeMED Børn og Unge 19-11-2020 - 13:00

Drøftet.

Skole:

Coronaerfaring - hvem skal sendes hjem hvis institution rammes af medarbejder eller bruger, der har Corona. Hvordan gør vi med eventuel fjernundervisning igen f.eks. hvis klasse sendes hjem.

Dagtilbud:

Hører ikke om problemer.

Der har været udfordringer for forældrene at vente på at deres børn bliver testet.

Dagpleje:

Hvornår er de syge børn syge?

Hvis man er hjemsendt og afventer svar på test bør børn så ikke holdes hjemme? - Drøftet i krisestaben og vi kan ikke gå videre end sundhedsmyndighedernes anbefalinger.

Men vi kan opfordre forældrene til at holde deres børn hjemme hvis forældrene selv er smittet.

Rengøring af alle kontaktflader tager lang tid.

Det er ensomt at være dagplejer i Corona.

Langebyhus:

Coronafri.

Beslutning på møde OmrådeMED Rådhusene 17-11-2020 - 08:15

Morten V. Pedersen redegjorde for status for Nordfyns Kommune, dels i forhold til krisestabens arbejde men også i forhold til den læring som vi har fået i forhold til Covid-19.

Stor ros til alle for at få dagligdagen til at fungere med Covid-19 og den fortsatte løsning af kerneopgaven. Alle har været meget forandringsparate.

Eksempelvis arbejdes der med principper for det gode virtuelle møde.

Udnyttelse af de digitale muligheder er blevet rigtigt godt og det fungerer og giver en effektivisering i dagligdagen med kortere møder og sparet kørselstid. Fysiske møder anvendes når det giver mening. Generelt fungerer det godt og det vil sandsynligvis også være en fordel fremover i rekrutteringsøjemed.

Der skal være fokus på medarbejdernes trivsel, da hjemmearbejde også har betydning ift. sociale kontakter. Godt at alle har mulighed for at kombinere både hjemmearbejde og det at møde ind på arbejdspladsen. Det fungerer godt.

Brugen af mundbind blev drøftet i forhold til at have en god balance, således at vi hele tiden følger de anbefalinger, som vi modtager. KL tolker generelt alle vejledninger som efterfølgende behandles i krisestaben.

Emnet drøftes i TRIO, således at vi løbende fortsat har fokus på den gode dialog omkring minimering af smittefare og hvad det betyder for afdelingen/institutionen samt i forhold til de andre generelle retningslinjer.

Bilag

Erfaringsopsamling - forårets Coronakrise

Punkt 10: Fraværsrapportering pr. 30. september 2020 - HovedMED

Sagens kerne

Fraværsstatistikken pr. 30. september 2020 for HovedMED er udarbejdet og fremlægges til drøftelse.

Personalekonsulent Zugbeyde deltager i mødet og fortæller om arbejde med opfølgning på sygefraværet. Arbejdet er forankret i task-forcen fra fravær til nærvær. Opfølgningen sker ud fra en strategisk model "sygefraværshuset", som fremover vil være fundamentet i arbejdet med sygefraværet.

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. 30. september 2020 på 5,0 %, hvilket er 0,1 procentpoint lavere i forhold til pr. 31. august 2020.

Sygefraværet ligger 0,5 procentpoint lavere pr. 30. september 2020 i forhold til sygefraværet pr. 30. september 2019.

Figur 1 i statistikken:

Figur 1, som viser sygefraværet månedsvist for årene 2019 og 2020, viser, at HovedMED's sygefravær for september måned 2020 ligger på samme niveau som september 2019, nemlig 5,6%.

Sygefraværet for september måned 2020 er steget med 1,1 procentpoint i forhold til sygefraværet for august måned 2020.

Måltal:

Det kan konstateres, at måltallene for HovedMED's område ikke er nået pr. 30. september 2020.

Fraværs-rapport pr. 30. september 2020	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	5,0 %	5,5 %	13,2 dage	32,0 %	41.308.706

Seneste 12 måneder: 1. oktober 2019 – 30. september 2020.

Forrige 12 måneder: 1. oktober 2018 – 30. september 2019.

Fraværet for OmrådeMED Teknik, Erhverv og Kultur ligger 0,4 procentpoint lavere pr. 30. september 2020 i forhold til pr. 30. september 2019.

