

REFERAT HovedMED (2023-2024) d. 28-03-2023

Mødedato Tirsdag d. 28. marts 2023 kl. 09:30

Mødested Søndersø Rådhus, Tingstedet 1

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

Indholdsfortegnelse

Tidsplan.....	3
Godkendelse af referat fra HovedMED.....	4
Referat fra OmrådeMED.....	5
Medarbejdergrundlag.....	6
Budget 2024 - Proces og status.....	8
Valg af medarbejderrepræsentanter til Feriefonden.....	10
Procedureretningslinjer til MED-aftalen - evaluering.....	11
Trivselsundersøgelse 2022 - handleplaner og næste skridt.....	12
Personalepolitisk redegørelse 2020 - 2022.....	14
Opsamling Arbejdsmiljødagen 2022.....	16
Sundhedsambassadørens rolle.....	17
Evaluering af sundhedsugen 2022.....	20
Fraværstatistik pr. 28. februar 2023 - HovedMED.....	22
Årsberetning 2022 - Kommunens årsregnskab for 2022.....	25
Status på rekruttering og fastholdelse.....	28
Arbejdsskadestatistik for 2022.....	30
Orientering.....	31

Punkt 1: Tidsplan

S2022-39879

Sagens kerne

		Deltagere:
DRØFTELSE		
09.30-09.35	Godkendelse af referat fra HovedMED	
09:35-09:40	Referat fra OmrådeMED	
09.40-10.40	Medarbejdergrundlag	Ditte Clément, Line Simonsen og Mette Tokehøj
10.40-11.00	Budget 2024 - Proces og status	
11.00-11.05	Valg af medarbejderrepræsentanter til Feriefonden	
11.05-11.20	Procedureretningslinjer til MED-aftalen - evaluering	Line Simonsen
11.20-11.35	Trivselsundersøgelse 2022 - handleplaner og næste skridt	Line Simonsen
11.35-11.45	Personalepolitisk redegørelse 2020 - 2022	Jette Laursen
11.45-11.55	Opsamling Arbejdsmiljødagen 2022	Jette Laursen
11.55-12.05	Sundhedsambassadørens rolle	Jette Laursen
12.05-12.15	Evaluerings af sundhedsugen 2022	Jette Laursen
12.15-12.25	Fraværstatistik pr. 28. februar 2023 - HovedMED	
ORIENTERING		
12.25-12.40	Årsberetning 2022 - Kommunens årsregnskab for 2022	
12.40-12.45	Status på rekruttering og fastholdelse	
12.45-12.55	Arbejdsskadestatistik for 2022	
12.55-13.00	Orientering	

Beslutning på HovedMED (2023-2024) 28-03-2023

Godkendt.

Punkt 2: Godkendelse af referat fra HovedMED

S2016-47827

Sagens kerne

Forelægges til orientering.

Der foreligger følgende referater fra HovedMED:

- Den 19. januar 2023

Beslutning på HovedMED (2023-2024) 28-03-2023

Godkendt.

Bilag

Samlet referat - HovedMED (2023-2024) den 19-01-2023

Punkt 3: Referat fra OmrådeMED

S2016-47827

Sagens kerne

Referater fra OmrådeMED forelægges til orientering.

OmrådeMED Teknik, Erhverv og Kultur, den 10. februar

OmrådeMED Børn og Unge, den 10. februar

OmrådeMED Rådhusene, den 23. februar

OmrådeMED Sundhed og Rehabilitering, den 7. marts

Beslutning på HovedMED (2023-2024) 28-03-2023

Orientering foretaget.

Bilag

Samlet referat - OmrådeMED Teknik, Erhverv og Kultur den 10-02-2023

Samlet referat - OmrådeMED Børn og Unge den 10-02-2023

Samlet referat - OmrådeMED Rådhusene den 23-02-2023

Samlet referat - OmrådeMED Sundhed og Rehabilitering den 07-03-2023

Punkt 4: Medarbejdergrundlag

S2023-3414

Lovgrundlag

Intet.

Sagens kerne

HovedMED tager hul på processen for udvikling af nyt medarbejdergrundlag.

Økonomiske oplysninger

Sagen har ikke været forelagt Økonomi og Løn.

Konsekvenser for arbejdsmiljøet

Et medarbejdergrundlag skal, sammen med ledelsesgrundlaget og kommunens personalepolitik, tydeliggøre de overordnede forventninger til os som ansatte i Nordfyns Kommune. Når vi ved hvad der forventes af os og hvad vi med rimelighed kan forvente af vores kolleger og ledere, så bidrager det positivt til:

- at vi kan lykkes i vores funktion
- at vi kan samarbejde på tværs
- at vi kan have en åben dialog om gensidige forventninger

Ovenstående øger trivsel og styrker vores sociale kapital.

Indstilling

Det indstilles, at HovedMED drøfter følgende:

- Hvad har I sat mest pris på ved det nuværende medarbejdergrundlag? Hvad har fungeret rigtig godt?
- Hvad har fungeret mindre godt?
- Hvad er vigtigt at få med i et nyt medarbejdergrundlag?
-

Det indstilles, at HovedMED drøfter ambitionsniveau for involveringsgrad af MEDorganisationen i processen for udvikling af nyt medarbejdergrundlag.

Sagens baggrund

I kølvandet på vedtagelse af den nye vision "Fælles veje til ny velfærd" har Direktionen besluttet at igangsætte en proces for udarbejdelse af et nyt ledelsesgrundlag og medarbejdergrundlag.

Det eksisterende Ledelsesgrundlag blev udarbejdet og godkendt i andet halvår af 2014. Medarbejdergrundlaget fulgte efter i januar 2017 og lagde sig tæt op ad strukturen i ledelsesgrundlaget.

Der er sket meget siden henholdsvis 2014 og 2017, både samfundsmæssigt og organisatorisk. Derfor er det tiltrængt med et friskt blik på både ledelsesgrundlaget og medarbejdergrundlaget. Derfor ønskes en revidering af både form og indhold.

Det er tidligere besluttet, at vi skal styrke den organisatoriske modenhed til at arbejde projektorienteret. Derfor sker udviklingen af et nyt ledelsesgrundlag og nyt medarbejdergrundlag i overensstemmelse med den nordfynske projektmodel. Begge projekter drives af en projektgruppe, der ledes af Strategi og Politik. Projektgruppen vil trække på henholdsvis leder- og medarbejderrepræsentanter til at kvalificere og give input til det endelige produkt.

I projektet omkring udvikling af nyt ledelsesgrundlag, er der evalueret på det eksisterende i både Direktion, Strategisk Chefforum, Lederforum og Ledelsesnetværk for ledere på niveau 4+5. Disse fora har også givet input til, hvad det er vigtigt at have med i et kommende ledelsesgrundlag. Derudover har Lederforum haft en digital workshop, hvor de nordfynske værdier blev genbesøgt og drøftet. Nu går projektgruppen i gang med at skrive og udforme det endelige ledelsesgrundlag inden det kvalificeres af lederrepræsentanter og godkendes i Direktionen i maj 2023.

