

REFERAT Lederforum d. 25-08-2022

Mødedato Torsdag d. 25. august 2022 kl. 08:30

Mødested Søndersø Rådhus, Tingstedet 1

Mødedeltagere

Morten V. Pedersen, Gitte Callesen, Sabine Winther Rahbek, Karina Pedersen, Per Peiter, Lisette L. Gustavsén (Fravær), Inge Haakonsdatter Andersen, Louise Hjortebjerg Theil (Fravær), Sara Birgitte Kjergaard Johansen (Fravær), Dorthe Buris Hoeg, Carsten Andreasen, Mads Dahl Arvidsen, Mette Hjorth (Fravær), Mads Korsgaard, Susanne Holm Rasmussen (Fravær), Karsten Poulsen, Jeanet Randrup Brøndsted, Thomas Fløjborg-Lading, Jan Møller Iversen, Janne Pedersen, Brian Møller Bisgaard, Louise Rasmussen, Lars Konrad Mortensen, Lone Elisabeth Hvingelby, Inge Lise Andersen (Fravær), Bitten Krogh, Henrik Gregers Boesen, Gitte Høj Nielsen, Helle Albinus (Fravær), Ulla Windfeld Lund, Ole Vett, Line Hansen, Hans Rasmussen, Henrik Hørslev Hansen, Dorthe Schmidt Temberg, Gitte Clemmensen, Per Stenaa, Vicki Møberg Torp (Fravær), Ellen Lone Jung Hertel, Kjeld Kristensen, Annemarie Hansen (Fravær), Jesper Due Pedersen (Fravær), Åse Nielsen, Judith Poulsen (Fravær), Solveig Birte H. Christiansen, Gitte Helga Kristensen (Fravær), Morten Schneider Schlægelberger, Mogens Bak Hansen

Indholdsfortegnelse

Tidsplan.....	3
MED aftale og TR vilkår.....	4
Sundhedsugen 2022.....	6
Trivselsmåling 2022.....	7
Grøn omstilling, DK2020 og Klimavisionsmålet for Nordfyns Kommune.....	8
Orientering.....	10

Punkt 1: Tidsplan

S2021-735

Sagens kerne

Tidsplan for mødet - der er bestilt morgenbrød:

Tid	Punkt
08:30 - 09:05	MED aftale og TR vilkår
09:05 - 09:20	Sundhedsugen 2022
09:20 - 10:05	Trivselsundersøgelse 2022
10:05 - 10:20	Pause
10:20 - 11:15	Grøn omstilling, DK2020 og Klimavisionsmålet for Nordfyns Kommune
11:15 - 11:50	Orientering
11:50 - 13:00	Netværk og frokost

Beslutning

Godkendt.

Punkt 2: MED aftale og TR vilkår

S2022-26568

Sagens kerne

På baggrund af forespørgsel drøftes MED aftalens elementer omkring roller og opgaver samt vilkår for tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter i Nordfyns Kommune.

Personalekonsulent Jens Lundgaard deltager i punktets behandling.

Indstilling

Roller og opgaver samt vilkår for tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter i Nordfyns Kommune forelægges til drøftelse.

Sagens baggrund

På baggrund af forespørgsel drøftes MED aftalens elementer omkring roller og opgaver samt vilkår for tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter i Nordfyns Kommune.

Nordfyns Kommunes lokale MED aftale §4 stk 11 beskriver følgende:

Medarbejderrepræsentanternes og arbejdspladsernes vilkår:

Det er vigtigt for os at skabe gode og attraktive arbejdsvilkår for medarbejderrepræsentanterne. For medarbejderrepræsentanterne skal der skabes mulighed for, at alle enheder, som medarbejder-repræsentanten repræsenterer, betjenes i et passende omfang og i et kontinuerligt planlagt forløb, som gør det muligt for medarbejderrepræsentanten at udfylde deres hverv.

Det betyder også, at både ledelse og medarbejderrepræsentanter har et ansvar for, at der tages de nødvendige hensyn til arbejdspladsens størrelse, arbejdstilrettelæggelsen og andre konkrete lokale forhold.

