

REFERAT HovedMED - arkiv d. 30-11-2021

Mødedato Tirsdag d. 30. november 2021 kl. 09:30

Mødested Bogense Rådhus, Mødelokale 1+2

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

Indholdsfortegnelse

Tidsplan.....	3
Godkendelse af referat fra HovedMED.....	5
Referat fra OmrådeMED.....	6
Status på corona-situationen.....	7
Temadrøftelse - rekruttering og fastholdelse.....	8
Lønstrategi O.21 - 2021 - 2024.....	10
Status på økonomi pr. primo november 2021.....	12
Principper for fleksibel arbejdstilrettelæggelse for de administrative funktioner.....	13
Trivselsmåling 2022 - status og spørgerammer.....	15
Procedureretningslinjer til MED-aftale.....	16
Udvælge dommerpanel til Arbejdspladsprisen 2021.....	17
Fraværstatistik pr. 31. oktober 2021 - HovedMED.....	18
Hygiejneindsats i Nordfyns Kommune.....	21
Mødeplan og årskalender 2022 - HovedMED.....	22
Whistleblowerordning i Nordfyns Kommune.....	23
Borgerrådgiver i Nordfyns Kommune.....	24
Orientering.....	25
Eventuelt.....	26
Håndtering af coronapas i Nordfyns Kommune.....	27

Punkt 1: Tidsplan

S2016-47827

Sagens kerne

Der skal tages billede ved mødets start.

	Drøftelse	Yderligere deltagere i mødet
09.30-09.35	Der tages fællesbillede af HovedMED	Søren Berg
09.35-09.40	Godkendelse af referat fra HovedMED og referat fra OmrådeMED	
09.40-09.50	Status på corona-situationen	
09.50-11.20	Temadrøftelse - rekruttering og fastholdelse	Gitte Clemmensen og Line Simonsen
11.20-11.30	Lønstrategi O.21 - 2021 - 2024	Gitte Clemmensen
11.30-11.40	Status på økonomi pr. primo november 2021	
11.40-11.50	Principper for fleksibel arbejdstilrettelæggelse for de administrative funktioner	
11.50-12.05	Trivselsmåling 2022 - status og spørgerammer	Line Simonsen og Anja Gupta
12.05-12.15	Procedureretningslinjer til MED-aftale	
12.15-12.20	Udvælge dommerpanel til Arbejdspladsprisen 2021	
12.20-12.30	Fraværstatistik pr. 31. oktober 2021 - HovedMED	
12.30-12.40	Hygiejneindsats i Nordfyns Kommune	Judith Poulsen og Lisbeth Melbye
12.40-12.45	Mødeplan og årskalender 2022 - HovedMED	
	Orientering	
12.45-12.50	Whistleblowerordning i Nordfyns Kommune	
12.50-12.55	Borgerrådgiver i Nordfyns Kommune	
12.55-	Orientering	

13.00		
	Eventuelt	

Beslutning

Godkendt. Tillægsdagsorden om håndtering af coronapas i Nordfyns Kommune drøftes under punkt 4.

Punkt 2: Godkendelse af referat fra HovedMED

S2016-47827

Sagens kerne

Forelægges til orientering.

Der foreligger følgende referat fra HovedMED:

27. august 2021

Beslutning

Godkendt.

Bilag

Samlet referat - HovedMED den 27-08-2021, kl. 09:30-13:00

Punkt 3: Referat fra OmrådeMED

S2016-47827

Sagens kerne

Referater fra OmrådeMED forelægges til orientering.

OmrådeMED Teknik, Erhverv og Kultur, den 23. august

OmrådeMED Social og Arbejdsmarked, den 26. august

OmrådeMED Rådhusene, den 20. august

OmrådeMED Børn og Unge, 23. august

Beslutning

Godkendt.

Der blev opfordret til, at det er de nyeste referater, der vedlægges fra OmrådeMED.

Bilag

Samlet referat - OmrådeMED Børn og Unge den 23-08-2021, kl. 08:30-11:30

Samlet referat - OmrådeMED Rådhusene den 20-08-2021, kl. 08:15-11:15

Samlet referat - OmrådeMED Social og Arbejdsmarked den 26-08-2021, kl. 08:30-11:30

Samlet referat - OmrådeMED Teknik, Erhverv og Kultur den 23-08-2021, kl. 13:00-15:00

Punkt 4: Status på corona-situationen

S2016-47827

Sagens kerne

Sagens kerne

Corona er fortsat i vores samfund og en stor ekstraopgave i den kommunale opgaveløsning. HovedMED får en status på corona-situationen med afsæt i krisestabens arbejde.

Indstilling

Det indstilles, at HovedMED får en status og giver perspektiver på behov og muligheder til krisestabens videre arbejde.

Beslutning

Kommunaldirektøren indledte punktet med en status på corona-situationen med særlig fokus på håndtering af coronapas for samtlige ansatte i Nordfyns Kommune. De fynske kommuner koordinerer på tværs en fælles overordnet håndtering, herunder udarbejdelse af actioncards.