Som kick-off til arbejdet med udvikling af nyt medarbejdergrundlag, inviteres HovedMED til at evaluere det eksisterende medarbejdergrundlag.

Til dette formål lægges der på mødet op til drøftelse af nedenstående spørgsmål:

- Hvad har I sat mest pris på ved det nuværende medarbejdergrundlag? Hvad har fungeret rigtig godt?
- Hvad har fungeret mindre godt?
- Hvad er vigtigt at få med i et nyt medarbejdergrundlag?

Projektgruppen tager hovedpointerne fra HovedMEDs drøftelse med i det videre arbejde.

Projektgruppen ønsker, at HovedMED drøfter ambitionsniveauet for involveringsgraden i processen for udvikling af nyt medarbejdergrundlag.

Drøftelsen tager afsæt i bilagte oplæg til procesplan for udvikling af nyt medarbejdergrundlag.

Under dette punkt deltager Organisationskonsulent Ditte Clément, HR konsulent Line Simonsen og Digitaliseringskonsulent Mette Tokehøj fra projektgruppen.

Beslutning på HovedMED (2023-2024) 28-03-2023

HovedMED drøftede det nuværende medarbejdergrundlag for at give input til udviklingen af et nyt, der skal fungere sammen med Visionen "Fælles veje til ny velfærd", nyt politisk arbejdsgrundlag og et kommende nyt ledelsesgrundlag.

HR-konsulent Line Simonsen og organisationskonsulent Ditte Clément deltog under punktet.

Bilag

MEDARBEJDERGRUNDLAG

Medarbejdergrundlag - proces for udarbejdelse og implementering 2023

Punkt 5: Budget 2024 - Proces og status

S2023-3841

Sagens baggrund

Den økonomiske situation er grundlæggende, at budgetgrundlaget i overslagsårene viser et underskud med et stort likviditetstræk, som pt. udgør 101 mio. kr. under de forudsætninger, som var kendte på budgettidspunktet for Budget 2023.

Det budgetterede underskud i budgetoverslagsåret 2024 udgør 46,5 mio. kr. Hertil kommer de fortsatte spor af krisen og den høje inflation, hvortil der ikke umiddelbart er tegn på, at kommunerne vil modtage kompensation. Alene i 2022 har inflationen betydet, at kommunerne pt. er underkompenseret

Forsvarsforliget betyder, at det økonomiske råderum som kommunerne kan få andel i er minimalt og det tyder på, at der fortsat bliver stramme økonomiaftaler. Hertil kommer det nye regeringsgrundlag, der gør, at der er mange ændringer i vente for det kommunale område, og foreløbige analyser fra NB Økonomi peger på, at kommunerne frem til 2030 skal finde effektiviseringer på serviceområdet på mellem 4,4 og 6,6%.

Det betyder alt sammen, at det bliver en meget svær budgetproces for Budget 2024 og overslagsårene. Dette suppleret med, at de nordfynske udfordringer stiller stigende krav til en løbende omstilling i velfærden, og de er kendetegnet ved:

- En demografiudvikling med flere ældre og færre børn i den undervisningspligtige alder.
- Arbejdskraftudfordringen betyder mangel på velfærdsmedarbejdere nu og i de kommende år, det kræver indsatser omkring rekruttering og fastholdelse.
- Flere unge mangler fodfæste i tilværelsen, det kalder på nye tilgange og sammenhæng i indsatserne.
- Flere skal med i det arbejdende fællesskab, det kræver at vi gentænker beskæftigelsesindsatsen.
- Økonomisk pres på det specialiserede socialområde for både børn og voksne, samt det økonomiske pres der følger af den nationale udvikling for det nære sundhedsvæsen.
- Sammenhængskraften mellem land og by i kommunen kræver udvikling af både byer og lokalsamfund.
- Nordfyn skal bidrage til at løse såvel de lokale, som de nationale og globale klimaudfordringer og mål for grøn omstilling.

Den nye vision "Fælles veje til ny velfærd" sætter retningen for kommunens udvikling i de kommende år og hvordan der arbejdes med at skabe de bedste rammer for det gode liv på Nordfyn.

Det politiske arbejdsgrundlag konkretiserer mål og ambitionerne med hvordan de nordfynske udfordringer imødekommes og vil indgå som en aktiv del i hele budgetprocessen.

I arbejdet med at fremskaffe økonomisk råderum arbejdes der med *potentiale pakker* indenfor de respektive fagområder, som angiver et muligt økonomisk råderum.

Processen for tilblivelsen af budget 2024 er i gang og den foreløbige proces har været:

- Temamøde for Strategisk Chefforum d. 18. januar.
- Temamøde for Kommunalbestyrelsen d. 22. februar.
- Temamøde for Strategisk Chefforum d. 8. marts med deltagelse af KL.
- Temadag for Kommunalbestyrelsen d. 30. marts.

Processen bliver herefter:

- Budgetstrategi for budget 2024 - 2027 bliver politisk behandlet i april måned.
- Udmelding af økonomiske råderum samt rammer for fagudvalgene sker i april måned.

Drøftelse af de kommende budgetter sker på de kommende møder i MED.

Sagens kerne

HovedMED orienteres om den igangværende proces for udarbejdelse af budget for 2024-2027.

Lovgrundlag

Intet.

Indstilling

Det indstilles at:

- HovedMED orienteres om processen for budgetlægningen.
- HovedMED drøfter MED-udvalgenes involvering i processen.

Økonomiske oplysninger

Den økonomiske situation er grundlæggende, at budgetgrundlaget i overslagsårene viser et underskud med et stort likviditetstræk, som pt. udgør 101 mio. kr. under de forudsætninger, som var kendte på budgettidspunktet for Budget 2023.

Det budgetterede underskud i budgetoverslagsåret 2024 udgør 46,5 mio. kr.

Beslutning på HovedMED (2023-2024) 28-03-2023

HovedMED fik en status på arbejdet med Budget 2024.

Punkt 6: Valg af medarbejderrepræsentanter til Feriefonden

S2022-39879

Sagens kerne

Det fremgår af vedtægter for Feriefonden for medarbejdere ved Nordfyns Kommune, at Bestyrelsen for fonden består af 5 medlemmer.

Valg af bestyrelse skal ske hvert 3. år i maj måned.

Fra ledelsessiden:

- Flemming Gitz
- Thomas Fløjborg-Lading

Fra medarbejdersiden:

- Anette Rye Lund
- Tove Kjærsgaard
- Ove Juel Korsholm

Alle medlemmer i Bestyrelsen er på valg.

Flemming Gitz, Thomas Fløjborg-Lading og Anette Rye lund er villige til genvalg.

Tove Kjærsgaard og Ove Juel Korsholm ønsker at udtræde.

