

# REFERAT OmrådeMED Social og Arbejdsmarked - arkiv d. 15-08-2022

**Mødedato** Mandag d. 15. august 2022 kl. 12:30

**Mødested** Søndersø Rådhus, Storsalen

**Mødedeltagere** Mogens Bak Hansen, Christina Hald Holm Brusen (Fravær), Charlotte Machholdt Hermansen (Fravær), Judith Poulsen, Solveig Birte H. Christiansen, Anne Rasmussen, Ina Andersen, Maj-Britt Helen Jakobsen, Annemarie Hansen (Fravær), Maria Elmkjær Vestergaard, Thomas Kim Clausen, Henrik Hørslev Hansen, Else Lund (Fravær)

## Indholdsfortegnelse

Tidsplan.....	3
Godkendelse af referat fra sidste møde.....	4
Referat fra HovedMED.....	5
Budget 2023 - drøftelse af det samlede budgetmateriale og evt. afgivelse af høringssvar.....	6
Trivselsmåling 2022.....	8
Workshop om Vold, trusler og udadreagerende adfærd.....	9
Arbejdspladsprisen 2022.....	10
Arbejds miljødrøftelse 2022.....	11
Arbejdsskadestatistik for første halvår af 2022.....	13
Forslag om powernap til sygeplejersker og andet natpersonale.....	14
Fraværstatistik pr. 30. juni 2022 - Social og Arbejds marked.....	15
Orientering.....	17
Eventuelt.....	18

## Punkt 34: Tidsplan

S2020-3849

### Sagens kerne

Tidsplan for møde i OmrådeMED Social og Arbejdsmarked:

	<b>Drøftelse:</b>	<b>Yderligere deltagere:</b>
12.30-12.35	Godkendelse af referat fra sidste møde	
12.35-12.40	Referat fra HovedMED	
12.40-13.20	Budget 2023 - drøftelse af det samlede budgetmateriale og evt. afgivelse af høringsvar	
13.20-13.45	Trivselsmåling 2022	HR-konsulent Line Simonsen
13.45-14.00	Workshop om Vold, trusler og udadreagerende adfærd	
14.00-14.10	Arbejdspladsprisen 2022	
14.10-14.20	Arbejds miljødrøftelse 2022	
14.20-14.30	Arbejdsskadestatistik for første halvår 2022	
14.30-14.45	Forslag om powernap til sygeplejersker og andet natpersonale	
14.45-15.00	Fraværstatistik pr. 30. juni 2022 - Social og Arbejdsmarked	
	<b>Orientering:</b>	
15.00-15.25	Orientering	
15.25-15.30	Eventuelt	

### Beslutning

Godkendt.

## **Punkt 35: Godkendelse af referat fra sidste møde**

S2020-3849

### **Sagens kerne**

Der foreligger følgende referat fra OmrådeMED Social og Arbejdsmarked:

23. juni 2022

### **Beslutning**

Refereret udvides fremover med flere ord.

Til nærværende referat:

#### Til pkt. 20:

Nogle af medarbejderne har været på en temadag i kommunernes økonomiaftale, hvor der blev oplyst om at der bliver flere og flere, som har brug for offentlig hjælp. Der bliver ikke bedre velfærd med de midler, der bliver givet til det demografiske pres. Beløbet er ikke højt nok til at kunne fastholde serviceniveauet. Der henvises derfor til, at vi skal tænke ud af boksen ift. hvordan vi leverer service i dag. Opfordring til at medarbejderne, borgerne og pårørende bliver bevidste om, hvilken situation vi er i, og at vi sammen skal finde nye veje.

Der drøftes flere eksempler på hvad man evt. kan ændre, og der fremlægges forslag til hvordan man kan nytænke indsatserne i vores regi.

Der opfordres til at det ikke skal være den enkelte medarbejder, som skal levere budskabet til borgerne, men at det skal være en udmelding fra kommunen/ledelsen.

Derudover forventes der at blive et stort gab mellem udlært SOSU og SOSA personale og behovet for dem. Det kræver et øget fokus på fastholdelse og rekruttering, samt et større arbejde med hvilke greb der skal til for, at vi kan levere den nødvendige service til borgerne.