OmrådeMED Teknik, Erhverv og Kultur har fortsat indfriet alle tre måltal pr. 30. september 2020.

For de øvrige OmrådeMED gælder følgende pr. 30. september 2020 i forhold til 2019:

Børn og Unge: fraværet ligger 0,8 procentpoint lavere.
 Rådhusene: fraværet ligger 0,1 procentpoint lavere.
 Social og Arbejdsmarked: fraværet ligger 0,2 procentpoint lavere.

OmrådeMED Rådhusene samt OmrådeMED Børn og Unge har begge 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. 30. sept. 2020	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	4,5 %	5,3 %	11,8 dage	33,6 %	16.035.081
Rådhusene	3,7 %	3,8 %	9,9 dage	40,8 %	4.939.582
Social og Arbejdsmarked	6,6 %	6,8 %	17,1 dage	26,0 %	18.421.424
Teknik, Erhverv og Kultur	3,1 %	3,5 %	8,2 dage	44,8 %	1.462.778

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 juni 2020 for Nordfyns Kommune på **0,24 %**.

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. 41,3 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 fik et oplæg om sygefraværshuset som strategisk ramme for og metode til arbejdet med sygefravær.

Sygefraværshuset anvendes i Taskforce Fra Fravær Til Nærvær og sikrer en systematisk og evidensbaseret tilgang og metode.

HovedMED vender tilbage til en dybere temadrøftelse af sygefraværshuset og opfølgning på de målrettede indsatser i første kvartal 2021.

Bilag

HovedMED - Præsentation af Sygefraværshuset

Sygefraværshuset med byggesten og spørgsmål

Fraværsrapport - Område-MED Teknik, Erhverv og Kultur - pr. 30. september 2020

Fraværsrapport - Område-MED Social og Arbejdsmarked - pr. 30. september 2020

Fraværsrapport - Område-MED Børn og Unge - pr. 30. september 2020

Fraværsrapport - Hoved-MED - pr. 30. september 2020

Fraværsrapport - Område-MED Rådhusene - pr. 30. september 2020

Punkt 11: Strategi for MED

Sagens kerne

MED-organisationens strategiplan 2020 - 2021 er blevet redigeret af arbejdsgruppen og fremlægges i endelig form.

Indstilling

Strategi for MED fremlægges til godkendelse.

Sagens baggrund

Udkastet til MED-organisationens strategiplan 2020-2021 som blev fremlagt på HovedMED den 20. august 2020 er blevet gennemgået med henblik på at gøre strategiplanen mere læsevenlig. Dette arbejde er blevet udført af en arbejdsgruppe, hvor Rikke Johannesen, Christina Hald Holm Brusen, Vicki Møberg Torp og Line Simonsen deltog.

Derudover er HovedMEDs bemærkninger til udkastet, jf. referat af den 20. august indarbejdet i den udgave, som fremlægges på mødet.

Økonomiske oplysninger

Sagen har ikke været forelagt Økonomi og Løn.

Lovgrundlag

-

Beslutning

HovedMED fik en præsentation af og godkendte det endelige forslag til strategien for MED 2020-2021.

Bilag

Kopi af MEDorganisationens Strategiplan 2020-2021

Punkt 12: Samskabt styring - en metode til hverdagseffektivisering i 2021

S2016-47827

Sagens kerne

HovedMED fik den 19. marts 2019 på foranledning af medarbejderrepræsentanterne et oplæg af KL og OAO om "Samskabt styring", som er en metode til afbureaukratisering og afskaffelse af bøvl i hverdagen. Siden har metoden været drøftet af flere omgange, og i Budget 2021 er den indarbejdet som metode til hverdagseffektivisering.

Samskabt styring har været afprøvet i mange af landets kommuner i samarbejde med Fremfærd (Fremfærd er et samarbejde mellem parterne på det kommunale arbejdsmarked om at udvikle velfærdssamfundet kerneopgaver). Det er aftalt, at Nordfyns Kommune indgår et samarbejde med Fremfærd, der bidrager til planlægning, afvikling og evaluering af indsatserne. Samarbejdet tager afsæt i erfaringerne fra andre kommuner, f.eks. Roskilde Kommune.