Der er følgende forslag til nye bestyrelsesmedlemmer:

Fra medarbejdersiden:

- Tina Møller Nielsen (fra byggesagsafdelingen)
- Idrees Haider (fra Vej og Park)

Beslutning på HovedMED (2023-2024) 28-03-2023

Medarbejdersiden i HovedMED valgte tre bestyrelsesmedlemmer til Feriefonden:

- Annette Rye Lund
- Tina Møller Nielsen
- Idrees Haider

Punkt 7: Procedureretningslinjer til MED-aftalen - evaluering

S2018-23335

Sagens baggrund

Procedureretningslinjer til MED-aftalen fastlægger proceduren for, hvornår og hvordan kommunens ledelse og medarbejdere drøfter budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold, større rationaliserings- og omstillingsprojekter og kommunens personalepolitik, jf. Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse, § 8, stk. 3.

HovedMED godkendte den 27. november 2018 procedureretningslinjer for Nordfyns Kommune. I procedureretningslinjerne er det fastsat, at disse evalueres som udgangspunkt hvert 4. år efter et af de 2-årige valg til MED-organisationen.

Det indstilles derfor at HovedMED evaluerer procedureretningslinjerne med udgangspunkt i de følgende spørgsmål:

1. Oplever HovedMED, at procedureretningslinjerne indholdsmæssigt er fyldestgørende og dækkende?
2. Oplever HovedMED, at der f.eks. pga. nye kanaler og medier siden procedureretningslinjerne oprindeligt blev godkendt, er opstået et behov for at tilpasse retningslinjerne til nye arbejdsgange?

Eventuelle tilføjelser eller rettelser som denne evaluering medfører, vil blive fremlagt på næste møde i HovedMED til godkendelse.

Indstilling

HovedMED evaluerer procedureretningslinjer til MED-aftalen.

Økonomiske oplysninger

Sagen har ikke været forelagt Økonomi og Løn.

Lovgrundlag

Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse.

Konsekvenser for arbejdsmiljøet

En eventuel redigering af procedureretningslinjerne kan få konsekvens for det strategiske arbejde med arbejdsmiljøet i organisationen.

Sagens kerne

Procedureretningslinjer til MED-aftalen skal evalueres af HovedMED hvert 4. år.

Beslutning på HovedMED (2023-2024) 28-03-2023

HovedMED evaluerede procedureretningslinjer til MED-aftalen. Der blev foreslået et genbesøg af MED-aftalen og MED-organisationens opbygning. Det drøftes på kommende møde i HovedMED.

HR-konsulent Line Simonsen deltog under punktet.

Bilag

MED-aftalen - Procedureretningslinjer

Punkt 8: Trivselsundersøgelse 2022 - handleplaner og næste skridt

S2022-38306

Sagens baggrund

Intentionen med den nye trivselsundersøgelse er løfte kvaliteten af dialogen om trivsel og gøre arbejdet med at italesætte trivsel på arbejdspladserne mere dynamisk. Dog er det fortsat en leverance ind i trivselsarbejdet at udarbejde handleplaner, som arbejdspladsens fælles aftaledokument om udførelsen af trivselsarbejdet lokalt. Disse handleplaner skulle leveres ind i MED-organisationen som bidrag til dialog på henholdsvis OmrådeMED-niveau og HovedMED-niveau.

Handleplanerne danner udgangspunkt for det lokale arbejde, men fungerer dermed også som et indspark til MED-organisationens drøftelser og beslutninger om det videre arbejde for at sikre den attraktive arbejdsplads.

I henhold til procesplanen for trivselsundersøgelsen skal HovedMED på dette møde drøfte de input der er kommet fra de drøftelser, som har fundet sted i OmrådeMED:

OmrådeMED Børn og Unge ser et potentielt tværgående tema i at arbejde med krænkende hændelser i perspektivet af at styrke kommunikationskompetencer hos medarbejderne samt at arbejde med modeller for gensidig forventningsafstemning. Temaet programsættes på næste møde i OmrådeMED Børn og Unge med oplæg fra vidensperson.

OmrådeMED Rådhusene har alene haft fokus på kvaliteten af handleplanerne og har ikke vurderet indholdet af handleplanerne.

OmrådeMED Teknik, Erhverv og Kultur har udskudt punktet til næste møde.

OmrådeMED Sundhed og Rehabilitering ser, at der er godt i gang med det decentrale arbejde. Der er lidt forskel på, hvor langt de enkelte er nået, men alle er i gang med både APV og trivselsdelen. OmrådeMED sætter MUS-samtaler på dagsordenen på et kommende møde med henblik på at se om behovene i organisationen passer med den nuværende model.

I henhold til den oprindelige plan var det meningen, at HovedMED skulle drøfte:

- Giver drøftelserne anledning til, at HovedMED vil iværksætte centrale og konkrete handlinger for kommunens medarbejdere?
- Giver drøftelserne anledning til at HovedMED vil give anbefalinger om fokus på fremtidige temaer (udover psykologisk tryghed), og i så fald hvilke?

I et HR-fagligt perspektiv vil det give mening også at drøfte om der er behov for at denne proces gentages på næste HovedMED-møde således at OmrådeMED Rådhusene og OmrådeMED Teknik, Erhverv og Kultur kan nå at bidrage med input. Det vil samtidig understøtte ambitionen om at holde dialogen dynamisk i tråd med trivselsundersøgelsens metodik fremfor at betragte procesplanen som en lineær plan.

HR konsulent Line Simonsen deltager i mødet under dette punkt.

Lovgrundlag

Intet.

Sagens kerne

Nordfyns Kommunes trivselsundersøgelse 2022 er mere end blot spørgeskemaer. Mindst lige så vigtig er også dialogen om resultater og handleplaner for de indsatser, som arbejdspladserne og institutionerne vurderer er væsentlige i forhold til at vedligeholde og løfte den samlede gode trivsel og det gode arbejdsmiljø.

Afdelinger har leveret handleplaner ind til de fire OmrådeMED, som har drøftet, hvorvidt disse har givet anledning til, at det enkelte OmrådeMED vil iværksætte centrale initiativer eller handlinger for eget område og om OmrådeMED vil anbefale HovedMED at iværksætte konkrete centrale indsatser.

Økonomiske oplysninger

Sagen har ikke været forelagt Økonomi og Løn.

Indstilling

HovedMED bedes drøfte om OmrådeMEDs anbefalinger giver anledning til at iværksætte konkrete centrale initiativer for kommunens ansatte:

- Giver drøftelserne anledning til, at HovedMED vil iværksætte centrale og konkrete handlinger for kommunens medarbejdere?
- Giver drøftelserne anledning til at HovedMED vil give anbefalinger om fokus på fremtidige temaer (udover psykologisk tryghed), og i så fald hvilke?

Beslutning på HovedMED (2023-2024) 28-03-2023

HovedMED fulgte op på og drøftede trivselsundersøgelsen for 2022 med fokus på løbende opfølgning og tværgående indsatser og læring.

