

REFERAT HovedMED - arkiv d. 29-11-2022

Mødedato Tirsdag d. 29. november 2022 kl. 09:30

Mødested Søndersø Rådhus, Tingstedet 1

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

Indholdsfortegnelse

Tidsplan.....	3
Godkendelse af referat fra HovedMED.....	4
Referater fra OmrådeMED.....	5
Mødeplan og årskalender 2023 - HovedMED.....	6
Status på økonomien for MED-udvalgets område.....	7
Forslag til MED struktur som følge af organisationsændringen i Sundhed- og rehabilitering.....	8
Politikerpraktik i organisationen.....	10
Håndtering af energiforsyningssituationen.....	11
Dommerpanel til arbejdspladsprisen.....	12
Fraværstatistik pr. 31. oktober 2022 - HovedMED.....	13
Læring og vidensdeling fra sygefraværprojekt på dagtilbudsområdet.....	16
MED-organisation - kommende udpegning af TR-repræsentanter og valg af AMR-repræsentanter...	18
Orientering.....	19
Eventuelt.....	21

Punkt 1: Tidsplan

S2016-47827

Sagens kerne

Tidsplan for HovedMED for mødet den 29. november 2022:

	Drøftelse	Deltagere
09.30-09.35	Godkendelse af referat fra HovedMED	
09.35-09.40	Referater fra OmrådeMED	
09.40-09.50	Mødeplan og årskalender 2023 - HovedMED	
09.50-10.20	Status på økonomien for MED-udvalgets område	
10.20-10.35	Forslag til MED struktur som følge af organisationsændringen i Sundhed- og rehabilitering	
10.35-10.45	Politikerpraktik	
10.45-11.00	Håndtering af energiforsyningssituationen	
11.00-11.10	Dommerpanel til arbejdspladsprisen	
11.10-11.20	Fraværstatistik pr. 31. oktober 2022 - HovedMED	
11.20-11.50	Læring og vidensdeling fra sygefraværprojekt på dagtilbudsområdet	Projektleder Louise Knudsen og personalekonsulent Zugbeyde Akbulut deltager under dette punkt.
	Orientering	
11.50-12.00	MED-organisation - kommende udpegning af TR-repræsentanter og valg af AMR-repræsentanter	
12.00-12.30	Orientering	
12.30-13.00	Eventuelt	

Beslutning

Godkendt.

Punkt 2: Godkendelse af referat fra HovedMED

S2016-47827

Sagens kerne

Forelægges til orientering.

Der foreligger følgende referater fra HovedMED:

17. august 2022

23. august 2022

Beslutning

Godkendt.

Bilag

Åbent referat - HovedMED den 23-08-2022, kl. 09:30-13:00

Åbent referat - HovedMED den 17-08-2022, kl. 08:00-10:00

Punkt 3: Referater fra OmrådeMED

S2016-47827

Sagens kerne

Referater fra OmrådeMED forelægges til orientering.

- OmrådeMED Teknik, Erhverv og Kultur, den 18. august
- OmrådeMED Social og Arbejdsmarked, den 15. august
- OmrådeMED Rådhusene, den 16. august
- OmrådeMED Rådhusene, den 3. oktober
- OmrådeMED Børn og Unge, den 19. august

Beslutning

Orientering foretaget.

Bilag

Åbent referat - OmrådeMED Social og Arbejdsmarked den 15-08-2022, kl. 12:30-15:30

Åbent referat - OmrådeMED Børn og Unge den 19-08-2022, kl. 08:30-11:30

Åbent referat - OmrådeMED Teknik, Erhverv og Kultur den 18-08-2022, kl. 13:00-15:00

Åbent referat - OmrådeMED Rådhusene den 16-08-2022, kl. 13:00-16:00

Åbent referat - OmrådeMED Rådhusene den 03-10-2022, kl. 09:00-09:30

Punkt 4: Mødeplan og årskalender 2023 - HovedMED

S2022-36121

Sagens kerne

Mødeplan og årskalender 2023 for HovedMED.