Håndteringen i Nordfyns Kommune tager afsæt i en tillidsbaseret tilgang, hvor den enkelte leder løser opgaven meningsfuldt ift. løsningen af kerneopgaven. Der bliver defineret nærmere rammer for håndteringen, som kommunikeres inden ikrafttræden.

HovedMED drøftede sagen med fokus på information, daglig håndtering og konsekvenser.

Der kommunikeres senere til både ledere og medarbejdere, når der er en nærmere afklaring.

HovedMED fik en status på test-situationen, hvor der er kontinuerlig dialog med Region Syddanmark om tilpasning af kapaciteten.

Chef for Økonomi og Løn Gitte Clemmensen deltog under punktet.

Punkt 5: Temadrøftelse - rekruttering og fastholdelse

S2021-16958

Sagens kerne

HovedMED drøfter temaet Rekruttering og fastholdelse, som er første fokuspunkt i MED-organisationens strategiplan 2020 - 2022.

Indstilling

Det indstilles, at HovedMED drøfter og kommer med anbefalinger til ledelsesmæssige prioriteringer ift. pulje til rekruttering og fastholdelse, senioraftaler og fra deltid til fuldtid.

Sagens baggrund

MED-organisationens strategiplan for 2020-2022 har dette efterår fokus på rekruttering og fastholdelse. Alle MED-udvalg drøfter lokale perspektiver på problemstillinger og handlemuligheder. Desuden er det i forbindelse med OK-21 aftalt, at alle MED-organisationer skal drøfte vilkår for senioraftaler, og der er af KL og forhandlingsfællesskabet iværksat et projekt med titlen "Fra deltid til fuldtid".

På baggrund af et oplæg om, hvad der er i gang allerede, drøfter HovedMED med afsæt i personalepolitikken og tilbagemeldinger fra lokal- og områdeMED, hvordan Nordfyns Kommune kommer videre med effektfulde tiltag, der kan styrke rekruttering og fastholdelse.

Der er afsat en pulje på 750.000 kr. i Budget 2022 til initiativer til rekruttering og fastholdelse, og HovedMED kommer med input til prioritering og udmøntning af puljen.

Vedlægges som bilag:

- Input fra OmrådeMED (se referater)
- Nordfyns Kommunes personalepolitik
- MED-strategien
- Omdømmeledelse Nordfyns Kommune - oplæg fra Komponent

Stabschef for Økonomi og Løn Gitte Clemmensen og hr-konsulent Line Simonsen deltager under punktet.

Økonomiske oplysninger

Der er afsat en pulje på i alt 3.750.000 kr. i Budget 2022 til initiativer til rekruttering og fastholdelse, og HovedMED kommer med input til prioritering og udmøntning af puljen.

750.000 kr. i 2022.

1.000.000 kr. i hvert af årene 2023-2025.

Lovgrundlag

Intet.

Beslutning

Kommunaldirektøren indledte temadrøftelsen med en status på rekruttering og fastholdelse i Nordfyns Kommune og de udfordringer, vi står over for (bl.a. for få hænder på velfærdsområderne, mange velfærdsmedarbejdere på deltid, stor andel af medarbejdere der forlader arbejdsmarkedet de kommende år).

HovedMED drøftede rekruttering og fastholdelse i grupper ud fra tre fokusområder: Fra deltid til fuldtid, seniorinitiativer og prioriteringer til Budgetudmøntning af pulje til rekruttering og fastholdelse.

Stabene sammenskriver en opsamling på temadrøftelsen i sammenhæng med input fra OmrådeMED.

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

Bilag

Rekruttering og fastholdelse - oplæg d. 3. november 2021

NORDFYNS KOMMUNES PERSONALEPOLITIK

MED-ORGANISATIONENS STRATEGIPLAN 2020-2022

Punkt 6: Lønstrategi O.21 - 2021 - 2024

S2021-13751

Sagens kerne

Direktionen har godkendt Lønstrategi O.21 gældende for perioden 2021 til 2024 og implementeringen af Lønstrategien drøftes med HovedMED.

Stabschef Gitte Clemmensen deltager i punktets behandling.

Indstilling

Det indstilles, at HovedMED drøfter implementeringen af Lønstrategi O.21.

Sagens baggrund

Direktionen har godkendt lønstrategi for O.21, som skal danne rammerne for lønforhandlinger i den kommende overenskomstperiode.

Overskrifterne i lønstrategien er følgende:

- formål
- økonomi - lokallønsandel, lønniveauer, midler til rådighed
- forhandlingskompetencer
- proces og kommunikationsplan

Baggrunden for Lønstrategien er evaluering af processerne i forbindelse med O.18 og med udgangspunkt i følgende generelle punkter:

- Lønforhandlingerne er meget ressourcekrævende og der er få midler i spil
- Forhandlingsniveauer er indgået i overvejelserne i evt. tvister
 - niveau 0 - forhandling mellem nærmeste leder og TR
 - niveau 1 - forhandling når Løn og Personale er tilstede
 - niveau 2 - forhandling når sagen løftes højere end Nordfyns Kommune, dvs. med KL som part
- et at ordningen med engangsbeløb fastholdes, så en leder kan beslutte indenfor en ramme af 15.000 kr. og forhandle med TR.
- For at sikre at der bruges mindst mulig tid på formelle procedurer, og at der i videst muligt omfang er sammenhæng i løndannelsen lokalt og det lokale økonomiske råderum, åbnes for mulighed for, at nærmeste leder forhandler både nyansættelser og lokale årlige lønforhandlinger med TR.
 - den nye praksis understøttes ved, at Løn og Personale leverer lønmaterialer, rådgiver ledelserne og hvis ledelsen ønsker det, kan Løn og Personale inddrages yderligere i den aktuelle forhandling
 - der tilbydes en workshop omkring lønforhandling for ledere og TR i januar 2022

Ved lønforhandlinger vil et af fundamentene være gennemsnitslønninger indenfor området.