HovedMED genoptager drøftelsen på næste møde med afsæt i tilbagemeldinger fra alle OmrådeMED-udvalg og tværgående temaer i handleplanerne.

HR-konsulent Line Simonsen deltog under punktet.

Punkt 9: Personalepolitisk redegørelse 2020 - 2022

S2022-39051

Indstilling

Stabene indstiller, at HovedMED drøfter den Personalepolitiske Redegørelse 2020-2022.

Økonomiske oplysninger

Sagen har ikke været forelagt Økonomi og Løn.

Lovgrundlag

Intet.

Sagens kerne

Hvert år udarbejdes den Personalepolitiske Redegørelse, hvor de sidste tre års data på det personalepolitiske område analyseres. Redegørelsen skal være med til at give et datagrundlag for den strategiske og personalepolitiske udvikling i kommunen, herunder at belyse hvor det går godt, og hvor der er udfordringer på det personalepolitiske område i Nordfyns Kommune i perioden 2020-2022.

Sagens baggrund

Den Personalepolitiske redegørelse tager afsæt i Personalepolitikken. Hvert år beskrives faste emner i redegørelsen, så det er muligt at følge udviklingen i organisationen. Derudover vælges der emner, som er aktuelle og dermed vigtige at fremhæve i den pågældende redegørelse.

I år er opsætningen ændret sammenlignet med tidligere år. Det betyder, at redegørelsen er inddelt i 3 hovedoverskrifter; "Strategisk Fokus", "Nøgletal og Målinger" og "Indsatser". Formålet er, at fremhæve udviklingen på personaleområdet, og skabe en rød tråd i redegørelsen, fra strategi til praksis, ved at fokusere ligeligt på nøgletal og indsatser inden for de 3 vanlige indsatsområder: 'Når vi ansætter', 'Mens vi arbejder' og 'Når vi stopper'.

I dette års redegørelse er det væsentligt at fremhæve følgende data:

- Trivselsmålingen viser, at der er god trivsel blandt ansatte i Nordfyns Kommune.
- Vi har dog en stigende personaleomsætning. I 2022 var den samlede personaleomsætning i Nordfyns Kommune 18,9% blandt overenskomstansatte. Til sammenligning, har omegnskommunerne i 2022 en personaleomsætning på 15,4%.
- Vi ser også en stor stigning af nyansatte, der opsiger deres job i løbet af de første 9 måneder i Nordfyns Kommune. Omsætningen er gået fra 19% i 2020 til 34% i 2022.
- Vi har fortsat stor overvægt af ansatte mellem 51-65 år, dog ser vi en langsom nedgang af antal ansatte i denne kategori de seneste 3 år.
- Vores samlede sygefravær er steget siden 2020, og nærværet er faldet siden 2020. I 2020 var samlet sygefravær på 4,8%, i 2022 er det på 5,5%. Nærværet var på 36,6% i 2020 og i 2022 på 24,5%. Særligt på Social og arbejdsmarked ses en stigning i den 3 årige periode, hvor de er gået fra 6% til 7%.
- Sammenligner vi vores samlede antal sygefraværsdage med de fynske kommuners, ligger Nordfyns Kommune lavest med 14,5 dage. Sammenligner vi med gennemsnittet i Region Syddanmark, som er på 13,3 sygefraværsdage, ligger Nordfyns Kommune lidt over Regionens Syddanmarks gennemsnit. Sygefraværet er generelt stigende alle steder.

Kommunikationsplan for den Personalepolitiske redegørelse.

Målgruppe	Dato	Handling	Afsender
Direktionen	15/3	Præsentation og drøftelse af tal og indsatser	Morten, Vicki og Lene
HovedMED	28/3	Drøftelse	Morten og Vicki som projektejer

ØK	19/4	Orientering	Direktionen
Strategisk Chefforum	26/4	Præsentation af tal og indsatser - med udgangspunkt i organisationens strategi og udviklingsplan: indsatsområdet "Rekruttering og fastholdelse"	Morten og Vicki som projektejer
Stabene	Afdelingsmøder	Præsentation af tal og indsatser - med udgangspunkt i organisationens strategi og udviklingsplan: indsatsområdet "Rekruttering og fastholdelse"	

HR-konsulent Jette Lund Laursen deltager under punktet.

Beslutning på HovedMED (2023-2024) 28-03-2023

HovedMED drøftede den personalepolitiske redegørelse for 2020-2022 med fokus på:

- Stigende personaleomsætning: Kalder på yderligere afdækning og opmærksomheder, herunder hvor mange personer der er tale om, hvilke medarbejdergrupper der er inkluderet og drøftelse af behov for indsatser
- Medarbejdersammensætning: Fokus på udviklingen
- Ledelse: Spørgsmål om, hvorvidt ledere er omfattet i materialet, f.eks. ift. lønudvikling og personaleomsætning

HovedMED får et opfølgende punkt på til orientering på næste møde med afsæt i ovenstående.

HR-konsulent Jette Laursen deltog under punktet.

Bilag

PERSONALEPOLITISK REDEGØRELSE 2020-2022

Punkt 10: Opsamling Arbejdsmiljødagen 2022

S2023-775

Lovgrundlag

Intet.

Økonomiske oplysninger

Sagen har ikke været forelagt Økonomi og Løn.

Sagens kerne

I Nordfyns Kommune afholdes årligt en Arbejdsmiljødag for hele arbejdsmiljøorganisationen. På arbejdsmiljødagen 2022 blev der taget hul på årets tema for 2023 - Psykologisk tryghed. Dette skulle være med til at give arbejdsmiljøorganisationen et fælles afsæt til det videre arbejde med den psykologiske tryghed ude på arbejdspladserne.

Indstilling

HovedMED drøfter hvordan de oplevede Arbejdsmiljødagen 2022 samt hvilken feedback har medlemmerne i HovedMED hørt fra den resterende del af organisationen.

Sagens baggrund

Arbejdsmiljødagen i 2022 blev udskudt til den 24. januar 2023 grundet afviklingen af Folketingsvalget.

På Arbejdsmiljødagen er alle samlet fra hele arbejdsmiljøorganisationen.

På dagen blev der:

- Samlet kort op på emnet fra 2022 - Vold, trusler og udadreagerende adfærd.
- Introduktion til registrering af hændelser.
- Oplæg om psykologisk tryghed (opstart på emnet 2023).

Årets emne for arbejdsmiljø vælges ud fra blandt andet typer af afgørelser og tilsendte vejledninger fra Arbejdstilsynet, typer af registrerede arbejdsskader samt organisationens ønsker og behov.

Derfor er temaet for året 2023 psykologisk tryghed. Dette skyldes blandt andet at Arbejdstilsynet har et særligt fokus på psykologisk tryghed, Der ses flere afgørelser og tilsendte vejledninger der omhandler det psykiske arbejdsmiljø og der er en tendens til at flere og flere oplever krænkende handlinger. Psykologisk tryghed er en af forudsætningerne for at kunne arbejde med arbejdsmiljøet på arbejdspladsen, så der er den nødvendige tryghed til at drøfte både de svære og lette emner.