Indstilling

Forelægges til drøftelse.

Sagens baggrund

Der er udarbejdet et foreløbigt forslag til administrativ mødeplan for 2023.

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

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

Torsdag den 19. januar

Tirsdag den 28. marts

Tirsdag den 13. juni

Torsdag den 10. august - Budgetorientering

Torsdag den 24. august - Fællesmøde mellem Økonomiudvalget og HovedMED

Tirsdag den 28. november

Mødeplan og opdateret årskalender er bilagt punktet.

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

Økonomiske oplysninger

Sagen har ikke været forelagt Økonomi og Løn.

Lovgrundlag

Intet.

Beslutning

HovedMED drøftede mødeplan og årskalender for 2023 med følgende input:

- Datoer og tidspunkter blev aftalt, dog skal der lægges et ordinært møde ind i mødeplanen i høringsfasen for Budget 2024
- Mere fokus på inddragelse ift. Budget 2024:
 - 19. jan. følger HovedMED op på Økonomiudvalgets indledende drøftelser 18. jan. 2023
 - 13. juni skal indeholde et punkt med forberedelse til fællesmøde med Økonomiudvalget
- 28. marts følger HovedMED op på visionen og politisk arbejdsgrundlag
- Der skal planlægges et seminar for HovedMED i foråret med fokus på HovedMED's strategiplan og ledelsesgrundlag og medarbejdergrundlag
- Sundhedsuge og Hygiejneuge lægges i mødekalenderen, så HovedMED inddrages i planlægningen

Strategi og Politik indarbejder inputtene og dagsordensætter mødeplan og årskalender på mødet 19. jan. 2023.

Bilag

Årskalender 2023 for HovedMED

Mødeplan 2023 til MED

Punkt 5: Status på økonomien for MED-udvalgets område

S2022-534

Sagens kerne

HovedMED orienteres om status omkring økonomi for hele kommunen.

Indstilling

Det indstilles, at status på økonomien drøftes med HovedMED i forhold til

- status og budgetopfølgning tages til orientering samt
- at der sker drøftelse i forhold til udmøntning af budgettet for 2023
- at der sker drøftelse af evalueringen af budgettet for 2023

Sagens baggrund

HovedMED orienteres om status på økonomi indenfor udvalgets område. Det drejer sig om

- budgetopfølgning pr. 30. september 2022 som forelægges til politisk godkendelse i november 2022

Kommunalbestyrelsen har godkendt budgettet for 2023 og i den sammenhæng drøftes

- budgetudmøntningen for budget 2023 i forhold de personalemæssige konsekvenser.
- evaluering af budgetprocessen for budget 2023

Økonomiske oplysninger

-

Lovgrundlag

-

Beslutning

Kommunaldirektøren gav HovedMED en orientering om økonomien for HovedMED's område med fokus på budgetoverførsler til 2023, køb og salg af byggegrunde, stigende energipriser og budgetreserve.

HovedMED fik også en orientering om budgetopfølgningen pr. 30. sep. 2022 og budgetudmøntning af Budget 2023.

Punkt 6: Forslag til MED struktur som følge af organisationsændringen i Sundhed- og rehabilitering

S2022-31113

Sagens kerne

Som konsekvens af ny organisering i Sundhed- og rehabilitering er der udarbejdet et forslag til ændret lokal MED struktur, så strukturen bliver tilpasset til den nye organisering.

Indstilling

At Område MED drøfter forslag til Lokal MEDs organisering

At Område MED indstiller forslaget til endelig godkendelse i HovedMED

Sagens baggrund

Sundhed- og rehabilitering har fået ny organisering pr. 1. august 2022. Som en konsekvens heraf fremlægges forslag til ændring af den lokale MED struktur, som der understøtter høj grad og medarbejder indflydelse i den nye organisering. Forslag til ny MED struktur:

Træning og forebyggelse

Træning- og aktivitetsafdelingen omdøbes til Forebyggelse og Genoptræning. Afdelingen får hovedansvaret for sundhedsfremme og forebyggelse samt samarbejdet med civilsamfundet.