#### Til pkt. 24:

Jens fremlægger TR og medarbejderrepræsentanternes vilkår. Der drøftes hvordan vi kan få snakken ud lokalt, evt. via LokalMED.

Der gøres opmærksom på paragraf 7 i MEDaftalen, ift. information og drøftelse, og den gensidige informationspligt på alle niveauer. Det nævnes, at der er forskel på TR og AMRs vilkår ift. antallet af kolleger/medarbejdere, antal ledere og matrikler, og at drøftelserne ift. vilkår skal drøftes lokalt med afdelingsleder.

### **Bilag**

Åbent referat - OmrådeMED Social og Arbejdsmarked den 23-06-2022, kl. 09:00-12:00

## **Punkt 36: Referat fra HovedMED**

S2020-3849

### **Sagens kerne**

Forelægges til orientering.

Der foreligger følgende referater fra HovedMED:

1. juli 2022

### **Beslutning**

Orientering foretaget.

### **Bilag**

Åbent referat - HovedMED den 01-07-2022, kl. 09:30-13:00

# Punkt 37: Budget 2023 - drøftelse af det samlede budgetmateriale og evt. afgivelse af høringssvar

S2022-534

## Sagens kerne

I henhold til tidsplanen for budget 2023 offentliggøres budgetmaterialet d.12. august og sendes i høring i perioden 12. - 26. august 2022. Materialet vil være at finde på intranettet.

Det betyder, at det er vigtigt, at OmrådeMED drøfter det tekniske budget for det kommende år samt de forslag til ændringer, tilpasninger og prioriteringer, der fremgår af dokumentet budgetændringer med og uden finansiering samt af anlægskataloget. Udgangspunktet for drøftelserne er konsekvenserne for medarbejderne indenfor MED-udvalgets område.

## Indstilling

Det indstilles, at OmrådeMED drøfter

- budget indenfor området
- forslag til budgetændringer med og uden finansiering
- forslag til anlægsprioriteringer
- OmrådeMED drøfter om der skal sendes høringssvar til Kommunalbestyrelsen ift. budgetmaterialet og dets konsekvenser for medarbejderne.

## Sagens baggrund

I henhold til tidsplanen for budget 2023 offentliggøres budgetmaterialet d.12. august og sendes i høring i perioden 12. - 26. august 2022. Materialet vil være at finde på intranettet fra d. 12. august 2022

Det betyder, at det er vigtigt, at OmrådeMED drøfter det tekniske budget for det kommende år samt de forslag til ændringer, tilpasninger og prioriteringer, der fremgår af dokumentet budgetændringer med og uden finansiering samt af anlægskataloget. Udgangspunktet for drøftelserne er konsekvenserne for medarbejderne indenfor MED-udvalgets område. Budgettet består af flere dokumenter men OmrådeMED bør have fokus på følgende dokumenter

- Budgetbemærkninger indenfor OmrådeMED's område
- Forslag til budgetændringer med og uden finansiering
- Forslag til anlægsprioriteringer

## Økonomiske oplysninger

Den samlede økonomi i Budget 2023 offentliggøres d. 12. august 2022.

## Lovgrundlag

Rammeaftalen for MED.

## Beslutning

Orientering foretaget og sagen er drøftet.

Der udarbejdes et følgebrev fra OmrådeMED til LokalMED i forbindelse med deres budgetdrøftelser. Medarbejdersiden udarbejder et endeligt høringssvar. Derudover følgende kommentarer:

- Positivt at vi ikke skal ud og sænke normeringer og at budgetforslaget ligger op til en fortsættelse af den vej, vi allerede er på vej ud af.
- Bekymret for rengøringsstandarden. At de skal finde halv million i Teknik og Miljø. Stor opmærksomhed på at denne besparelse ikke rammer de områder, hvor sårbare borgere findes og hvor risikoen for infektioner er høj. Der skal tages højde for at nationale og lovgivningsmæssige krav kan opfyldes (hvilket desværre allerede nu er en udfordring).
- Bekymrende, hvis Børn og Unge sender deres manglende finansiering over i den samlede pulje og det så medfører at SR igen skal være med til at finansierer deres underskud.

