

REFERAT OmrådeMED Rådhusene d. 23-11-2023

Mødedato Torsdag d. 23. november 2023 kl. 08:30

Mødested Sønderø Rådhus, Tingstedet 1

Mødedeltagere Anne-Marie Tange, Mette Skjold Sørensen, Kia Lund
McDermott, Ragna Schmidt, Diana Flink Schmidt, Ann Chalotte
Havndrup Johansen, Morten V. Pedersen, Louise Rasmussen, Gitte
Clemmensen (Fravær), Karsten Poulsen, Line Simonsen, Else
Hougaard Eriksen

Indholdsfortegnelse

Tidsplan.....	3
Godkendelse af referat fra sidste møde.....	4
Referat fra HovedMED.....	5
Opfølgning på arbejdsmiljødrøftelse 2023.....	6
Medarbejdergrundlag.....	8
Forsøg i Jobcentret med fleksibel 4-dages arbejdsuge.....	10
Organisering af TRIO/MED på Søndersø Rådhus.....	12
Ferielukning på Bogense Rådhus i 2024.....	13
Fraværstatistik pr. 30. september 2023 - Rådhusene.....	14
Økonomi og Løn - videovejledninger.....	16
Status på økonomi.....	18
Orientering.....	19

Punkt 1: Tidsplan

S2020-3849

Sagens kerne

Tidsplan for møde i OmrådeMED Rådhusene:

	DRØFTELSE	Deltagere
08.30-08.35	Godkendelse af referat fra sidste møde	
08.35-08.40	Referat fra HovedMED	
08.40-09.10	Opfølgning på arbejdsmiljødrøftelse 2023	HR Konsulent Jette Laursen
09.10-09.30	Medarbejdergrundlag	
09.30-09.45	Forsøg i Jobcentret med fleksibel 4-dages arbejdsuge.	
09.45-10.00	Organisering af TRIO/MED på Sønder sø Rådhus	
10.00-10.15	Ferielukning på Bogense Rådhus i 2024	
10.15-10.30	Fraværstatistik pr. 30. september 2023 - Rådhusene	
	ORIENTERING	
10.30-10.50	Økonomi og Løn - videovejledninger	
10.50-11.10	Status på økonomi	
11.10-11.30	Orientering	

Aktuel beslutning på OmrådeMED Rådhusene 23-11-2023

Godkendt.

Punkt 2: Godkendelse af referat fra sidste møde

S2020-3849

Sagens kerne

Følgende referater fra OmrådeMED Rådhusene forelægges til godkendelse:

- Den 15. august 2023.

Aktuel beslutning på OmrådeMED Rådhusene 23-11-2023

Godkendt.

Bilag

Samlet referat - OmrådeMED Rådhusene den 15-08-2023

Punkt 3: Referat fra HovedMED

S2020-3849

Sagens kerne

Følgende referater fra HovedMED forelægges til orientering:

- Den 23. august 2023
- Den 25. august 2023

Aktuel beslutning på OmrådeMED Rådhusene 23-11-2023

Godkendt.

Bilag

Samlet referat - HovedMED (2023-2024) den 23-08-2023

Samlet referat - HovedMED (2023-2024) den 25-08-2023

Punkt 4: Opfølgning på arbejdsmiljødrøftelse 2023

S2023-9370

Sagens kerne

Den årlige arbejdsmiljødrøftelse skal afsluttes med prioritering af, hvilke emner OmrådeMED Rådhusene ønsker, at sætte fokus på det kommende år. Prioriteringer tager afsæt i de emner som blev drøftet på sidste møde i august.

Indstilling

OmrådeMED Rådhusene prioriterer arbejdsmiljøindsatser for det kommende år.

Sagens baggrund

På mødet den 15. august blev der drøftet, hvilke arbejdsmiljøemner der kunne være relevante, at sætte fokus på i OmrådeMED Rådhusene det kommende år. På dette møde skal der laves en prioritering af, hvilke indsatser der ønskes, at arbejde med det kommende år.

Arbejdsmiljøemner som der skal prioriteres mellem:

- Arbejdsfællesskaber og fleksibilitet for den enkelte
- Organisering af opgavevaretagelse med udgangspunkt i et helhedsorienteret borgerperspektiv
- Kerneopgave som ramme for udvikling, organisering og opfølgning
- Planlægning og organisering (presset kollegaer)
- Personaleomsætning/fastholdelse
- Arbejdsglæde
- Onboarding
- Fokus på arbejdsmiljøet i forhold til spareforslag/usikkerhed i ansættelsen
- Fokus på nuet i forandringsprocesserne
- Psykologisk tryghed
- Tværgående ansættelser (eksempelvis jurist Børn og Unge)
- Silonedbrydelse i organisationen i forhold til opgaveløsning

Der gennemføres en prioriteringsproces så det er tydeligt hvad og hvordan OmrådeMED arbejder videre med de prioriterede emner i det kommende år.