Lokal MED for aktivitet- og træning ændres til Lokal MED for Forebyggelse og genoptræning. Lokal MED's formand bliver afdelingsleder fra Forebyggelse og genoptræning. Derudover består Lokal MED af 4 medarbejder repræsentanter og 2 teamledere.

Sygepleje og Sundhedscenter

Sundhedscenter Nordfyn flyttes fra Aktiv Pleje og Omsorg til Afdelingsleder for Sygeplejen. Afdelingen får ansvaret for den kommunale sundhedsbehandling og palliation i eget hjem og på Sundhedscentret.

Lokal MED for sygepleje ændres til Lokal MED for Sygepleje og Sundhedscenter. Lokal MED's formand bliver afdelingsleder fra Sygepleje og Sundhedscenter. Derudover består Lokal MED af 3 medarbejder repræsentanter og 2 teamledere.

Aktiv Pleje og Omsorg

Det visiterede aktivitetsområde og demensområdet flyttes fra træningsområdet til Aktiv Pleje og Omsorg. Området organiseres med egen områdeledelse.

Lokal MED for hjemmepleje og Plejehjem forsætter udændret.

Der udvides med et lokal med til demens og aktivitetsområdet. Lokal MED's formand bliver områdelder for demens og aktivitet. Derudover består Lokal MED af 2 medarbejder repræsentanter.

Handicap og psykiatri

Der er ikke ændringer i nuværende MED organisering.

Økonomiske oplysninger

Ikke forelagt Økonomi og Løn.

Lovgrundlag

Med- aftale for Nordfyns Kommune.

Beslutning

HovedMED fik en orientering om organisationsændring på Sundheds- og Rehabiliteringsområdet og ønske om ændret MED-struktur, herunder ændring af navne på udvalg.

Det blev drøftet, at principperne for ændringerne er:

- Antallet af medarbejderrepræsentanter skal overstige antallet af ledelsesrepræsentanter.
- Alle valgte TR'ere på et område indgår i LokalMED og suppleres af øvrige medarbejderrepræsentanter efter behov.

Strategi og Politik tilretter beskrivelsen af struktur og Bilag 1 til MED-aftalen i henhold til ændringerne.

HR-konsulent Line Simonsen deltog under punktet.

Beslutning på møde OmrådeMED Social og Arbejdsmarked 15-11-2022 - 11:30

Indstillingen anbefales godkendt overfor HovedMED.

Dog således at sygeplejens LokalMED kun har to ledelsesrepræsentanter.

Samt at at OmrådeMED's titel ændres til OmrådeMED For Sundhed og Rehabilitering.

Samt at fordelingen af medarbejderrepræsentanter mellem AMR og TR i de enkelte lokalmed præciseres på følgende vis:

Træning og forebyggelse:

- 2 AMR, 2 TR eller medrepr., 3 lederrepr.

Sygepleje og Sundhedscenter:

- 1 AMR, 2 TR eller medrepr., 2 lederrepr.

Demens og aktivitetsområde:

- 1 AMR, 1 TR, 1 lederrepr.

Bilag

MED-AFTALE - Scannet med underskrifter

Revideret 18.11.2020- Bilag 1-MED-aftale - oversigt over områder, afdelinger og AMR

Punkt 7: Politikerpraktik i organisationen

S2016-47827

Sagens kerne

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

Indstilling

Strategi og Politik indstiller, at HovedMED drøfter og giver input til principper og model for politikerpraktik.

Baggrund

Der er på nuværende tidspunkt retningslinjer for besøg på kommunale institutioner, hvor der er særlige forhold, hvis det er under valgkamp. Se mere på kommunens hjemmeside: <https://www.nordfynskommune.dk/vores-kommune/generel-information/besog-de-kommunale-institutioner/> (kopier linket og indsæt i browser).