## Bilag



## **Punkt 38: Trivselsmåling 2022**

S2021-12227

### **Sagens kerne**

Orientering om status på trivselsmåling 2022, implementering og opbygning af nyt system samt nye opgaver i organisationen.

### **Indstilling**

Fremlægges til orientering.

### **Sagens baggrund**

HR konsulent Line Simonsen deltager på mødet (evt. via Teams) og fremlægger status på trivselsmåling 2022, implementering og opbygning af nyt system samt nye opgaver i organisationen.

### **Økonomiske oplysninger**

Sagen har ikke været forelagt Økonomi og Løn.

### **Lovgrundlag**

Intet.

### **Beslutning**

Trivselsmålingen gennemføres i oktober. Resultat foreligger primo september.

OmrådeMED er bekymrede for tidsplanen, hvor lederne i en travl organisation skal sætte det her i gang på kort tid. Der er fx uklarhed om hvilke opsætningsopgaver der er. Der er også bekymring i forhold til oplæring i anvendelsen af et nyt system. Systemet kan også bruges til andre formål.

## **Punkt 39: Workshop om Vold, trusler og udadreagerende adfærd**

S2022-32234

### **Sagens kerne**

MED-organisationen er inviteret til, at deltage i de to workshops om vold, trusler og udadreagerende adfærd. De to workshops erstatter dele af den tidligere arbejdsmiljødag. Derfor er disse workshops også en del af den supplerende uddannelse til arbejdsmiljørepræsentanterne.

Der er stadig mange ledige pladser på de to workshops. Det er derfor vigtigt at dette tilbud videreformidles til resten af MED-organisationen (LokalMED).

### **Indstilling**

OmrådeMED orientes om workshops omhandlende Vold, trusler og udadreagerende adfærd, med henblik på at videreformidle at MED-repræsentanter, herunder AMR og AMR-leder tilmeldes.

### **Sagens baggrund**

Der tilbydes i år to workshops om Vold, trusler og udadreagerende adfærd til MED-organisationen.

Workshop 1 - Forebyggelse af vold, trusler og udadreagerende adfærd.

Workshop 2 - Håndtering af vold, trusler og udadreagerende adfærd.

Begge workshops afholdes kl 9.00 - 12.00 og hver workshop tilbydes tre gange i Sønder sø på Tingstedet 1 eller 2. Det er ikke et krav at der deltages på begge workshop, deltagelse skal ske efter hvad der er relevant for den enkelte arbejdsplads.

Der er få tilmeldte og derfor opfordres I til, at videreformidle om denne mulighed til resten af jeres organisation (LokalMED). Samtidig ses disse to workshops som en dags supplerende uddannelse for arbejdsmiljørepræsentanter og -ledere.

På Intranettet kan der læses mere om de to workshops og om hvordan I kan tilmelde jer. Link til Intranettet: [Arbejdsmiljødage 2022 - Nordfyns Kommunes Intranet](#)

Er der spørgsmål til de to workshops kan HR Konsulent Jette Laursen kontaktes.

### **Økonomiske oplysninger**

-

### **Lovgrundlag**

Arbejdsmiljøloven.

### **Beslutning**

OmrådeMED nåede ikke punktet.

Orienteringen fremsendes til de enkelte LokalMED.

### **Beslutning på møde OmrådeMED Rådhusene 16-08-2022 - 13:00**

Opmærksomheden henledes på de to workshops og nogle vil samles op ift. egen afdeling.

## Punkt 40: Arbejdspladsprisen 2022

S2022-33766

### Sagens kerne

Hvert år kan arbejdspladser i Nordfyns Kommune indstilles til at vinde Arbejdspladsprisen. Det er muligt, at blive indstillet, hvis en arbejdsplads har igangsat særlige tiltag som fremmer trivslen på arbejdspladsen. MED-organisationen har en vigtig rolle i at få kendskabet til arbejdspladsen ud i organisationen og samtidig være med til at indstille arbejdspladserne til prisen.

### Indstilling

MED-organisationen orienteres om deres rolle i forhold til at videreformidle Arbejdspladsprisen og indstille arbejdspladser til prisen.