Forhåndsftaler og andre tværgående aftaler forhandles af Løn og Personale i samarbejde med relevante ledere.

Tidsplan

--	--

13. oktober	Direktionen drøfter første udkast til Lønstrategi O.21
3. november	Strategisk Chefforum drøfter Lønstrategi O.21 og proces
10. november	Direktionen godkender O.21 og proces
30. november	HovedMED orienteres O.21 og drøfter proces for implementering
8. december	Orienteringsmøde via Teams for alle tillidsrepræsentanter og ledere
Januar 2022	Workshop for ledere og TR omkring lønforhandling
1. kvartal 2022	Forhåndsftaler evalueres og forhandles
1.-2. kvartal 2022	Lokale lønforhandlinger for 2021 og 2022 (og evt. 2023)
1.-2. kvartal 2023	Lokale lønforhandlinger for 2023

Økonomiske oplysninger

Ved de centrale overenskomstforhandlinger er alle sikret en lønudvikling på 5,02% i perioden 2021 - 2024.

Ud over den centralt aftalte lønudvikling fremskrives lønbudgettet lokalt 0,1% af lønsummen til lokale lønforhandlingerne pr. år. I 2021 svarer dette til kr. 803.000. Herudover afsættes en central pulje på kr. 550.000 som prioriteres af direktionen.

Lokal løn er funktionsløn, kvalifikationsløn, engangsbeløb og resultatløn.

Det lokale økonomiske råderum - Bilag 1 i "Aftaler om lokal løndannelse".

Indenfor rammen af den enkelte afdelings økonomi.

Påvirkes af ændringer i personale, personaleomsætning, overenskomster, budget og effektiviseringer.

Lovgrundlag

Aftale om lokal løndannelse.

Beslutning

HovedMED fik en kort gennemgang af lønstrategiens elementer, herunder at Ny Løn fremover forhandles mere lokalt mellem leder og TR med vejledning fra Løn og Personale.

HovedMED gjorde opmærksom på, at det ikke er alle TR, der har fået delegeret kompetence til lønforhandling af de faglige organisationer.

HovedMED ytrede ønske om mere kommunikation om overenskomstmæssig lønudvikling og Ny Løn, så lønsammensætning og -udvikling er mere gennemsigtig.

Chef for Økonomi og Løn Gitte Clemmensen deltog under punktet.

Bilag

LØNSTRATEGI 2021 - 2024

Punkt 7: Status på økonomi pr. primo november 2021

S2021-3473

Sagens kerne

MED-udvalgt orienteres om og drøfter aktuel status på økonomi.

Indstilling

Det indstilles, at MED-udvalget på baggrund af en status drøfter økonomien.

Sagens baggrund

MED-udvalget orienteres om status på økonomien og i øjeblikket er det følgende emner, der arbejdes med:

Budget 2021

Sammenfatningen af budgetopfølgningen pr. 30. september 2021 er vedhæftet som bilag og indeholder et overblik over alle udvalgsområderne.

- budgetopfølgning pr. 30. september 2021

Budget 2022

- udmøntning af budget 2022
- takster for 2022

Økonomiske oplysninger

-

Lovgrundlag

Den økonomiske politik

Beslutning

HovedMED fik en status på økonomien pr. 30. september 2021. Der er områder, der er udfordret økonomisk (særligt arbejdsmarkedsområdet og børn- og familieområdet).

Med budgetopfølgningen pr. 30. september 2021 forventes det,

- At der overføres driftsmidler på i alt 5.693.000 kr. til 2022
- At der overføres uforbrugte anlægsbevillinger på i alt 61.459.000 kr. til 2022

Budgetoverskridelsen på 6.689.000 kr. inden for Børne- og Ungeudvalgets bevillingsområde har Kommunalbestyrelsen besluttet, at finansiere af budgetreserven.

HovedMED fik endvidere en status på arbejdet med budgetudmøntningsplanen for Budget 2022. Den behandles politisk sidst på året og dagsordensættes til drøftelse på det kommende møde i HovedMED.

Bilag

SAMMENFATNING - Budgetopfølgning pr. 30. september 2021

Punkt 8: Principper for fleksibel arbejdstilrettelæggelse for de administrative funktioner

S2021-13709

Sagens kerne

I Organisationens strategi og udviklingsplan er en af de strategiske indsatser for at lykkes, at der er fokus på rekruttering og fastholdelse og herunder at arbejde med fleksibel arbejdstilrettelæggelse.