HovedMED drøfter principper for kommunalpolitikeres besøg på institutioner med afsæt i følgende spørgsmål:

- Hvem kan komme i praktik (gælder det kun valgte til Kommunalbestyrelsen i Nordfyns Kommune)?
- Hvordan aftales en praktik (via direktør, lokal leder, lokal trio)?
- Hvem beslutter, om en praktik kan gennemføres (f.eks. ift. tidsforbrug, timing, osv.)?
- Hvor lang tid kan en praktik vare?
- Hvad kræver praktikken af arbejdspladsen?
- ...

Strategi og Politik udarbejder på baggrund af input fra HovedMED principper for politikerpraktik på kommunale arbejdspladser/institutioner, som godkendes i direktionen.

Beslutning

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

- Den nationale frivillighedsuge (uge 39) anvendes fortrinsvis som anledning og tidspunkt for politikerpraktik.
- En praktik aftales på initiativ fra politiker med den relevante direktør (og derefter fag-/institutionsområde).
- Besøg hos borgere kræver, at der er tydelighed på, hvad politikerne kan deltage i, og om det afspejler den generelle hverdag.
- Velfærdsopgaverne omfatter alle kommunale organisationer og fagområder.

Strategi og Politik udarbejder forslag til principper, som kvalificeres i HovedMED på mødet 19. jan. 2023.

Punkt 8: Håndtering af energiforsyningsituationen

S2016-47827

Sagens kerne

Å

På nationalt og kommunalt niveau arbejdes der målrettet på håndtering af energiforsyningsituationen, som følge af krigen i Ukraine. KL står i tæt samarbejde med de nationale myndigheder i spidsen for de overordnede retningslinjer og anbefalinger ift. hvordan kommunerne skal håndtere situationen.

Å

Indstilling

Direktionen indstiller, at HovedMED får en status på situationen og drøfter konsekvenser for medarbejder- og arbejdsforhold.

Å

Baggrund

Under punktet giver direktøren en status på, hvordan energiforsyningsituationen håndteres på de enkelte kommuner med fokus på:

- Nationale retningslinjer for belysning og temperatur - herunder lokal implementering
- Nødberedskab ift. evt. brown outs (kontrollerede og tidsbegrænsede perioder med strømafbrydelser) og konsekvenser ift. driften (hjælpe midler, nødkald, kommunikation, telefon- og internet)
- Spareråd og tiltag

KL har samlet alt information om nødberedskab og energisparetiltag på hjemmesiden:

<https://www.kl.dk/tema/energikrisen>, hvor man lige kan få information fra KL og nationale myndigheder.

På Nordfyns Kommunes intranet er også angivet, hvad vi

går: <https://intranet.nordfynskommune.dk/Afdelinger/Teknik-Erhverv-og-Kultur/Driftsafdelingen/Klima-og-Energi/Energikrise>

Å

Beslutning

Kommunaldirektøren indledte punktet med en ros til samtlige medarbejdere for at håndtere kriser (covid-19, Ukraine-krigen og energiforsyning) flot, agilt og med de forskelligheder, der er behov for på de enkelte kommuner.

Å

HovedMED fik en orientering om igangværende initiativer ift. håndtering af energiforsyningsituationen med fokus på:

- Vi følger de nationale og kommunale retningslinjer for temperaturer og belysning osv.
- Der kommunikeres lige både internt og eksternt om tiltag og forholdsregler.
- Nødberebninger anvendes i henhold til de gældende beredskabsplaner, som er blevet efterset.

Punkt 9: Dommerpanel til arbejdspladsprisen

S2022-33766

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 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 for HovedMED)
- Christina Hald Holm 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

HovedMED valgte to medarbejderrepræsentanter til dommerpanelet til arbejdspladsprisen, Else Eriksen og Else Lund.

Punkt 10: Fraværstatistik pr. 31. oktober 2022 - HovedMED

S2022-38222

Sagens kerne

Fraværstatistikken pr. 31 oktober 2022 for HovedMED er udarbejdet og fremlægges til drøftelse.

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

Det samlede sygefravær for HovedMed's område, set over de seneste 12 måneder, ligger pr. 31. oktober 2022 på 5,6 %, hvilket er det samme som pr. 30. september 2022 og 0,6 procentpoint højere i forhold til sygefraværet pr. 31. oktober 2021.