### Sagens baggrund

Tilslutningen til Arbejdspladsprisen har været lille de seneste år og indstillinger til Arbejdspladsprisen i 2021 var desværre 0.

Derfor sættes der særligt fokus på, at muligheden for, at vinde Arbejdspladsprisen videreformidles ud i organisationen, så alle arbejdspladser der igangsætter gode initiativer også får mulighed for, at dele deres gode erfaringer og samtidig mulighed for at vinde Arbejdspladsprisen.

Hvert år gives der 2 x 10.000 kr. til to arbejdspladser.

Udover MEDs rolle i at få kommunikeret Arbejdspladsprisen ud og indstille arbejdspladser til prisen, vil der blive lavet opslag på Intranettet og det vil blive nævnt i nyhedsmailen til arbejdsmiljøorganisationen. Derudover er der en side på Intranettet med tidligere vindere og en beskrivelse af hvordan en arbejdsplads kan indstilles til prisen. Link til Intra: [Arbejdspladsprisen - Nordfyns Kommunes Intranet](#)

HovedMED drøftede den 28. januar 2022 relevansen og model for at vinde prisen. I HovedMED er der stor opbakning til prisen og et ønske om at den fortsætter, da det er en god anledning til også at anerkende alle de gode initiativer der er ude rundt om på arbejdspladserne i organisationen.

### Økonomiske oplysninger

Der gives 2 x 10.000 kr. årligt til to arbejdspladser.

### Lovgrundlag

-

### Beslutning

OmrådeMED nåede ikke punktet.

Sagen tages med på kommende møde og forvaltningen tager initiativ til at formidle muligheden for at indstille til arbejdsmiljøprisen.

### Beslutning på møde OmrådeMED Rådhusene 16-08-2022 - 13:00

Der blev gjort opmærksom på, at OmrådeMED kan indstille kandidater til arbejdsplads prisen.

# Punkt 41: Arbejdsmiljødrøftelse 2022

S2022-33753

## Sagens kerne

Arbejdsmiljødrøftelsen gennemføres hvert i MED jævnfør MED-aftalen. OmrådeMEDs drøftelser indsamles og herigennem anvendes viden og erfaringer fra OmrådeMED til at kvalificere HovedMEDs drøftelse.

Arbejdsmiljødrøftelsen skal blandt andet være med til at synliggøre; hvilke arbejdsmiljøudfordringer der er på arbejdspladserne, hvad der konkret skal arbejdes med det kommende år og hvem gør hvad så målene opnås.

## Indstilling

MEDudvalget drøfter følgende med afsæt i arbejdsmiljøredegørelsen (bilag 1) og sidste års prioriterede indsatser (bilag 2).

- Hvad er status på sidste års prioriterede indsatser?
- Hvilke arbejdsmiljøudfordringer har vi på arbejdspladserne og/eller samlet i organisationen/direktørområderne?
- Hvilke prioriterede indsatser har vi for det kommende år?
- Hvordan sikre vi at komme i mål med de prioriterede indsatser for det kommende år?

## Sagens baggrund

Til arbejdsmiljødrøftelsen udarbejdes der en årlig arbejdsmiljøredegørelse for at kvalificere indsatser på arbejdsmiljøområdet. I redegørelsen indhentes der data på blandt andet sygefraværet, arbejdsskader, Arbejdstilsynets afgørelser samt brugen af sundhedsordningen (se bilag 1).

Arbejdsmiljødrøftelsen indeholder 4 punkter som skal drøftes (se indstillingspunkt). Drøftelserne er med til at gøre næste års arbejde med arbejdsmiljøet i Nordfyns Kommune mere konkret og samtidig vil relevante mål for hele organisationen blive indsat i det kommende årshjul for 2022.