OmrådeMED Rådhusene har drøftet fleksibel arbejdstilrettelæggelse på de administrative funktioner og på baggrund af drøftelserne samt Corona erfaringer er der udarbejdet Principper for fleksibel arbejdstilrettelæggelse for de administrative funktioner.

Principperne er drøftet og godkendt af Direktionen og Strategisk Chefforum.

Principperne behandles herefter i OmrådeMED Rådhusene, HovedMED og Økonomiudvalget.

Indstilling

Det indstilles, at HovedMED drøfter implementeringen af Principperne for fleksibel arbejdstilrettelæggelse for de administrative funktioner.

Sagens baggrund

OmrådeMED Rådhusene har drøftet fleksibel arbejdstilrettelæggelse på de administrative funktioner og på baggrund af drøftelserne samt Corona erfaringer er der udarbejdet Principper for fleksibel arbejdstilrettelæggelse for de administrative funktioner.

Principperne er godkendt af Direktionen samt Strategisk Chefforum og fremsendes nu i endelig form til drøftelse i HovedMED i forhold til den videre implementering i organisationen.

Efterfølgende orienteres Økonomiudvalget herom.

Principperne vurderes at være en lokal retningslinje, der fastsætter de overordnede rammer for den fleksible arbejdstilrettelæggelse. Principperne skal derfor ikke forhandles med de faglige organisationer.

Økonomiske oplysninger

-

Lovgrundlag

-

Beslutning

HovedMED fik en præsentation af Principper for fleksibel arbejdstilrettelæggelse.

HovedMED efterspurgte et svar på, hvorvidt forsikringsregler omfatter hjemmearbejde. Det afklares nærmere og skrives ind i referatet.

Arbejdsskade ved hjemmearbejde / arbejde på distancen.

Kommer man som medarbejder til skade under hjemmearbejde (eller andre steder end sin primære arbejdsplads), er man fortsat dækket af arbejdsskadesikringen, hvis skaden skyldes arbejdet eller de forhold, som arbejdet foregår under.

Der er dog ikke den samme formodning om, at skaden skyldes arbejdet eller de forhold, det foregik under, som når arbejdet sker i arbejdsgiverens lokaler. Årsagen er, at det tjenstlige og det private vil være tæt knyttet sammen.

Arbejdsgiver har eksempelvis ikke samme indflydelse på arbejdsstedets indretning i private hjem. Man er ikke omfattet af arbejdsskadesikringen, hvis man går private ærinder (f.eks. indkøb, vasketøj), mens man arbejder fra en hjemmearbejdsplads.

Det vil altid være op til en individuel vurdering, om en skade i hjemmet kan anerkendes som en arbejdsskade. Skader ved hjemmearbejde skal anmeldes og håndteres på samme måde som øvrige arbejdsskader.

Bilag

PRINCIPPER FOR FLEKSIBEL ARBEJDSSTILRETTELÆGGELSE

Punkt 9: Trivselsmåling 2022 - status og spørgerammer

S2021-16822

Sagens kerne

I overensstemmelse med HovedMEDs ønske om udvikling af en ny, dynamisk og dialogbaseret trivselsmåling, fortsætter arbejdet med at udvælge system samt fastlæggelse af procedurer, udarbejdelse af spørgerammer og valgfri temaer. På mødet gives en status for projektet, herunder et forslag til den fremtidige årlige spørgeramme og de valgfri temaer til supplerede målinger.

Indstilling

Strategi og Politik indstiller, at HovedMED drøfter og godkender forslag til årlig spørgeramme.

Sagens baggrund

Referencegruppen bestående af Anne Rasmussen, Carsten B. Hansen, Christina H.H. Brusen (forfald), Jan Møller-Iversen, Dorthe Buris Hoeg og Vicki Møberg Torp har på møde den 7. oktober 2021 udvalgt hvilke temaer, der skal indgå i henholdsvis den fælles, årlige måling og de behovsbestemte temamålinger.

Til den fælles, årlige måling har Strategi og Politik på baggrund af referencegruppens arbejde lavet forslag til udsagn, som skal vurderes på en skala fra 1 - 6. Referencegruppen er blevet bedt om at kvalificere udsagnene.

Digitaliseringsudvalget har på mødet den 2. november 2021 godkendt, at der indgås aftale med MUSskema.dk til brug for dialogbaseret medarbejderudvikling på tværs af organisationen, herunder til brug for kommende trivselsmålinger. (Til orientering anvendes det samme system til registrering af krænkende hændelser).

HovedMED drøfter og giver input til det udarbejdede materiale.

Hr-konsulenterne Line Simonsen og Anja Gupta deltager på mødet.

Økonomiske oplysninger

Udgifter til nyt system afholdes inden for den økonomiske ramme, der i forvejen er afsat til 3-i-1-måling.

Lovgrundlag

Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse 2015.

Beslutning

Punktet blev udskudt til næste møde i HovedMED. Arbejdsgruppen samler op på input forud for mødet.

Bilag

Spørgeramme - årlig måling

Temamålinger

Punkt 10: Procedureretningslinjer til MED-aftale

S2018-23335

Sagens kerne

HovedMED ønsker at genbesøge procedureretningslinjer til MED-aftale (vedtaget i HovedMED den 27. november 2018).