Specifikt for oktober måned 2022 ligger sygefraværet på 5,9%, hvilket er 0,3 procentpoint højere i forhold til sygefraværet for september måned 2022 og 0,6 procentpoint lavere i forhold til oktober måned 2021.

Det registrerede fravær svarer til ca. 98,3 fraværårsværk for HovedMED's område.

Andelen af medarbejdere uden sygefravær ligger på 25,8% 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.

Fraværssrapport pr. 31. oktober 2022	Sygefraværprocent		Antal sygefraværsdage pr. årsværk	Andel uden sygefravær i procent	Estimeret lønudgift ved sygefravær
	Seneste 12 mdr.	Forrige 12 mdr.	Seneste 12 mdr.	Seneste 12 mdr.	Seneste 12 mdr.
HovedMED	Måltal		Måltal	Måltal	I hele kr.
	4,3 %		11,2 dage	33,0 %	
HovedMED	5,6 %	5,1 %	14,1 dage	25,8 %	47.870.366

Seneste 12 måneder: 1. november 2021 - 31. oktober 2022.

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

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

Børn og Unge: fraværet ligger 0,6 procentpoint højere.

Rådhusene: fraværet ligger 0,5 procentpoint højere.

Social og Arbejdsmarked: fraværet ligger 0,4 procentpoint højere.

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

OmrådeMED Rådhusene samt Teknik, Erhverv og Kultur har indfriet alle tre måltal: "Sygefravær i % seneste 12 mdr.", "Antal sygefraværsdage" og "Andel uden sygefravær".

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 2022	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	4,8 %	4,2 %	12,5 dage	27,6 %	17.701.843
Rådhusene	2,9 %	2,4 %	7,7 dage	35,8 %	4.091.223
Social og Arbejdsmarked	7,8 %	7,4 %	20,1 dage	19,4 %	23.276.994
Teknik, Erhverv og Kultur	3,3 %	3,0 %	8,5 dage	31,7 %	1.658.238

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. Der arbejdes på at få udarbejdet en særlig rapportering ift. Covid-19.

Økonomiske oplysninger

De estimerede lønudgifter udbetalt i forbindelse med sygefravær de seneste 12 måneder udgør ca. 47,9 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

Fraværstatistikken blev drøftet i relation til punkt 11 om læring og vidensdeling fra sygefraværprojektet på dagtilbudsområdet.

Bilag

Fravær rapport - Hoved-MED pr. 31. oktober 2022

Fravær rapport - Område-MED Børn og Unge pr. 31. oktober 2022

Fravær rapport - Område-MED Rådhusene pr. 31. oktober 2022

Fravær rapport - Område-MED Social og Arbejdsmarked pr. 31. oktober 2022

Fravær rapport - Område-MED Teknik, Erhverv og Kultur pr. 31. oktober 2022

Datagrundlag i fravær rapporterne

Punkt 11: Læring og vidensdeling fra sygefraværsprojekt på dagtilbudsområdet

S2022-29204

Sagens kerne

HovedMED præsenteres for projektet og den læring og erfaring, der er opnået igennem projektet.

Personalekonsulent Zugbeyde Akbulut og projektleder Louise Knudsen deltager i punktets behandling.

Indstilling

Det indstilles, at HovedMED drøfter læringsperspektiverne fra projektet og hvordan de kan få effekt i den øvrige organisation.

Sagens baggrund

Nordfyns Kommune fik i 2020 bevilget midler fra STAR (SOAII) til projekt "Forebyggelse og håndtering af sygefravær på dagtilbudsområdet i Nordfyns Kommune".

Projektet er afsluttet, og der gives en præsentation af projektet og dets læring med udgangspunkt i følgende dagsorden:

- Indledning og rammesætningen for projektet
- Succeskriterier og læringen i projektet v. Louise.
- Gevinsterne i projektet

Et vigtigt element i projektet er den organisatoriske læring og vidensdeling i forhold til de resultater der er opnået i projektet.