Opgaven er nu at organisere og planlægge processen i Nordfyns Kommune, så den i praksis bidrager til effektivisering af løsningen af kerneopgaven, at øge samskabelsen og dyrke enkeltheden. Der lægges op til en projektorganisering med bred deltagelse og høj inddragelse af MED. Arbejdet skal kobles tæt til igangværende udviklingsprojekter og skal over tid blive en integreret arbejdsform og metode i udviklingsarbejdet, som bygger videre på det mangeårige arbejde med innovation og samskabelse.

Indstilling

Det indstilles, at HovedMED orienteres om den kommende proces.

Beslutning

Orientering foretaget.

Punkt 13: Ændring i MED-struktur - Aktiv Pleje og Omsorg

Sagens kerne

Aktiv Pleje og Omsorg har i dag 4 LokalMED i en struktur som ikke dækker den samlede medarbejderstyrke optimalt. MED-strukturen ændres, så der sikres ensartethed, medarbejderrepræsentanterne får en højere grad af indflydelse og der sikres fuld dækning af medarbejdergrupperne.

Indstilling

Det indstilles, at HovedMED beslutter, at MED-strukturen i Aktiv Pleje og Omsorg ændres til et LokalMED for Hjemmeplejen og et LokalMED for Plejecentrene.

Sagens baggrund

Aktiv Pleje og Omsorg har i dag fire LokalMED:

Et på hjemmeplejeområdet, der dækker de to hjemmeplejeområder Otterup/Søndersø og Bogense.
Tre på plejecenterområdet, der følger de 3 plejecenterområder, Otterup, Søndersø og Bogense.
Derudover har Aktiv Pleje og Omsorg to uddannelseskoordinatorer som er placeret i Sundhedshuset, Bogense. De har indtil nu ikke været repræsenteret i et LokalMED.

Aktiv Pleje og Omsorg arbejder hen mod en mere ensartet styring og implementering af strategiske og politiske tiltag på tværs, hvorfor der ønskes en MED-struktur, der i højere grad er tilpasset afdelingen og som hurtigere kan sikre den nødvendige gensidige information og dialog.

Der indstilles derfor følgende forslag til ændring:

1. Sammenlægning af de tre nuværende LokalMed på plejecenterområdet til et fælles.
2. Ændring i sammensætning i begge de 2 lokaludvalg i Aktiv Pleje og Omsorg, som beskrevet nedenfor. Der er i sammensætningen taget højde for de grundlæggende aftaler i Nordfyns Kommune om sammensætning af lokale MED-udvalg.

LokalMed Hjemmeplejen og uddannelseskoordinatorer

- Medarbejdersammensætning fastholdes som i dag
- Tilføjelse af afdelingsleder Aktiv Pleje og Omsorg. Afdelingsleder indtræder formand for udvalget

LokalMed Plejecentre

- Medarbejdersammensætning
 - Bogense samme medarbejdersammensætning som i dag.
 - Otterup samme medarbejdersammensætning som i dag
 - Søndersø ændret medarbejdersammensætning, således at kun tillidsvalgte medarbejderrepræsentanter sidder i udvalget.
- Ledelsesrepræsentanter
 - Teamledere (niveau 4) træder ud af udvalget
 - Tilføjelse af afdelingsleder Aktiv Pleje og Omsorg. Afdelingsleder indtræder som formand for udvalget

Det forventes, at den nye organisering vil kunne være med til at sikre en større faglig omstillingsparathed og fleksibilitet samt et bedre samarbejde i organisationen på tværs og derved også i højere grad vil kunne sikre en større mulighed for tryk og personlig og faglig udvikling for den enkelte medarbejder.

Modellen skal være med til at styrke helheden i opgaveløsningen. Den vil kvalificere og effektivisere både medindflydelse, medbestemmelse og arbejdsmiljøarbejde, så Aktiv Pleje og Omsorg opleves som en attraktiv arbejdsplads med fokus på ledelse, kommunikation, professionalisme, arbejdsmiljø og sundhed på tværs af sammenlignelige arbejdspladser.

Derudover vil den nye organisering i højere grad kunne medvirke til at arbejdsmiljøområdet generelt og den forebyggende indsats styrkes og effektiviseres, således at medarbejdernes sundheds- og arbejdsmiljøforhold udvikles

Økonomiske oplysninger

Sagen har ikke været forelagt Økonomi og Løn.