Indstilling

HovedMED drøfter procedureretningslinjer til MED-aftale. Er der behov for justeringer til procedureretningslinjerne?

Sagens baggrund

-

Økonomiske oplysninger

Sagen har ikke været forelagt Økonomi og Løn.

Lovgrundlag

Rammeaftalen for MED.

Beslutning

HovedMED genbesøgte procedureretningslinjer til MED-aftalen. Fremover inddrages HovedMED tidligt (som det også er sket tidligere), men på en måde så mulighederne for medinddragelse og medindflydelse styrkes.

Bilag

MED-aftalen - Procedureretningslinjer

Punkt 11: Udvælge dommerpanel til Arbejdspladsprisen 2021

S2021-16562

Sagens kerne

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

Indstilling

HovedMED vælger to medarbejderrepræsentanter som indtræder i dommerpanelet.

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 trivslen på den enkelte arbejdsplads, samt deres initiativ kan gavne andre arbejdspladser i kommunen.

Der nedsættes et dommerpanel til at udvælge to arbejdspladser blandt de nominerede.

Dommerpanelet består af:

- Kommunaldirektør Morten V. Pedersen (Formand)
- Christina Halm Brusen (Næstformand for HovedMED)
- Stabschef Vicki Møberg Torp
- 2 medarbejderrepræsentanter udpeget af HovedMED
- HR Konsulent Jette Laursen
- Risikorådgiver John Jørgensen

De to arbejdspladser får overrakt prisen i første kvartal 2021.

Hvis dommerpanelet skal aktiveres vil Strategi og Politik iværksætte dette.

Økonomiske oplysninger

-

Lovgrundlag

-

Beslutning

Else Lund og Else Eriksen blev udpeget som medarbejderrepræsentanter til dommerpanel til Arbejdspladsprisen 2021.

Punkt 12: Fraværstatistik pr. 31. oktober 2021 - HovedMED

S2021-16798

Sagens kerne

Fraværstatistikken pr. 31. oktober 2021 for HovedMED er udarbejdet og fremlægges til drøftelse.

De særlige regler for refusion til arbejdsgivere som følge af Covid-19 genindføres fra d. 23. november 2021 - 28. februar 2022. Lnø og Personale laver vejledning til lederne herom.

Indstilling

Forelægges til drøftelse.

Sagens baggrund

Fraværssrapporterne 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. 31. oktober 2021 på 5,0 %, hvilket er 0,2 procentpoint højere i forhold til pr. 30. september 2021.

Sygefraværet ligger 0,1 procentpoint højere pr. 31. oktober 2021 i forhold til sygefraværet pr. 31. oktober 2020.

Det registrerede fravær svarer til ca. 89,0 fraværsårsværk for HovedMED's område.

Figur 1 i statistikken:

Figur 1, som viser sygefraværet månedsvist for årene 2020 og 2021, viser, at HovedMED's sygefravær for oktober måned 2021 ligger på 6,5%, hvilket er 1,7 procentpoint højere i forhold til oktober måned 2020.

Sygefraværet for oktober måned 2021 er steget med 0,5 procentpoint i forhold til sygefraværet for september måned 2021.

Måltal:

Det kan konstateres, at måltallet for HovedMED's område vedrørende "Andel uden sygefravær" er nået pr. 31. oktober 2021, idet "Andel uden sygefravær" ligger 4,0 procentpoint over måltallet.

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

Fraværss- rapport pr. 31. oktober 2021	Sygefraværss- 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 %	4,9 %	12,9 dage	37,0 %	42.648.375

Seneste 12 måneder: 1. november 2020 - 31. oktober 2021.

Forrige 12 måneder: 1. november 2019 - 31. oktober 2020.

For de øvrige OmrådeMED gælder følgende pr. 31. oktober 2021 i forhold til 2020:

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

Rådhusene: fraværet ligger 1,2 procentpoint lavere.

Social og Arbejdsmarked: fraværet ligger 0,9 procentpoint højere.

Teknik, Erhverv og Kultur: fraværet ligger 0,3 procentpoint lavere.

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

OmrådeMED Rådhusene og OmrådeMED Teknik, Erhverv og Kultur har desuden også indfriet måltallene for "Sygefravær i % seneste 12 mdr." og "Antal sygefraværsdage".

Nedenstående tabel viser måltal for OmrådeMED-udvalgene:

	Sygefraværs-Procent	Antal sygefraværsdage 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. oktober 2021	Sygefraværs-Procent		Antal sygefraværsdage 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	4,2 %	4,4 %	11,0 dage	39,3 %	15.455.739
Rådhusene	2,4 %	3,6 %	6,2 dage	54,0 %	3.338.672
Social og Arbejdsmarked	7,3 %	6,4 %	18,9 dage	30,2 %	21.244.010
Teknik, Erhverv og Kultur	3,0 %	3,3 %	7,8 dage	38,7 %	1.502.244

Særligt fravær vedrørende Covid-19 indgår ikke i fraværsrapporterne.

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. 42,6 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 fraværsstatistikken pr. 31. oktober 2021.