Der har været afholdt vidensdeling fra projektet for Lederforum d. 22. marts 2022, hvor udgangspunktet var stærke arbejdsfællesskaber:

[2. Vidensdeling fra sygefraværsprojekt på dagtilbudsområdet \(firstagenda.com\)](#)

En del af den fælles læring er at finde på intranettet i form af 4 webinarer:

[Videndeling - Nordfyns Kommunes Intranet](#)

Her findes materialet fra de foreløbige 3 webinarer.

Webinar 1: Pyskisk arbejdsmiljø

Webinar 2: Stress

Webinar 3: Høje følelsesmæssige krav

Webinar 4: Arbejdsomængde og modstridende krav (afvikles d. 2.11.22)

Der er mulighed for at ansøge til ny pulje (SOA4), og en eventuel ansøgning skal bygge videre på den læring der er opnået.

Økonomiske oplysninger

STAR har ydet tilskud til projekt "Forebyggelse og håndtering af sygefravær på dagtilbudsområdet i Nordfyns Kommune" med et samlet tilskud på 2.018.691,20 kr.

Lovgrundlag

-

Beslutning

HovedMED fik en præsentation af erfaringer og læring fra sygefraværsprojektet på dagtilbudsområdet.

HovedMED drøftede, hvordan læringen kan udbredes i organisationen og i HovedMED's kommende drøftelser til kommende møde:

- Der kan være brug for, at vi genbesøger vores retningslinjer for håndtering af sygefravær i henhold til læringen.

- OLFA-modellen kan bringes ind i andre kulturforandringsprocesser, som kan have afsmittende effekt på sygefraværet.
- Der er behov for mere detaljeret kendskab til læringen, for at den kan udbredes.
- Nysgerrighed på betydningen af fokus på kerneopgaven vs. individet.
- Gå tættere på data og årsager, som kan udbredes sammen med metoder, sprog og værktøjer.

Personalekonsulent Zugbeyde Akbulut og projektleder Louise Knudsen deltog under punktet.

Bilag

Præsentation Strategisk chefforum - d. 26.10.2022

Punkt 12: MED-organisation - kommende udpegning af TR-repræsentanter og valg af AMR-repræsentanter

S2022-36476

Sagens kerne

Medarbejderrepræsentanter i MED vælges eller udpeges for 2 år. Valg/udpegning foretages senest i 4. kvartal i lige år og gælder fra 1. januar det følgende år.

Indstilling

Procedure for valg og udpegning fremlægges til orientering.

Sagens baggrund

Ifølge Nordfyns Kommunes MED-aftale af 1. april 2015 skal tillidsrepræsentanter udpeges til henholdsvis HovedMED og områdeMED senest i 4. kvartal i lige år.

Tilsvarende skal arbejdsmiljørepræsentanter vælges i hele Nordfyns Kommunes organisation med efterfølgende valg af hvilke af disse som skal sidde i henholdsvis HovedMED og områdeMED.

Proceduren vedrørende udpegning af tillidsrepræsentanter igangsættes i september/oktober måned ved at indhente oplysninger vedrørende hvilke overenskomstområder medarbejderne i Nordfyns Kommune er ansat under. Opgaven igangsættes af Strategi og Politik.

Tilsvarende sender Strategi og Politik i oktober måned information ud vedrørende valg af arbejdsmiljørepræsentanter i hele Nordfyns Kommune. Det anbefales, at arbejdspladserne har afholdt valg inden udgangen af november måned. Den 15. december 2022 er arbejdsmiljørepræsentanterne indkaldt til valg af AMR-repræsentanter til MED.

Som bilag vedlægges den aktuelle samlede oversigt over fordeling af medarbejdere på hovedorganisationer/valggrupper, fagforeninger/overenskomst og MED-udvalg.

Ligeledes vedlægges også den aktuelle sammensætning af HovedMED og de fire områdeMED samt mail vedrørende valg af arbejdsmiljørepræsentanter i organisationen og til MED.