Hele arbejdsmiljøorganisationen inviteres endvidere til 3 timers workshops fordelt henover sommerhalvåret hvor der kan arbejdes videre med psykologisk tryghed for den enkelte arbejdspladsen. Invitationen er udsendt i uge 10 til arbejdsmiljøorganisationen.

HR Konsulent Jette Laursen deltager under punktet.

Beslutning på HovedMED (2023-2024) 28-03-2023

HovedMED evaluerede Arbejdsmiljødagen for 2022 med følgende input:

- Det var en god dag og temaet om psykologisk tryghed var relevant.
- Det kan med fordel overvejes, om der kan anvendes alternative metoder til detaljeret gennemgang og oplæring i brug af et system.

HR-konsulent Jette Laursen deltog under punktet.

Punkt 11: Sundhedsambassadørens rolle

S2023-1677

Økonomiske oplysninger

Sagen har ikke været forelagt Økonomi og Løn.

Sagens baggrund

Sundhedsambassadørkorpset blev etableret i 2014 som en del af Sundhedscertificeringen. Sundhedsambassadørerne skulle bidrage til at skabe bevægelse på arbejdspladsen og sætte fokus på sundheden på arbejdspladsen sammen med kollegaerne. I 2021 udløb Nordfyns Kommunes sundhedscertificering, da Firmaidrætten ikke længere tilbød at sundhedscertificere virksomheder. Det er derfor tid til at genbesøge sundhedsambassadørernes rolle i Nordfyns Kommune.

Sundhedsambassadørernes rolle har hidtil været meget med fokus på frugtkurv, elastikøvelser, fælles arrangementer efter arbejdstid og tilmelding til diverse løb, da der har været taget udgangspunkt i KRAMS faktorerne (Kost, Rygning, Alkohol, Motion, Stress).

Da vi ikke længere kan blive Sundhedscertificeret er der ingen krav til hvad vores sundhedsambassadører skal bidrage med. Det er derfor muligt at vi som organisation får defineret sundhedsambassadørernes rolle så det giver mening ind i opgaveløsningen og samtidig tænke sundhed på arbejdspladsen mens vi løser kerneopgaven.

Inspiration til drøftelsen om sundhedsambassadørens fremtidige rolle:

- Skal alle kunne være med?
- Kan vi tænke sundhed på arbejdspladsen sammen med borgerne?
- Organisering af dagen, får vi nok skift mellem bevægelse - hvile, ro - støj, højre følelsesmæssige krav - lave følelsesmæssige krav?
- Er der nok sundhedsambassadører, eller er der for mange?

Plan for drøftelse af sundhedsambassadørernes rolle:

- Udover OmrådeMEDs drøftelse af sundhedsambassadørernes rolle, sendes der spørgsmål til alle LokalMED som også drøfter hvad de ønsker sundhedsambassadørerne skal bidrage med i hverdagen på arbejdspladserne.
- Indsamling af materiale vil foregå til og med maj.
- Juni udarbejder Strategi og Politik forslag til sundhedsambassadørens rolle fremadrettet, på baggrund af de indkomne materiale fra OmrådeMED og LokalMED.
- August drøftes forslaget på HovedMED.

Indstilling

OmrådeMED drøfter nedenstående spørgsmål vedrørende sundhedsambassadørernes rolle fremadrettet (drøm gerne stort):

- Med fokus på sundhed på arbejdspladsen; hvad kunne du/I ønske, at sundhedsambassadørerne bidrager med i hverdagen på arbejdspladsen?

Lovgrundlag

-

Sagens kerne

Siden 2014 har Nordfyns Kommune haft et sundhedsambassadørskorps som en del af Sundhedscertificeringen. Det er blevet tid til, at genbesøge sundhedsambassadørernes rolle i organisationen, da Firmaidrætten ikke længere tilbyder, at Sundhedscertificere virksomheder.

Beslutning på OmrådeMED Børn og Unge 10-02-2023

Drøftet.

Den sunde arbejdsplads - fysisk og mentalt bør understøttes med tværgående tiltag f.eks. inspiration og videndeling og netværk.

Sundhedsambassadørrollen kan evt. varetages gennem AMR-funktionen.

DHL-stafet bringer gode fællesminder frem og det bør overvejes at genindføre kommandodeltagelsen

Beslutning på OmrådeMED Teknik, Erhverv og Kultur 10-02-2023

Vigtigt at sundhedsambassadøren kender sin opgave og beføjelser, og at der er et fællesskab for ambassadørerne og at de understøttes fra centralt hold.

Ønsker kun én sundhedsdag - en hel uge og mange aktiviteter er for meget.

Det gode ved sundhedsdagen er det sociale og det tværgående samvær i mellem afdelingerne.

Der skal tages hensyn til, at alle har mulighed for at deltage både i forhold til tidspunkt og aktiviteter.

Der skal være fokus på det kollegiale sammenhold.

Det er ikke nødvendigvis kun sundhedsambassadøren, som skal påtage sig opgaven. Kollegaerne er ligeledes en del af at bidrage med de gode ideer.

Beslutning på OmrådeMED Rådhusene 23-02-2023

OmrådeMED Rådhusene drøftede sundhedsambassadørernes fremtidige rolle med følgende input:

- Det er nødvendigt med en fornyet fortælling om formål og rolle.
- Der er rart, at der er nogen, der tager et særligt ansvar for sundhed og inspirerer kollegerne i hverdagen.
- Det er vigtigt, at der er et lokalt fokus på sundhed tæt på hverdagen og det kollegiale fællesskab.
- Det er vigtigt med et tværgående fællesskab for dem, der har en særlig sundhedsrolle.
- Sundhedsperspektivet kan med fordel tænkes sammen med TRIO og arbejdsmiljøorganisation.
- Der kan med fordel skabes en systematik omkring kontinuerligt valg af sundhedsambassadører på linje med MED-organisationen.

OmrådeMED Rådhusenes input indgår i en samlet opsamling på tværs af alle MED-udvalg med forslag om fremtidig model for sundhedsambassadører, som drøftes i HovedMED i august 2023.

Beslutning på OmrådeMED Sundhed og Rehabilitering 07-03-2023

Der er relativt få uddannede sundhedsambassadører tilbage i organisationen. Mange steder fungerer og har det fungeret godt. Andre steder arbejdes nu med temaet på anden vis.

OmrådeMED anbefaler at sundhedsambassadørfunktionen fortsættes, hvor det fungerer godt. Andre steder kan opgaven lægges i TRIO og hos arbejdsmiljørepræsentanten og at der findes decentrale modeller for trivsels- og sundhedsarbejdet.