Bilag

Fraværsrapport - Hoved-MED - pr. 31. oktober 2021

Fraværsrapport - Område-MED Børn og Unge - pr. 31. oktober 2021

Fraværsrapport - Område-MED Rådhusene - pr. 31. oktober 2021

Fraværsrapport - Område-MED Social og Arbejdsmarked - pr. 31. oktober 2021

Fraværsrapport - Område-MED Teknik, Erhverv og Kultur - pr. 31. oktober 2021

Punkt 13: Hygiejneindsats i Nordfyns Kommune

S2020-45910

Sagens kerne

Som en del af den kommunale hygiejneindsats, har Nordfyns Kommune ansat udviklingspsygeplejerske med ansvar for hygiejne, Lisbeth Melbye.

Lisbeth vil præsentere funktionen som udviklingspsygeplejerske samt hvilke indsatsområder, der primært vil være fokus på i den første periode af hendes ansættelse.

Indstilling

Til orientering.

Sagens baggrund

Hygiejne er en hjørnesteen i den forebyggende indsats i Nordfyns Kommune, og med den vedtagne Plan for hygiejneindsats i Nordfyns Kommune understøttes strategien for sundhed og vision 2021 om, at det sunde valg skal være let, også i hygiejnemæssig henseende.

Plan for hygiejneindsats i Nordfyns Kommune skal understøtte en styrket og systematisk indsats til forebyggelse af smittespredning med udgangspunkt i den evidens, der er på hygiejneområdet, herunder Forebyggelsespakken Hygiejne og retningslinjer fra Sundhedsstyrelsen.

Som en del af den interne organisering omkring hygiejneindsatsen i Nordfyns Kommune er der i 2021 ansat en udviklingspsygeplejerske med ansvar for hygiejne. Udviklingspsygeplejersken har en rådgivende og særlig hygiejnefaglige rolle i forhold til hygiejneorganisationen samt organisationen generelt.

Udviklingspsygeplejerske med ansvar for hygiejne, Lisbeth Melbye samt Chef for Sundhed og Rehabilitering Judith Poulsen deltager ved dette punkt.

Økonomiske oplysninger

Sagen har ikke været forelagt for Økonomi og Løn.

Lovgrundlag

Ingen

Beslutning

HovedMED blev præsenteret for hygiejnekoordinator Lisbeth Melbye og fik en introduktion til opmærksomhedsområder ift. smitteforebyggelse, hygiejne og rengøring i løsningen af kerneopgaven. Hygiejnekoordinatorfunktionen samarbejder tæt med MED-organisationen og arbejdsmiljørepræsentanter og tilbyder rådgivning, konsultation og undervisning. Hygiejnekoordinator Lisbeth Melbye deltog under punktet.

Punkt 14: Mødeplan og årskalender 2022 - HovedMED

S2021-17038

Sagens kerne

Der er udarbejdet et foreløbigt forslag til årskalender for 2022.

Indstilling

Strategi og Politik indstiller, at HovedMED drøfter og kvalificerer forslag til årskalender for 2022.

Sagens baggrund

I henhold til MED-aftalen, planlægges der møder i HovedMED. Møderne foreslås afholdt på Sønderø Rådhus, som udgangspunkt kl. 9.30 til 13.00 på følgende datoer:

Fredag den 28. januar 2022

Tirsdag den 29. marts 2022

Torsdag den 5. maj 2022 - Strategiseminar

Fredag den 20. maj 2022

Onsdag den 17. august 2022 - Fælles med Økonomiudvalget kl. 8.00

Tirsdag den 23. august 2022

September/Oktober 2022 - Budgetorientering for Hovedmed og Lederforum kl. 8.30-11.00

Tirsdag den 29. november 2022

Mødeplan og opdateret årskalender er bilagt punktet.

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

Økonomiske oplysninger

-

Lovgrundlag

-

Beslutning

Godkendt med den bemærkning, at der skal indlægges et orienteringsmøde om budget forud for fællesmødet med Økonomiudvalget.

Bilag

Kopi af MØDEPLAN 2022 til MED - GÆLDENDE - Opdateret pr. 2.11.2021

Årskalender 2022 - HovedMED

Punkt 15: Whistleblowerordning i Nordfyns Kommune

S2021-11932

Sagens kerne

Alle landets kommuner skal have en whistleblowerordning pr. 17. december 2021.

Indstilling

Det indstilles, at HovedMED tager orienteringen til efterretning.

Sagens baggrund

Med afset i EU-direktivet for whistleblowerordninger i Europa har Folketinget vedtaget Lov om beskyttelse af whistleblowere, som træder i kraft den 17. december 2021. Lov om beskyttelse af whistleblowere gør det lovpligtigt for bl.a. alle landets kommuner at have en whistleblowerordning. Ordningen giver en nærmere afgrænset personkreds (som minimum alle ansatte) mulighed for at indberette større ulovlige hændelser, som medlemmer af denne personkreds måtte være blevet bekendte med via deres virke for og i den offentlige forvaltning.