Økonomiske oplysninger

Sagen har ikke været forelagt Økonomi og Løn.

Lovgrundlag

Arbejdsmiljølovgivningen.

Beslutning

HovedMED fik en orientering om procedure for valg og udpegning af TR- og arbejdsmiljørepræsentanter til MED-organisationen.

Strategi og Politik følger op på, at alle kendte valgte repræsentanter får mail om procedure for valg og udpegning, herunder frister osv.

Bilag

Bilag - Samlet fordeling af medarbejdere i Nordfyns Kommune

Bilag - Oversigt repræsentanter MED 2020 - 2022

Bilag Valg af arbejdsmiljørepræsentant

Punkt 13: Orientering

S2016-47827

Sagens kerne

Orientering til HovedMED.

- Ny vision og implementeringsplan for ny vision

Orientering fra ledelsessiden.

Orientering fra medarbejdersiden.

Orientering fra arbejdsmiljørepræsentanterne.

- Fra Temadag om strategisk arbejdsmiljø: Arbejdsmiljøarbejdet er for hele HovedMED og ikke kun AMR eller AML. Der er behov for at genoptage drøftelsen om, hvordan vi sikrer at leve op til arbejdsmiljølovgivningen, og at arbejdsmiljørepræsentanterne i HovedMED har mulighederne for at indsamle viden i hele kommunen, og ikke kun egne områder forinden et møde i HovedMED. Nogle kommuner har succes med en fælles mailliste til/fra alle AMR i kommunen. Nogle mødes et par gange om året fysisk. Andre indsamler viden via kortere virtuelle møder inden et HovedMEDs møde. Der er således mange muligheder og erfaringer fra andre kommuner, vi måske kan spejle os i? Hvordan sikrer vi at baglandets stemme kommer med ind i drøftelserne i MED?

Årskalender.

Arbejdsmiljø-årshjul.

Der vil blive afholdt MED-uddannelse primo 2023 (forventeligt 1. kvartal) i forbindelse med udpegning af TR-repræsentanter til MED og valg af AMR-repræsentanter. Det er obligatorisk for TR, AMR og leder-repræsentanter i MED at have deltaget i MED-uddannelsen.

Beslutning

HovedMED fik en orientering om:

- Ny vision og implementeringsplan.
- Seminar for Lederforum 21.-22. nov. 2022 med fokus på visionen, nyt ledelsesgrundlag og kriseledelse via psykologisk tryghed.
- Behov for at mobilisere arbejdsmiljøorganisationen mere mellem det nære og det strategiske niveau (kan tænkes sammen med valg og Arbejdsmiljødagen)
- Ønske om evaluering af Sundhedsugen forankret i arbejdsgruppen.
- Ønske om evaluering af Trivselsundersøgelsen.

Orientering fra arbejdsmiljørepræsentanterne:

- Der drøftes muligheder for at sikre at de AMR, der sidder på en arbejdsmiljørepræsentant-plads, har mulighed for at have baglandet med inde i drøftelserne på HovedMED, og således har mulighed for at kvalificere drøftelserne med synspunkter og perspektiver fra hele kommunen. Der vurderes at være mulighed for at denne drøftelse kan ske på fælles AMR møde d. 15. december 2022.
 - Else Lund tager drøftelserne og forslagene til strukturen med til dette møde.

Bilag

Tilrettet årskalender 2022 - HovedMED 29.11.2022

Ny vision - godkendt ØKU

Procesplan og organisering for implementering af ny vision, til HovedMED

Bilag 1, Slides om Strategisk arbejdsmiljø 01.09.22 - Inger-Marie, TEAM Arbejdsliv

Bilag 2, Fotos fra MED-temadag 1. september 2022

Punkt 14: Eventuelt

S2016-47827

Sagens kerne

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

Beslutning

HovedMED kommunikerer efter mødet om:

- Fravær og læring af sygefraværsprojektet på dagtilbudsområdet.
- Kommende udpegning af TR- og AMR-repræsentanter.
- Energiforsyningssituationen (både internt og eksternt)