For tillidsrepræsentanter, arbejdsmiljørepræsentanter og andre medarbejderrepræsentanter i MED-udvalg gives tilskud til arbejdspladsen for disses deltagelse i møder m.v. i Hoved MED og Område MED. Tilskudsmodel er beskrevet i bilag 3.

Af hensyn til arbejdets tilrettelæggelse skal den enkelte medarbejderrepræsentant underrette nærmeste leder om møder m.v. i MED. Ved akutte indkaldelser kan leder kun afvise medarbejderrepræsentantens deltagelse ved væsentlige driftsmæssige begrundelser.

Hvad angår vilkår for tillidsrepræsentanter henvises til Rammeaftale om Medindflydelse og Medbestemmelse kapitel 3, § 10 - 21.

Nordfyns Kommunes lokale MED aftale behandler ikke forhold vedr. TR vilkår, men henviser til Rammeaftalens bestemmelser. I Rammeaftalens § 14 fastslås, at TR skal have den fornødne tid og tilstrækkelige tid, og i Bilag 5, Protokollat vedrørende vilkår for (Fælles) tillidsrepræsentanters tidsanvendelse i forbindelse med hvervets udførelse, uddybes rammerne for vilkår for TRs tidsanvendelse nærmere.

Vores lokale TR aftaler henviser til, at TR skal have den fornødne tid samt ovenstående bestemmelser i Rammeaftalen.

[TR aftalerne](#) kan du finde på intranettet.

Nordfyns lokale dokumenter, der i øvrigt behandler emnet er vedlagt, - særligt dokumentet "Principper og ramme for TR Hverv i Nordfyns Kommune", som er vedtaget i HovedMED i sin tid og dokumentet "Roller og opgaver - TR og AMR" der blev fremlagt til orientering.

Økonomiske oplysninger

-

Lovgrundlag

Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse.

Beslutning

Personalekonsulent Jens Lundgaard redegjorde for grundprincipperne i MED aftalen og TR vilkår i Nordfyns Kommune. Emnet har været drøftet i HovedMED og OmrådeMED og det er vigtigt, at emnet ligeledes drøftes i LokalMED. Det er ledernes ansvar at få det dagsordenssat på LokalMED. Præsentationsmaterialet fremsendes til Lederforum til den videre drøftelse i LokalMED.

Vigtigt, at lederne er opmærksomme på hvis der er medlemmer i LokalMED, som ikke er enten TR eller AMR, da bør der ske en registrering heraf. Registreringen kan ske via mail til Løn og Personale.

I drøftelserne i grupperne var det særligt følgende, der blev drøftet:

- Der er behov for en pixi udgave af Nordfyns Kommunes MED-aftale, dels med fokus på ledelse, dels med fokus på medarbejderne.
- Forskellen på rollerne TR og AMR.
- Opmærksomhed på introduktionsforløb for ledere og et større fokus på MED-aftalen og dens betydning for den enkelte leder samt hvad der forventes..

Bilag

Bilag_1__Ramme_for_TR_hverv_i_Nordfyns_Kommune

Bilag_A__Roller_og_opgaver__TR_og_AMR

Punkt 3: Sundhedsugen 2022

S2021-16582

Sagens kerne

Direktionen har sammen med HovedMED besluttet, at der i 2022 afholdes en sundhedsuge, hvor alle ansatte i Nordfyns Kommune har mulighed for at deltage sammen med den lokale arbejdsplads. Sundhedsugen afholdes i uge 41.

Indstilling

Det indstilles at Lederforum orienteres om sundhedsugen 2022.

Sagens baggrund

Det er første gang, at Nordfyns Kommune tilbyder en sundhedsuge, hvor alle ansatte har mulighed for at sætte særligt fokus på sundheden rundt på arbejdspladserne.

Sundhedsugen ligger i uge 41, hvor det overordnede tema er mental sundhed. Undertemaerne vil være: Smertehåndtering, Sundhedsmiljø, Arbejdsfællesskaber.

Under hvert undertema er der fokus på at tilegne viden og skabe refleksion, som gerne skulle føre til motivation og handling sammen med sine kollegaer på arbejdspladsen. Derfor tilbydes der blandt andet forskellige oplæg og workshops lokalt på arbejdspladserne. Ved at flytte aktiviteterne ud på arbejdspladserne, er det intentionen, at skabe mere lokalt ejerskab og mulighed for forankring af varigt fokus.