### Opmærksomhedspunkter fra arbejdsmiljøredegørelsen

- Stigende sygefravær på Social og Arbejdsmarked.
- Faldende sygefravær på Administrationsområdet samt Teknik, Erhverv og Kultur.
- Sygefravær sammenlignet med fynske kommuner, Nordfyns Kommune har det laveste gennemsnitlige sygefravær.
- Der er stort pres på det psykiske arbejdsmiljø i organisationen - der er igangsat initiativer i 2022 med workshops om at håndtere og forebygge vold, trusler og udadreagerende adfærd, samt mental sundhed som overordnet emne i Sundhedsugen.
- Nyt system til registrering af krænkende hændelser - sikre bedre håndtering og forebyggelse af hændelser samt overblik over antal og typer af hændelser.
- Arbejdsulykker er der et stigende antal corona relaterede registreringer, særligt i førtse halvår af 2022.
- Flere afgørelser fra Arbejdstilsynet, dette skyldes primært flere arbejdspladser har fået flere afgørelser og det er muligt at indgå aftaleforløb med Arbejdstilsynet.

## Økonomiske oplysninger

-

## Lovgrundlag

Arbejdsmiljøloven.

Alle virksomheder skal holde en årlig arbejdsmiljødrøftelse, hvor arbejdsgiveren i samarbejde med de ansatte tilrettelægger det kommende års samarbejde om arbejdsmiljø. Drøftelsen skal også bruges til at vurdere, om det foregående års mål er nået og til at sætte mål for det kommende års arbejde. Herudfra skal der lægges en plan for, hvordan man i det kommende år vil samarbejde for at sikre et godt arbejdsmiljø i virksomheden.

I virksomheder med arbejdsmiljøorganisation (AMO) er det her, at drøftelsen skal foregå. AMO skal have mulighed for at drøfte og komme med input til virksomhedens kompetenceudviklingsplan vedrørende den supplerende uddannelse for medlemmerne af arbejdsmiljøorganisationen.

Når Arbejdstilsynet kommer på tilsyn, skal arbejdsgiveren skriftligt kunne dokumentere, at den årlige arbejdsmiljødrøftelse har fundet sted.

## **Beslutning**

Punktet genoptages på kommende møde.

## **Beslutning på møde OmrådeMED Rådhusene 16-08-2022 - 13:00**

Status på årets prioriterede indsatser blev drøftet og der har været arbejdet med emnerne.

Indsatser for det kommende år:

- Den gode arbejdsplanlægning og arbejdets organisering.
- "Forstyrrelses" kulturen i storrumskontorerne og evaluering af mødeboksene på Otterup Rådhus.
- Social kapital og arbejdsfællesskaber.
- Fremme den fælles arbejdskultur og arbejdsglæde.

Der er behov for, at der er en systematik fra HR-konsulenterne, så der følges op i afdelingerne, når emner har været drøftet i OmrådeMED og derefter skal drøftes i LokalMED/TRIO. Vigtigt at der sker tilbagemeldinger fra LokalMED/TRIO og retur til OmrådeMED.

## **Bilag**

Bilag 2: Arbejdsmiljødrøftelse i MED 2021 - prioriterede indsatser

Bilag 1: Arbejdsmiljøredegørelse 2022

## **Punkt 42: Arbejdsskadestatistik for første halvår af 2022**

S2022-612

### **Sagens kerne**

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

### **Indstilling**

Forelægges til orientering.

### **Sagens baggrund**

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

Oversigten viser antal og hovedårsager til arbejdsulykker.

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

### **Økonomiske oplysninger**

Sagen har ikke været forelagt Økonomi og Løn

### **Lovgrundlag**

Ingen

### **Beslutning**

Punktet genoptages på kommende møde.

### **Bilag**

Oversigt over arbejdsulykker 1. halvår 2022

## Punkt 43: Forslag om powernap til sygeplejersker og andet natpersonale

S2020-3849

### Sagens kerne

Sygeplejens Lokalmøde fremsender nedenstående punkt fra mødet den 2. december 2021:

Å

Erfaringer fra anden arbejdsplads, hvor det tilstræbes at natpersonalet powernapper 29 min. Eksempler fra OUH, hvor det planlægges fra hvornår der var mulighed for at powernappe, og det har medført fejl til gavn for patientsikkerheden. Sundhedsmæssigt for personalet er der evidens for at powernap om natten nedsætter risikoen for forskellige fysiske sygdomme af og arbejde og arbejde om natten.

Å

#### Beslutning:

AMR og TR bifalder dette forslag ift. arbejdsmiljø, mindske fejl, rekruttering og fastholdelse.