Er en anmeldelse omfattet af ordningen, modtager anmelderen, uanset om denne er anonym eller ej, beskyttelse mod eventuelle repressalier som følge af anmeldelsen. Viser det sig derimod, at anmeldelsen ikke er omfattet af ordningen, vil anmeldelsen ikke blive behandlet af whistleblowerenheden, da anmeldelsen i dette tilfælde ikke giver anmelder den samme beskyttelse. Anmelder blive derfor vejledt om, hvem denne i stedet kan kontakte.

Den 10. november 2021 besluttede Økonomiudvalget, at Nordfyns Kommune skal have en intern whistleblowerordning (dvs. kun for medarbejdere) med teknisk sikkerhed for fuld anonymitet. Fuld anonymitet sikres vha. systemet LegalSys. Det er derfor ikke muligt for whistleblowerenheden, som skal behandle indberetningerne, at kontakte vedkommende direkte. Kontakt mellem indberetter og whistleblowerenhed kan kun ske ved, at anmelder via systemet læser eventuelle beskeder, der måtte være lagt ind på anmeldelsen af behandleren. De ansatte finder link til systemet og alle øvrige oplysninger om ordningen på intranettet og på kommunens hjemmeside, således det er muligt at indberette hændelser via løsningen både i arbejdstiden og i fritiden.

Det vil naturligvis være muligt for den enkelte, at kontakte whistleblowerenheden direkte, men det kan kun ske på indberetterens eget initiativ og via de almindelige kontakt oplysninger til medlemmerne af whistleblowerenheden. Whistleblowerenheden består af de to stabschefer og DPO'en (der i forvejen har en uafhængig, rådgivende funktion). Således dækkes ordningen af både hr-mæssige, juridiske og ledelsesmæssige kompetencer. Nordfyns Kommune forventer at indgå et samarbejde med KL, der giver mulighed for sparring og deling af viden og erfaringer på tværs af kommuner, hvilket vil være en fordel i opstarts- og indkøringsfasen. KL vil under dette samarbejde være med til at screene de indkomne indberetninger med henblik op at afklare, om indberetningen er omfattet af de krav lovgivningen stiller, for at indberetningen er omfattet af ordningen.

Whistleblowerenhedens opgave er at undersøge de indkomne whistleblows. Dette vil som udgangspunkt ske i dialog med ledelsen i det fagområde, som indberetningen vedrør, også selv om indberetningen måtte retter kritik mod samme ledelse. Er det nødvendigt at lave undersøgelser uden om ledelsen, fx fordi sagens karakter kalder på det, vil dette også kunne ske. I disse tilfælde vil fagområdets ledelse først blive inddraget efter de indledende undersøgelser er foretaget. Når undersøgelsen er færdig, udarbejder whistleblowerenheden en sagsfremstilling herom til direktionen, hvori passende reaktioner i forhold til undersøgelsens udfald anbefales.

Inden whistleblowerordningen træder i kraft, vil der blive udarbejdet nærmere beskrivelser af procedurer for indberetning, screening, behandling og periodiske politiske orienteringer.

Økonomiske oplysninger

Der er afsat økonomi til afholdelse af udgifter til KL og system i Budget 2022.

Lovgrundlag

Lov om beskyttelse af whistleblowere

Beslutning

Orientering foretaget.

Punkt 16: Borgerrådgiver i Nordfyns Kommune

S2021-11277

Sagens kerne

Der er bevilliget midler fra en statslig pulje til ansættelsen af en borgerrådgiver i Nordfyns Kommune.

Indstilling

Det indstilles, at HovedMED tager orienteringen til efterretning.

Sagens baggrund

Den 11. august 2021 fremsendte Nordfyns Kommune en ansøgning om midler fra Bolig- og Planstyrelsens pulje til oprettelse af en borgerrådgiverfunktion efter kommunestyrelseslovens § 65 e. Nordfyns Kommune har modtaget tilsagn om bevilling af midler fra puljen, hvorfor stillingen som borgerrådgiver i Nordfyns Kommune vil blive slået op hurtigst muligt.

Borgerrådgiverens opgaver er at støtte og vejlede borger, i samarbejde med fagforvaltningerne. Borgerrådgiverens opgaver vil hovedsageligt knytte sig til social- og arbejdsmarked samt børn og Unge. Sager, der er afgjort, og hvor klagefristen er udløbet, vil borgerrådgiveren ikke kunne gå ind i. Borgerrådgiveren er således ikke en ny klageinstans for borgeren, men derimod en hjælpende hånd, under vejs i sagsbehandlingen, såfremt borgeren måtte føle behov for denne hjælp. Borgerrådgiveren har dog ikke beføjelse til egentlig sagsbehandling og kan derfor heller ikke træffe afgørelser. Der udarbejdes en detaljeret funktionsbeskrivelse for borgerrådgiverfunktionen i forbindelse med ansættelsesprocessen.

Bolig- og Planstyrelsen har bevilliget 1.457.500 kr. til fordeling over perioden 1. marts 2022 til udgangen af 2024. Fra 2025 og frem skal Nordfyns Kommune selv afholde udgifterne til borgerrådgiverfunktionen.