Derudover vil der være andre små aktiviteter som medarbejderne/arbejdspladsen kan benytte/tilmelde sig. Det er f.eks. gående frokost, hygiejne fokus, ABC-model, forskellige podcast, besøg af fysioterapeut på arbejdspladsen mm.

Idet sundhedsugen er et nyt tiltag er kommunikationen vigtig, så alle ansatte i organisationen er bekendte med sundhedsugen. I september vil kommunikationen af sundhedsugen være særlig tydelig. Særligt vores MED-organisation, sundhedsambassadører og ledere får en rolle, så vi bedst muligt sikrer, at nyheden om en sundhedsuge kommer ud til alle arbejdspladser. Dette vil I høre mere om, men del gerne nyheden med jeres arbejdspladser allerede i dag.

HR konsulent Jette Lund Laursen deltager under dette punkt.

Økonomiske oplysninger

Sagen har ikke været forelagt Økonomi og Løn.

Lovgrundlag

Intet.

Beslutning

HR-konsulent Jette Lund Laursen redegjorde for de tiltag, der er planlagt ift. den kommende sundhedsuge i uge 41. Det bliver en tilbagevendende begivenhed i uge 41 i de kommende år.

Lederforum havde en drøftelse omkring hvilke emner der fylder i hverdagen. Der blev nævnt emner så som høje følelsesmæssige krav, hvad betyder kerneopgaven for arbejdspladsen, arbejdsfællesskaber, fokus på bevæg apparatet.

Vigtigt at alle følger kampagnen på intranettet mm. i september måned, så der sker den bedst mulige planlægning af sundhedsugen på din arbejdsplads.

Punkt 4: Trivselsmåling 2022

S2021-12227

Sagens kerne

Trivselsmåling 2022.

Indstilling

Det indstilles, at Lederforum orienteres om processen for trivselsmåling 2022.

Det indstilles, at Lederforum drøfter:

1. Hvad får vi ud af at måle trivslen?
2. Hvad er min rolle som leder i trivselsmålingsprocessen?
3. Hvad udfordrer mig som leder i processen?

Sagens baggrund

At arbejde med trivsel kan stille mange og mangesidede krav til rollen som leder.

På Lederforum præsenteres den kommende trivselsmålingsproces, og der lægges op til refleksion om roller, ansvar og udfordringer, når man som leder er midt i en trivselsmålingsproces.

Derfor bedes Lederforum drøfte ovennævnte 3 spørgsmål, hvori der reflekteres over egen ledelse i processen.

HR konsulent Line Simonsen deltager på mødet.

Økonomiske oplysninger

Sagen har ikke været forelagt Økonomi og Løn.

Lovgrundlag

Intet.

Beslutning

HR konsulent Line Simonsen redegjorde for den kommende trivselsmåling og hvorfor vi måler trivslen på en arbejdsplads.

Trivslen på arbejdspladsen er vigtig for at vi kan lykkes med kerneopgaven og være en attraktiv arbejdsplads.

Det blev efterspurgt, at spørgsmålene blev sendt ud - lagt på intra - forud for, at der skal besvares på den kommende trivselsmåling. Dette sker med henblik på at kunne få en god drøftelse og forståelse for spørgsmålene forud for trivselsmålingen.

Processen bliver

- En kort valideringsproces for den enkelte leder ift. data fra OPUS Løn og Personale.
- Målingen sendes ud den 3. oktober og vil være tilgængelig i hele oktober måned.
- Rapporten er tilgængelig primo november og dermed straks efter afslutningen af målingen.

Herefter skal der arbejdes med inddragelse og handleplaner for indsatser. Planlæg allerede nu processen for inddragelse og udarbejdelse af handleplaner.

Der anvendes et nyt system til trivselsmålingen. Det er et fleksibelt system som også kan anvendes på den enkelte arbejdsplads efter behov.

Punkt 5: Grøn omstilling, DK2020 og Klimavisionsmålet for Nordfyns Kommune

S2022-32367

Sagens kerne

Nordfyns Kommune har tilsluttet sig DK2020 samarbejdet. Der er udarbejdet en plan for Nordfyns Kommune som geografisk område og som virksomhed, der angiver hvordan vi bidrager til opfyldelse af de fælles mål.