Å

Carsten oplyser at der tidligere har været en bekymring, om det er alle der kan administrere 29 minutters powernap, men at han anerkender muligheden for powernap.

Å

Lokalmøde sygeplejen kan ikke beslutte dette, hvorfor punktet videresendes til Området Social og Arbejdsmarked.

### Beslutning

Forslaget blev drøftet.

Å

Medarbejdersiden gør opmærksom på de arbejdsmiljømæssige konsekvenser af natarbejde og at det for nogen kan være en stor arbejdsmiljøgevinst at tage en powernap.

Å

Ledelsen er ikke indstillet på at imødekomme ønsket om en powernap på 29 minutter. Ledelsen er tilfredse med den nuværende afvikling af natarbejdet og det vurderes at forslaget ikke er til gavn for kerneopgaven og samarbejdet på arbejdspladsen.

### Beslutning på møde Området Social og Arbejdsmarked 23-06-2022 - 09:00

Fraværende: Henrik Hørslev Hansen, Ina Andersen, Mette Pedersen og Else Lund.

Å

Sagen udskudt til kommende møde.

# Punkt 44: Fraværsstatistik pr. 30. juni 2022 - Social og Arbejdsmarked

S2022-32617

## Sagens kerne

Fraværsstatistikken pr. 30. juni 2022 for OmrådeMED Social og Arbejdsmarked er udarbejdet.

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

## Indstilling

Det indstilles, at

- fraværsstatistikken drøftes

## Sagens baggrund

De seneste 12 måneder ligger OmrådeMED Social og Arbejdsmarkeds sygefravær pr. 30. juni 2022 på 8,0%, hvilket er 1,2 procentpoint højere i forhold til sygefraværet pr. 30. juni 2021.

Specifikt for juni måned 2022 ligger sygefraværet på 6,6%, hvilket er 0,5 procentpoint lavere end juni måned 2021 og 0,4 procentpoint højere end maj måned 2022.

Det registrerede fravær svarer til ca. 53,2 fraværsårsværk for OmrådeMED Social og Arbejdsmarked.

Andelen uden sygefravær ligger pr. 30. juni 2022 på 21,7% mod måltallet på 30%.

Det samlede sygefravær for hele kommunen, set over de seneste 12 måneder, ligger pr. 30. juni 2022 på 5,7%, hvilket er 0,9 procentpoint højere i forholdt til sygefraværet pr. 30. juni 2021.

Måltal:

Det kan konstateres, at måltallene "Sygefraværsprocent", "Antal sygefraværsdage pr. årsværk" og "Andel uden sygefravær i procent" for OmrådeMED Social og Arbejdsmarked set over de seneste 12 måneder ikke er nået.

Fraværs-rapport pr. 30. juni 2022	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.
OmrådeMED Social og Arbejdsmarked	Måltal		Måltal	Måltal	I hele kr.
	5,8 %		15,1 dage	30,0 %	
Social og Arbejdsmarked	8,0 %	6,8 %	20,6 dage	21,7 %	23.764.530

Seneste 12 måneder: 1. juli 2021 - 30. juni 2022.

Forrige 12 måneder: 1. juli 2020 - 30. juni 2021.

*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 er 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. 23,8 mio. kr. for OmrådeMED Social og Arbejdsmarkedets 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**

Områdemed drøftede ikke punktet, men det kan tages til efterretning som det foreligger.

## **Bilag**

Fraværssrapport - Område-MED Social og Arbejdsmarked - pr. 30. juni 2022

Datagrundlag i fraværssrapporterne

## **Punkt 45: Orientering**

S2020-3849

### **Sagens kerne**

Orientering til OmrådeMED.

- Orientering fra ledelsessiden
- Orientering fra medarbejdersiden
- Orientering fra arbejdsmiljørepræsentanterne

### **Beslutning**

Under orientering rejstes spørgsmålet om ændringer i MED-strukturen som følge af planlagte ændringer i organisationen.

Administrationen orienterede om, at den vil tage sagen op.

## **Punkt 46: Eventuelt**

S2020-3849

**Sagens kerne**

-

**Beslutning**

Godkendt.