Borgerrådgiveren skal besidde stærke kompetencer i forhold til sagsbehandling, kommunikation, konfliktmægling, og skal have lyst til at undersøge sagsemner, som vedkommende ikke nødvendigvis har kendskab til i forvejen. Der ud over skal vedkommende have en god juridisk forståelse. Borgerrådgiverfunktionen vil blive forankret i Strategi og Politik, men vil arbejde i de tre borgerservicecentre det meste af tiden.

Økonomiske oplysninger

-

Lovgrundlag

Lov om kommuners styrelse

Beslutning

Orientering foretaget.

Punkt 17: Orientering

S2016-47827

Sagens kerne

Gensidig orientering til HovedMED (fra ledelsen, medarbejderrepræsentanterne og arbejdsmiljørepræsentanterne) med fokus på:

- Årskalender
- Kaffe
- Håndtering af sygemeldte medarbejdere bosat i Nordfyns Kommune (People Placement)
- Vilkår for medarbejderrepræsentanter

Beslutning

HovedMED fik en orientering om kaffeordning for medarbejdere, herunder hvordan udbuddet er gennemført og implementeret. Der kommunikeres nærmere om muligheder for at ændre kaffetype og betjening af kaffemaskiner. Medarbejderrepræsentanterne ønsker et genbesøg af vilkårene for funktionen. Det sættes på til drøftelse på næste møde i HovedMED.

Bilag

Årskalender for HovedMED 2021 - opdateret 25. november 2021

Punkt 18: Eventuelt

S2016-47827

Sagens kerne

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

Beslutning

HovedMED ønskede at kommunikere om:

- Håndtering af coronapas i Nordfyns Kommune
- Sygefraværstatistikken
- Temadrøftelse af rekruttering og fastholdelse
- Kaffe

Punkt 19: Håndtering af coronapas i Nordfyns Kommune

S2021-17876

Sagens kerne

D. 25. november 2021 vedtog Folketinget, at arbejdsgiverne har adgang til at kræve, at medarbejderne foreviser coronapas samt bliver testet for covid-19. HovedMED høres om den planlagte proces for forevisning af coronapas

Indstilling

Det indstilles, at processen for forevisning af coronapas og testning drøftes i HovedMED.

Sagens baggrund

Folketinget har vedtaget lovforslag om, at arbejdsgiver kan kræve, at medarbejderne fremviser coronapas, så længe Covid-19 er kategoriseret som samfundskritisk sygdom.

Krisestaben har på mødet d. 26. november drøftet sagen og lægger sig op ad den fælles fynske tilgang om, at det skal gælde for samtlige medarbejdere.

Der planlægges med følgende proces i forbindelse med fremvisning af coronapas:

- d. 26. november 2021 drøftelse og beslutning i krisestaben om at det skal gælde for alle medarbejdere
- d. 26. november 2021 kommunikation fra krisestaben
- d. 30. november 2021 Kommunaldirektørerne drøfter fælles beslutning
- d. 30. november 2021 Høring i HovedMED omkring fremvisning af coronapas for alle medarbejdere
- d. 2. december 2021 Økonomiudvalget drøfter sagen
- d. 3. december 2021 Skrivelse udsendes til alle medarbejdere i deres e-boks om at man skal kunne fremvise coronapas, som suppleres af en kommunikationsplan med fokus på ledere og medarbejdere

Det forventes, at KL udarbejder supplerende materiale i forbindelse med vedtagelsen af lovforslaget. Materialet vil indgå i drøftelserne på mødet, såfremt de forefindes.

Krisestaben har anmodet Region Syddanmark om at udvide med yderligere et teststed, så der er testmulighed i både Sønderø, Otterup og Bogense. Der foreligger endnu ikke en afklaring.

HovedMED drøfter:

- praktisk håndtering af fremvisning af coronapas
- praktisk håndtering af testning

Økonomiske oplysninger

Der forventes kompensation for de særlige udgifter, som kommunen har ifm. covid-19.

Lovgrundlag

Lov om arbejdsgiveres adgang til at pålægge lønmodtagere forevisning af coronapas, test for covid-19 m.v.

Beslutning

Behandlet under punkt 4 på i HovedMED's dagsorden den 30. november 2021 med nedenstående beslutning:

Kommunaldirektøren indledte punktet med en status på corona-situationen med særlig fokus på håndtering af coronapas for samtlige ansatte i Nordfyns Kommune. De fynske kommuner koordinerer på tværs en fælles overordnet håndtering, herunder udarbejdelse af actioncards.

Håndteringen i Nordfyns Kommune tager afsæt i en tillidsbaseret tilgang, hvor den enkelte leder løser opgaven meningsfuldt ift. løsningen af kerneopgaven. Der bliver defineret nærmere rammer for håndteringen, som kommunikeres inden ikrafttræden.

HovedMED drøftede sagen med fokus på information, daglig håndtering og konsekvenser.

Der kommunikeres senere til både ledere og medarbejdere, når der er en nærmere afklaring.

HovedMED fik en status på test-situationen, hvor der er kontinuerlig dialog med Region Syddanmark om tilpasning af kapaciteten.

Chef for Økonomi og Løn Gitte Clemmensen deltog under punktet.

Bilag

Direktørmail 18. november 2021 - pålæg om forevisning af coronapas og test for medarbejdere