Indstilling

Det indstilles, at Lederforum orienteres om status på DK2020 planen for Nordfyns Kommune.

Det indstilles, at Lederforum drøfter det ledelsesmæssige ansvar i forbindelse med DK2020 planen.

Sagens baggrund

Kommunalbestyrelsen besluttede i Budget 2020 nye klimavisionsmål for Nordfyns Kommune;

- 1) Nordfyns Kommune som virksomhed skal være CO2 neutral senest i 2030
- 2) Nordfyns Kommune skal som geografisk område reducere CO belastningen med mindst 70 % i 2030.

Kommunens klimavisionsmål er en del af Organisationens Strategi- og Udviklingsplan - Grøn omstilling.

Som et led i at udarbejde en handlingsplan den grønne omstilling, der skal sikre kommunens klimavisionsmål nås, godkendte Kommunalbestyrelsen i efteråret 2020 Nordfyns Kommunes ansøgning om deltagelse i DK2020 projektet.

Med DK2020 er alle landets kommuner inviteret til at deltage i et projektforsøg, der understøtter den enkelte kommune i at udarbejde en klimaplan. Økonomiudvalget behandler klimaplanen for Nordfyns Kommune på mødet d. 17. august 2022. Klimaplanen indeholder blandt andet de effektmål, som er beskrevet i Organisationens Strategi- og Udviklingsplan 2020-2022.

Som et element i klimaplanen, er der udarbejdet forslag til investeringsplan. Denne vil indgå i budgetdrøftelserne i Budget 2023 og vil være en forudsætning for, at klimahandleplanen kan udmøntes.

Program for punktet:

1. Henrik Boesen orienterer om status på DK2020 planen for Nordfyns Kommune, herunder relevante elementer i de aktuelle budgetforhandlinger
2. Med udgangspunkt i Kotters 8 trin til forandring (se bilag) drøfter grupperne følgende:
 - Hvilket trin oplever jeg som leder at være på i relation til den grønne omstilling af Nordfyns Kommune?
 - Hvor skal vi som ledere (individuel og som fællesskab) lægge vores energi i den kommende tid?

Organisationskonsulent Ditte Clément deltager i dette punkt med det formål at facilitere ovenstående drøftelser.

Økonomiske oplysninger

Sagen har ikke været forelagt Økonomi og Løn.

Lovgrundlag

Parisaftalen, Cop 23 aftalen, Klimaloven af 6. december 2019.

Beslutning

Direktør Henrik Boesen redegjorde for status i forhold til den grønne omstilling.

Der blev sat fokus på ledelsesopgaven ift. den grønne omstilling via gruppedrøftelser og givet status på de enkelte institutioner ift. at arbejde med bæredygtighed.

Bilag

Lederforum status på grøn omstilling

Kotters 8 trin til Lederforum 25. aug 2022

Organisationens Strategi- og Udviklingsplan 2020-2022 OPDATERET AUG 2021

DK2020 plan for Nordfyns Kommune

Punkt 6: Orientering

S2021-735

Sagens kerne

Forelægges til orientering, herunder:

- Hygiejneuge 38, v. Judith Poulsen
- Status på ny vision
- Ledelsesuge 44

Beslutning

Morten V. Pedersen redegjorde for status på ny Vision og processen herfor. Der har været en proces med inddragelse af mange aktører og Kommunalbestyrelsen er ved at være klar med en ny vision, som forventes godkendt på Kommunalbestyrelsens møde d. 29. september 2022.

Visionen og implementeringen heraf vil være et væsentligt indhold i det kommende seminar for Lederforum d. 21. og 22. november 2022 på Gl. Avernæs. Derudover vil der være et tema om opstart af et nyt ledelsesgrundlag for Nordfyns Kommune.

Der er ledelsesuge i uge 44 og der planlægges fælles opstart og webinarer omkring ledelsesugen. Hvis du har ideer til punkter på programmet, så meddel det venligst til Ditte Clement eller Morten V. Pedersen.

Judith Poulsen nåede ikke mødet for at orientere om hygiejneugen i uge 38. Præsentationen vedhæftes referatet.

Bilag

Fælles fokus på hygiejne i uge 38