HR Konsulent Jette Laursen deltager under punktet.

Økonomiske oplysninger

Sagen har ikke været forelagt Økonomi og Løn.

Lovgrundlag

Arbejdsmiljøloven.

Aktuel beslutning på OmrådeMED Rådhusene 23-11-2023

OmrådeMED var enige om følgende ramme for arbejdsmiljødrøftelserne for det kommende år:

En fælles overskrift med udgangspunkt i "Arbejdsglæde med udgangspunkt i kerneopgaven i arbejdsfællesskabet".

Formålet er, at øge trivslen og styrke arbejdsfællesskabet med afsæt i kerneopgaven.

Arbejdsmiljøfokus i de fire forudsætninger for at lykkes:

<p>Ny velfærd</p> <ul style="list-style-type: none"> • Planlægning og organisering af opgaver • Tværgående ansættelser • Tværgående samarbejde • Forandringsprocesser • Onboarding/rekruttering 	<p>Kvalificerede medarbejdere</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fleksibilitet på arbejdspladsen • Planlægning og organisering af opgaver • Personaleomsætning/tilknytning • Onboarding/rekruttering • Tværgående ansættelser • Tværgående samarbejde • Forandringsprocesser
<p>Digitalisering og Teknologi</p> <ul style="list-style-type: none"> • Planlægning og organisering af opgaver • Tværgående ansættelser • Tværgående samarbejde • Forandringsprocesser • Onboarding/rekruttering 	<p>Tillid og Tryghed</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fleksibilitet på arbejdspladsen • Planlægning og organisering af opgaver • Psykologisk tryghed • Personaleomsætning/tilknytning • Pressede medarbejdere • Tværgående ansættelser • Tværgående samarbejde • Forandringsprocesser

OmrådeMED fortsætter drøftelsen på næste møde, forinden undersøges det nærmere, om der er evidensbaseret viden, der kunne indgå som inspiration til brug for at fastlægge konkrete initiativer.

Det blev drøftet, hvordan trivselspuljen i budget 2024 kan sammentænkes med arbejdsmiljødrøftelserne for at give inspiration - herunder også gerne med et tværgående fokus.

Punkt 5: Medarbejdergrundlag

S2023-13791

Sagens kerne

Det nye medarbejdergrundlag er klar til at komme ud at leve.

Indstilling

Det indstilles:

- At OmrådeMED drøfter hvordan man i dette udvalg ønsker at understøtte og bringe medarbejdergrundlaget i spil.
- At OmrådeMED giver input til aktiviteter/handlinger, der kan indarbejdes i et årshjul for medarbejdergrundlaget.

Sagens baggrund

I forlængelse af Kommunalbestyrelsens vedtagelse af visionen "Fælles veje til ny velfærd", igangsatte Direktionen udarbejdelse af Organisationens Strategi- og Udviklingsplan 2023-2026, et nyt ledelsesgrundlag og nyt medarbejdergrundlag. Der blev nedsat en central projektgrube til at understøtte arbejdet. MEDorganisationen har spillet en central rolle i at give input og ønsker til et nyt medarbejdergrundlag. HovedMED havde kick-off på dette arbejde i marts 2023.

På OmrådeMED i maj 2023 var medarbejdergrundlaget dagsordenssat for at give projektgruppen input til hvad der var vigtigt i forhold til form og indhold i et nyt medarbejdergrundlag. På møderne blev det også drøftet, hvad der skal til for at et nyt medarbejdergrundlag bliver værdiskabende og meningsfuldt for alle medarbejdere i organisationen.

Her pegede OmrådeMED blandt andet på:

- Vigtighed af at medarbejdergrundlaget kobler sig til visionen, et nyt ledelsesgrundlag og vores værdier.
- Ønske om at medarbejdergrundlaget bliver bragt i spil i flere sammenhænge og oftere end det forgangne, så det er noget vi er mere bevidste om.
- Indholdet skal være let tilgængeligt, så man ikke farer vild i svære ord eller lang tekst.
- Det skal være noget vi kan huske.
- Vi vil gerne have mulighed for at tilpasse det lokalt, så det kommer tæt på vores hverdag.

Den 24. maj 2023 afholdt projektgruppen en digital workshop. Her gav MEDorganisationens medlemmer input til hvad vores værdier betyder for os for at sikre koblingen til vores fælles værdier i et nyt medarbejdergrundlag.

Henover sommeren arbejdede projektgruppen på udviklingen af både nyt ledelsesgrundlag og nyt medarbejdergrundlag, men den ambition at sikre en rød tråd gennem disse to grundlag. Endvidere blev der prioriteret en stærk sammenhæng til visionen og den strategiske retning, der sættes i Organisationens Strategi- og Udviklingsplan 2023-2026.