Beslutning på HovedMED (2023-2024) 28-03-2023

HovedMED drøftede sundhedsambassadørernes fremtidige rolle med fokus på:

- Genbesøg af formål, ønsker og behov for understøttelse og organisering af sundhed på arbejdspladserne.
- Der kan med fordel redefineres roller og ansvar for sundhedsambassadører, som kan fungere sammen med AMR, TR og ledelse på arbejdspladserne, herunder procedure for valg/udpegning.
- Arbejdspladserne er meget forskellige, og behovene ift. sundhedsarbejdet er derfor også forskellige.

HovedMED foreslog, at sundhedstemaet og sundhedsambassadører evalueres sammen med sundhedsugen, så det giver nogle perspektiver på den fremtidige model.

HR-konsulent Jette Laursen deltog under punktet.

Supplerende sagsfremstilling

HovedMED drøfter nedenstående spørgsmål vedrørende sundhedsambassadørernes rolle fremadrettet (drøm gerne stort):

- Med fokus på sundheds på arbejdspladsen; hvad kunne du/I ønske, at sundhedsambassadørerne bidrager med i hverdagen på arbejdspladsen?

HR konsulent Jette Laursen deltager under punktet.

Punkt 12: Evaluering af sundhedsugen 2022

S2021-16582

Konsekvenser for arbejdsmiljøet

Sundhedsugen bidrager til det gode arbejdsmiljø. Alt efter hvordan den enkelte arbejdsplads deltager i sundhedsugen, kan den bidrage til forskellige arbejdsmiljøemner som både omfatter det fysiske og psykiske arbejdsmiljø.

Sagens baggrund

Sundhedsugen blev afholdt for første gang i 2022. Sundhedsugen er et tilbud til alle arbejdspladser. Der blev sat fokus på 3 hovedtemaer: Håndter dine smerter, Arbejdsfællesskaber og Sundhedsmiljø. Der var fokus på at gøre deltagelse i aktiviteterne så fleksible som muligt.

Sundhedsugen er et led i arbejdet med at forny sundhedsordningen, derfor er det vigtigt med en evaluering, så vi får skabt nye koncepter som giver værdig og mening for arbejdspladserne.

I januar 2023 blev arbejdsmiljørepræsentanter og sundhedsambassadører bedt om at evaluere sundhedsugen. Evalueringen gav en svarprocent på 40%, hvilket betyder at 25 personer har besvaret evalueringen. Svarprocenten i evalueringen er ikke så stor, men det skal dog nævnes, at flere af de adspurgte repræsentere flere arbejdspladser. 62% af de adspurgte har deltaget i sundhedsugen. Deltagelsen har været bredt forankret i organisationen. I sundhedsugen blev der sat gang i flere forskellige aktiviteter på arbejdspladserne og 44% af arbejdspladserne har fastholdt de nye tiltag.

38% af de adspurgte deltog ikke i sundhedsugen. De nævner blandt andet at det skyldes tidspress, manglende tydeliggørelse om sundhedsugens indhold og manglende opbakning fra ledelsen.

De adspurgte har foreslået følgende mulige emner til sundhedsugen 2023:

- Stress.
- Arbejdsglæde.
- Ude arbejdet fx. ind- og udstigning i bil.
- Foredrag fx hvordan træner du bedst din krop som SOSU.
- Melde sig til aktiviteter inden sundhedsugen.
- Motion ind i hverdagen.
- Større viden om bedre arbejdsstillinger.
- Lokalt besøg af konsulent / oplægsholder.

Evalueringen er vedhæftet som bilag.

HR Konsulent Jette Laursen deltager under punktet.

Lovgrundlag

Intet.

Sagens kerne

I 2022 afholdte Nordfyns Kommune den første sundhedsuge. Strategi og Politik har evalueret sundhedsugen gennem en spørgeskemaundersøgelse. Resultaterne fra undersøgelsen skal bidrage til videreudvikling af sundhedsugen 2023.

Indstilling

Det indstilles at HovedMED:

1. Orienteres om evalueringen af sundhedsugen 2022.
2. Drøfter muligt indhold i sundhedsugen 2023.
3. Nedsætter en arbejdsgruppe som skal bidrage til det videre arbejde med sundhedsugen 2023.

Økonomiske oplysninger

Sagen har ikke været forelagt Økonomi og Løn.

Beslutning på HovedMED (2023-2024) 28-03-2023

HovedMED fik en orientering om evaluering af sundhedsugen i 2022 og drøftede input til kommende sundhedsuge i 2023:

- Der kan med fordel defineres et overordnet formål med sundhedsugen.
- Sundhedsambassadørerne kan med fordel tænkes mere aktivt ind i planlægningen, kommunikationen og afviklingen af sundhedsugen, så den bliver relevant og kendt på alle arbejdspladser.
- Sundhedsugen skal prioriteres højere på arbejdspladserne, så der er tid til at deltage i aktiviteter, dvs. tydelighed omkring rammen i LokalMED og TRIO.
- Der kunne arbejdes med en kick-off event, som markerer sundhedsugen.
- DHL-stafet er genindført, så alle arbejdspladser kan tilmelde sig med gå- eller løbehold og bruge anledningen til at mødes om sundhed på tværs.
- Planlægning og kommunikation i god tid.

HovedMED foreslog, at sundhedsambassadører fra fagområderne udvælges til en arbejdsgruppe til planlægningen af sundhedsugen i 2023.

HR-konsulent Jette Laursen deltog under punktet.

Bilag

Overblikrapport - Evaluering af sundhedsugen

Punkt 13: Fraværsstatistik pr. 28. februar 2023 - HovedMED

S2023-3700

Økonomiske oplysninger

De estimerede lønudgifter udbetalt i forbindelse med sygefravær de seneste 12 måneder udgør ca. 49,0 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.

Indstilling

Det indstilles at fraværsstatistikken forelægges til drøftelse samt at der drøftes konsekvenser for arbejdsmiljøet.

Sagens kerne

Fraværsstatistikken pr. 28. februar 2023 for HovedMED er udarbejdet og fremlægges 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.

Det samlede sygefravær for HovedMED's område, set over de seneste 12 måneder, ligger pr. 28. februar 2023 på 5,7 %, hvilket er 0,1 procentpoint højere i forhold til sygefraværet pr. 31. januar 2023 og 0,2 procentpoint højere i forhold til sygefraværet pr. 28. februar 2022.

Specifikt for februar måned 2023 ligger sygefraværet på 6,1%, hvilket er 0,7 procentpoint lavere i forhold til sygefraværet for januar måned 2023 og 0,3 procentpoint højere i forhold til februar måned 2022.

Det registrerede fravær svarer til ca. 99,2 fraværsårsværk for HovedMED's område.

Andelen af medarbejdere uden sygefravær ligger på 22,5% mod måltallet på 33%.

Måltal:

Det kan konstateres, at måltallene "Sygefravær i % seneste 12 mdr.", "Antal sygefraværsdage" og "Andel uden sygefravær" for HovedMED's område set over de seneste 12 måneder ikke er nået.

Fraværs-rapport pr. 28. februar 2023	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	5,7 %	5,5 %	14,2 dage	22,5 %	48.954.999

Seneste 12 måneder: 1. marts 2022 - 28. februar 2023.