Lovgrundlag

Rammeaftalen om medindflydelse og medbestemmelse og Nordfyns Kommunes MED-aftale af april 2014.

Beslutning

Punktet udgik og sendes til drøftelse i OmrådeMED på Social- og Arbejdsmarkedsområdet.

Punkt 14: Materiale fra Forhandlingsfællesskabet og KL

Sagens kerne

Forhandlingsfællesskabet og KL har udarbejdet og fremsendt materiale til HovedMED.

Indstilling

Materialet vedlægges til HovedMEDs orientering.

Sagens baggrund

Overskriften på det fremsendte materiale lyder:

Hvad kan man i MED og i samarbejdet mellem leder og TR? Nyt materiale giver overblik og inspiration.

Ifølge det medfølgende brev fra Forhandlingsfællesskabet og KL indeholder materialet bl.a. svar på følgende spørgsmål:

- Hvordan kan MED bruges til at kvalificere kerneopgaven og skabe gode arbejdsforhold?
- Hvordan kan hovedudvalget sørge for, at MED-strukturen passer til kommunens organisering og styrke og udvikle samarbejdet ved at ændre MED-aftalen?
- Hvad er forskellen på din rolle, når du sidder i et MED-udvalg og når du deltager i partssystemet som TR eller leder?

Økonomiske oplysninger

Sagen har ikke været forelagt Økonomi og Løn.

Lovgrundlag

-

Beslutning

Orientering foretaget med en opfordring til, at alle MED-udvalg tager materialet op til drøftelse.

Bilag

Brev til hovedudvalg 9.9.2020

20-0193.7.Pjece om samarbejdet - webfil

20-0193.9.Plakat - webfil

20-0193.5.Pjece til hovedudvalg - webfil

Punkt 15: Mødeplan og årskalender 2021 - HovedMED

Sagens kerne

Der er udarbejdet et foreløbigt forslag til administrativ mødeplan for 2021.

I henhold til MED - aftalen, planlægges der møder i HovedMED.

Møderne foreslås afholdt på Sønderød Rådhus, som udgangspunkt kl. 9.30 til 13.00 på følgende datoer:

Torsdag den 21. januar 2021

Tirsdag den 23. marts 2021

Torsdag den 8. april 2021 - Strategiseminar

Torsdag den 3. juni 2021

Mandag den 13. august 2021 - Budgetorientering kl. 8.30-11.00

Onsdag den 9. august 2021 - Fælles med Økonomiudvalget kl. 8.00

Fredag den 27. august 2021

Fredag den 1. oktober 2021 - Budgetorientering kl. 8.30-11.00

Tirsdag den 30. november 2021

Mødeplan og opdateret årskalender er bilagt punktet.

Møderne bookes i kalenderen fra Strategi og Politik. Ændringer kan forekomme i løbet af året.

Beslutning

Mødeplan og årskalender blev godkendt med den tilføjelse, at budgetorienteringen for HovedMED og LederForum er den 17. september 2021 kl. 13.00.

Bilag

Årskalender for HovedMED 2021

Administrativ Mødeplan 2021

Punkt 16: Orientering

Sagens kerne

Orientering til HovedMED.

Orientering fra ledelsessiden.

Orientering fra medarbejdersiden.

Orientering fra Arbejdsmiljørepræsentanterne.

Beslutning

Orientering foretaget.

Medarbejderrepræsentanterne anmodede om, at det overvejes at alle/udvalgte møder i HovedMED gennemføres fysisk, naturligvis under forudsætning af at alle gældende anbefalinger overholdes. Krisestaben og direktionen drøfter løbende, hvordan møder i MED kan afvikles.

Orienteringspunkter kan med fordel fremover afgrænses til at være skriftligt, så møderne kan forkortes og anvendes til reelle drøftelser af årsplanens temaer.

Punkt 17: Eventuelt

Sagens kerne

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

Beslutning

Medarbejderrepræsentanterne efterspørger, at dagsordenen kommer ud en uge før mødet, så forberedelse og inddragelse af baglandet kan sikres.

Kommunikation fra mødet:

- Opfølgning på proces for det videre arbejde med seksuelle krænkelser
- Strategi for MED
- Arbejds miljø
- Anerkendelse for højt nærvær
- Arbejdspladsprisen (kommunikeres særskilt)