Forrige 12 måneder: 1. marts 2021 - 28. februar 2022.

For de øvrige OmrådeMED gælder følgende pr. 28. februar 2023 i forhold til 2022:

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

Rådhusene: fraværet ligger 0,8 procentpoint højere.

Social og Arbejdsmarked: fraværet ligger 0,3 procentpoint lavere.

Teknik, Erhverv og Kultur: fraværet ligger 1,3 procentpoint højere.

OmrådeMED Rådhusene har lige akkurat indfriet måltallet "Andel uden sygefravær".

Nedenstående tabel viser måltal for OmrådeMED-udvalgene:

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

Nedenstående tabel viser faktisk sygefravær for OmrådeMED-udvalgene:

	Faktisk sygefravær				
Fraværs- rapport pr. 28. februar 2023	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	4,9 %	4,7 %	12,9 dage	23,9 %	18.222.878
Rådhusene	3,5 %	2,7 %	9,3 dage	30,1 %	4.899.261
Social og Arbejdsmarked	7,6 %	7,9 %	19,7 dage	17,2 %	22.990.942
Teknik, Erhverv og Kultur	3,7 %	2,4 %	9,6 dage	28,6 %	1.855.773

Fravær vedrørende Covid-19 indgår i fraværsrapporterne i perioden 1. juli 2021 - 22. november 2021. Den særlige ordning for dagpengerefusion fra dag 1 var ikke gældende i denne periode og fravær vedrørende Covid-19 skulle registreres som almindeligt sygdomsfravær. Dette for at få refusion ift. de "almindelige" refusionsregler for sygefravær. Det vurderes ikke, at Covid-19 fraværet har været så omfattende i denne periode. Refusioner vedr. Covid-19 fravær blev genindført i perioden 23. november 2021 - 28. februar 2022. Covid-19 fravær registreres af hensyn til de særlige refusionsregler på særlige koder i fraværssystemet. Pt. indgår de særlige fraværskoder ikke i rapporteringen af sygefraværsopgørelsen.

Beslutning på HovedMED (2023-2024) 28-03-2023

HovedMED drøftede fraværsstatistikken pr. 28. feb. 2023.

Bilag

Fraværsrapport - Hoved-MED pr. 28. februar 2023

Fraværsrapport - Område-MED Børn og Unge pr. 28. februar 2023

Fraværsrapport - Område-MED Rådhusene pr. 28. februar 2023

Fraværsrapport - Område-MED Social og Arbejdsmarked pr. 28. februar 2023

Fraværsrapport - Område-MED Teknik Erhverv og Kultur pr. 28. februar 2023

Datagrundlag i fraværsrapporterne

Punkt 14: Årsberetning 2022 - Kommunens årsregnskab for 2022

S2023-1150

Administrationens indstilling

Det indstilles, at årsberetning og regnskab 2022 tages til orientering.

Sagens kerne

Årsberetning og regnskab for 2022 for Nordfyns Kommune er udarbejdet.

Regnskabet består af en årsberetning samt et bilagshæfte med særlige specifikationer til regnskabet. I de særlige specifikationer indgår overførsel af drifts- og anlægsbevillinger.

Sagens baggrund

Nordfyns Kommunes regnskab for 2022 er færdigt og det samlede regnskab udviser et overskud på 26,3 mio. kr. mod et oprindeligt budgetteret overskud på 25,8 mio. kr. Det samlede overskud går til at finansiere kommunens afdrag på lån.

Det oprindelige budgetterede overskud indeholdt dog budgetreserver på samlet set 12,3 mio. kr. Det endelige resultat af ordinær drift er i overensstemmelse med det forventede regnskab, som senest blev opgjort ved budgetopfølgningen pr. 30. september 2022.

De endelige regnskabstal ser således ud:

(mio. kr.)	Oprindeligt budget	Korrigeret budget	Forventet regnskab pr. 30.09.2022	Regnskab 2022
Tilskud og skatter	-2.133,0	-2.124,6	-2.124,6	-2.122,1
Driftsudgifter	2.026,4	2.057,2	2.047,0	2.040,6
Renter mv.	0,8	5,6	5,6	7,3
Resultat af ordinær drift	-105,8	-61,8	-72,0	-74,2
Anlægsudgifter	61,9	97,1	39,8	42,0
Skattefinansieret resultat	-43,9	35,2	-32,2	-32,2
Brugerfinansieret område	5,8	6,6	6,6	5,9
Budgetreserver	12,3	1,6	0,0	0,0
Resultat i alt	-25,8	43,5	-25,6	-26,3

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

Minus foran beløb angiver indtægter/overskud.

Det fremgår af regnskabet, at:

- Resultat af ordinær drift blev 31,6 mio. kr. dårligere end oprindeligt budgetteret. Dette kan overordnet set tilskrives dels tilbagebetaling af statstilskud, dels øgede driftsudgifter, primært til det specialiserede børn og voksenområde.

- Anlægsudgifterne er 19,9 mio. kr. mindre end oprindeligt budgetteret. Dette skyldes dels, at en række anlægsprojekter er forsinkede og dels, at der er modtaget salgsindtægter ved salg af byggegrunde.
- Resultat af det brugerfinansierede område er 0,1 mio. kr. dårligere end oprindeligt budgetteret.

Det samlede regnskabsresultat er samlet set 0,7 mio. kr. bedre end skønnet for regnskabsresultatet ved budgetopfølgningen pr. 30. september 2022. Afvigelsen kan primært forklares ved:

- at driftsudgifterne er 6,4 mio. kr. lavere end forventet som har sammenhæng til, at budgetoverførslerne er 8,4 mio. kr. større end forventet
- at indtægterne fra tilskud og udligning er 2,5 mio. kr. mindre end forventet pga. negativ efterregulering af betaling for aktivitetsbestemt sundhed samt tilbagebetaling af momsrefusion for modtagne tilskud
- at anlægsudgifterne er 2,2 mio. kr. højere end forventet

2 af 4 måltal i Kommunalbestyrelsens økonomiske politik for 2022-2025 er overholdt i forbindelse med regnskabsafslutningen. Det er måltallene for gennemsnitlig likviditet og netto gældsafvikling.

Nedenfor er vist måltallene sammenholdt med oprindeligt budget og regnskab:

(i mio. kroner)	Måltal	Opr. budget 2022	Regnskab 2022
Resultat af ordinær drift	-95,0	-105,8	-74,2
Anlægsudgifter	75,0	75,0	42,0
Gennemsnitlig likviditet	150,0	138,9	164,6
Netto gældsafvikling	20,0	5,2	25,5

Økonomisk politik 2022-2025. Minus foran beløb angiver indtægter/overskud.

Overholdelse af service- og anlægsrammer for 2022

Kommunernes service- og anlægsudgifter i 2022 skal samlet set holdes inden for de udmeldte rammer for at undgå sanktionsbestemmelserne, jf. 'Aftalen om kommunernes økonomi for 2022'.

Nordfyns Kommunes overholdelse af rammerne ser således ud:

(i mio. kroner)	Udmeldt ramme	Korrigeret ramme	Regnskab 2022	Afvigelse til korrigeret ramme
Serviceudgifter	1.412,1	1.433,2	1.445,8	12,6
Bruttoanlægsudgifter	61,9	61,9	65,6	3,7
Service- og anlægsudgifter i alt	1.474,0	1.495,1	1.511,4	16,3

De samlede serviceudgifter er i regnskabet 12,6 mio. kr. højere end den korrigerede serviceramme og bruttoanlægsudgifterne er 3,7 mio. kr. højere end rammen. Samlet set er service- og bruttoanlægsudgifterne 16,3 mio. kr. højere end den samlede korrigerede ramme.

I økonomiaftalen mellem regeringen og KL for 2022 er der kun aftalt sanktioner i forbindelse med regnskabet for serviceudgifterne. Parterne er dog enige om, at kommunerne også skal overholde rammerne for anlægsudgifterne.

Ved de seneste meldinger fra KL er vurderingen, at der ikke vil være sanktioner på servicerammen men eventuelle regnskabssanktioner vil blive udmeldt af Indenrigs- og Sundhedsministeriet, når regnskabstallene for alle kommuner er endeligt opgjort.

Budgetoverførsler drift og anlæg

Budgetoverførslerne fra 2022 til 2023 er totalt set på samme niveau som sidste år. Dog er driftsoverførslerne større, mens overførslerne er mindre for anlægsudgifterne.

(i mio. kroner)	2021 - 2022	2022 - 2023	Ændring
Overførte driftsbeløb	10,9	19,4	8,5
Overførte anlægsbeløb	65,5	58,0	-7,5
Budgetoverførsler i alt	76,4	77,4	1,0

Likviditet

Kommunens likvider er i 2022 blevet reduceret med 25,3 mio. kr., hvor der oprindeligt var budgetteret med en forøgelse af likvider på 2,9 mio. kr.

Den primære årsag til den reducerede likviditet er negative kursreguleringer af kommunens værdipapirer i kapitalpleje, som følge af de generelle markedsvilkår på kapitalmarkedet.

Kursreguleringerne har ikke påvirket regnskabsresultatet, da reguleringen sker via egenkapitalen.

Den gennemsnitlige likvide beholdning beregnet efter kassekreditreglen har i 2022 udgjort 164,6 mio. kr. mod 162,6 mio. kr. i 2021.

Beslutningskompetence

Kommunalbestyrelsen.

Økonomiske oplysninger

Specifikationer til regnskabet forefindes dels i noterne og sektorbeskrivelserne i årsberetningen, og dels i vedlagte bilagshæfte.

Lovgrundlag

Indenrigs- og Sundhedsministeriets budget- og regnskabssystem for kommuner.

Nordfyns Kommunes Principper for Økonomistyring.

Beslutning på HovedMED (2023-2024) 28-03-2023

Orientering foretaget.

Bilag

Årsberetning 2022

Årsberetning 2022 - bilagshæfte

Punkt 15: Status på rekruttering og fastholdelse

S2022-27371

Sagens baggrund

Direktionen og Økonomiudvalget orienteres i marts 2023 på projekterne om rekruttering og fastholdelse.

HovedMED orienteres ligeledes om status på projektets tre spor:

- Employer branding.
- Op i tid og seniorindsats.
- Rekruttering, onboarding og ledertalentudvikling.

Indstilling

Det indstilles, at HovedMED får en status på rekrutterings- og fastholdelsesprojekterne.

Sagens kerne

Som en del af Budget 2022 og overslagsårene er der afsat en pulje til indsatser ift. rekruttering og fastholdelse, som er organiseret i tre projekter. HovedMED får en status på projekterne og økonomien.

Lovgrundlag

Intet.

Økonomiske oplysninger

Der er afsat en pulje på 3.750.000 kr. i Budget 2022 og overslagsårene med fordelingen 750.000 kr. i 2022 og 1.000.000 kr. årligt i overslagsårene. Nedenfor er angivet, hvor meget der er anvendt i projektet indtil nu (2022) og hvad forventningen er til disponering af puljen i den samlede projektperiode. I bilaget fremstilles økonomien mere detaljeret.

	Regnskab 2022	Budget 2022	Budget 2023	Budget 2024	Budget 2025
Budget	479.000	750.000	1.020.000	1.020.000	1.020.000
Employerbranding	319.000	550.000	300.000	150.000	125.000
Rekruttering, onboarding og ledertalentudvikling	70.000	100.000	450.000	420.000	420.000
Op i tid og seniorindsats	90.000	100.000	270.000	450.000	475.000
Forudsætninger					

Budgetteknisk er midlerne videreført i 2025 og 2026				
Derudover er der egenfinansiering på employerbranding med 350.000 kr. fra aktiv pleje og omsorg				

Beslutning på HovedMED (2023-2024) 28-03-2023

HovedMED fik en status på projekterne om rekruttering og fastholdelse.

HovedMED aftalte, at Rammeaftalen for arbejdstid og seniorpolitik drøftes på kommende møde med deltagelse af Løn og Personale.

Bilag

Status - Rekruttering og fastholdelse til Økonomiudvalget marts 2023

Punkt 16: Arbejdsskadestatistik for 2022

S2022-612

Økonomiske oplysninger

Sagen har ikke været forelagt Økonomi og Løn

Sagens kerne

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

Lovgrundlag

Ingen

Indstilling

Forelægges til orientering.

Konsekvenser for arbejdsmiljøet

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

Sagens baggrund

Arbejdsskadestatistikken viser antal af arbejdsulykker, årsag til arbejdsulykken samt forventet fravær.

Arbejdsulykker er opgjort for de enkelte OmrådeMED og samlet for hele HovedMEDs område.

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

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

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

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

Beslutning på HovedMED (2023-2024) 28-03-2023

Orientering foretaget.

Bilag

Oversigt over arbejdsulykker 2022

Punkt 17: Orientering

S2016-47827

Sagens kerne

Orientering til HovedMED:

Orientering fra ledelsessiden.

Orientering fra medarbejdersiden.

Orientering fra arbejdsmiljørepræsentanterne.

Beslutning på HovedMED (2023-2024) 28-03-2023

HovedMED orienterede gensidigt med fokus på:

- Status på strukturændringer på Skole- og dagtilbudsområdet, herunder at der er et rigtig godt samarbejde om at ændre organisering og placering af ledere og medarbejdere.
- Der udarbejdes en ny ejendomsstrategi for kommunens samlede bygningsmasse, herunder også hvad der skal ske med ledige bygninger som konsekvens af strukturændringer på skole- og dagtilbudsområdet.

HovedMED ønskede at kommunikere om følgende fra mødet:

- Nyt medarbejdergrundlag.
- Adgang til dagsordener og referater fra MED.