Det færdige medarbejdergrundlag blev præsenteret på et digitalt møde for MEDorganisationen d. 6. oktober 2023. Her præsenterede Kommunaldirektør Morten V. Pedersen den kontekst, som medarbejdergrundlaget er skabt i. Således er der arbejdet med en direkte kobling mellem de politiske mål, som er formuleret i visionen og det politiske arbejdsgrundlag, og den strategiske udvikling dette kræver af organisationen, som er formuleret i Organisationens Strategi- og Udviklingsplan 2023-2026. (se bilag)

Det endelige medarbejdergrundlag spejler sig 1:1 i ledelsesgrundlaget og de forudsætninger for at lykkes, der er beskrevet i Organisationens Strategi- og Udviklingsplan 2023-2026. Således kan medarbejdergrundlaget bruges direkte til at forstå hvad det kræver af såvel individ som gruppe, når vi de kommende år skal lykkes med den ønskede udvikling for organisationen. Ledelsesgrundlaget og Organisationens Strategi- og Udviklingsplan 2023-2026 vedlægges som bilag til orientering.

På mødet drøftes:

- Hvordan OmrådeMED ønsker at bruge medarbejdergrundlaget.
- Input til aktiviteter/handlinger, som kan indarbejdes i et årshjul for medarbejdergrundlaget. Herunder aktiviteter, som kan igangsættes lokalt og aktiviteter, som der ønskes central støtte/bidrag til

Disse input gives videre til projektgruppen som samler input og skaber et samlet årshjul for hele organisationen.

Økonomiske oplysninger

Sagen har ikke været forelagt Økonomi og Løn.

Lovgrundlag

Intet.

Aktuel beslutning på OmrådeMED Rådhusene 23-11-2023

Drøftet.

OmrådeMED var enige om, at der skal laves en "dagligdags" oversættelse så det giver god mening for alle i organisationen. Den kan/skal komme på baggrund af et initiativ fra ledelsen med det formål, at alle kan se sig selv ind i medarbejdergrundlaget.

Det skal tænkes ind i nogle af de etablerede systemer, der er i forvejen fx TRIO - som skal være med til at skabe dialog og forståelse omkring medarbejdergrundlaget.

Der kunne laves digitale tiltag som skulle være let tilgængelige fx ny baggrund på telefonen, bærbare eller iPads eller en app til telefonen, hvor det bliver let tilgængeligt.

OmrådeMED Rådhusene går foran med det gode eksempel, hvor medlemmerne eksempelvis laver små videospot omkring, hvordan man drøfter medarbejdergrundlaget ude hos dem til brug for vidensdeling og fokus på de gode hverdagshistorier.

Der videre enighed om systematisk opfølgning på de næste to OmrådeMED møder, hvor der gives opdateringer og deles viden om, hvor langt de forskellige afdelinger i implementeringen.

<https://www.mm.dk/ledelse/artikel/kaere-medarbejder-bland-dig-i-strategiarbejdet>

Bilag

Ledelsesgrundlag webtilgængeligt

ORGANISATIONENS STRATEGI- OG UDVIKLINGSPLAN 2023-2026 webtilgængelig til skærm

MEDARBEJDERGRUNDLAG webtilgængeligt

Medarbejdergrundlag - hvorfor og hvordan

Punkt 6: Forsøg i Jobcentret med fleksibel 4-dages arbejdsuge

S2023-11197

Sagens kerne

I forbindelse med drøftelser i Strategisk Chefforum omkring "Principper for fleksibel arbejdstilrettelæggelse" blev det besluttet, at der igangsættes en prøvehandling på Jobcentrets område med fokus på styrkelse og forbedringer af fleksibel arbejdstilrettelæggelse og udvikling af nye samarbejdsformer baseret på evidensbaseret viden og erfaringer fra andre kommuner.

Jobcenteret har siden 3. september kørt et forsøg med 4-dages arbejdsuge, hvor medarbejderne har kunne vælge mellem 2 modeller:

1. 37 timers arbejdsuge fordelt på ugens første 4 dage
2. 37 timers arbejdsuge fordelt på 5 dage med mulighed for hjemmearbejde fredag.

Evalueringer viser stor tilfredshed med forsøget og spørgeskemaundersøgelse viser at 95% af medarbejderne ønsker, at ordningen gøres permanent. En permanent ordning med fleksibel 4-dages arbejdsuge understøtter intentionerne om tiltrækning og tilknytning af medarbejdere i organisationens Strategi- og Udviklingsplan.

Indstilling

Det indstilles, at OmrådeMED drøfter at forsøgsordningen gøres permanent.

Sagens baggrund

Jobcenteret har siden 3. september kørt en forsøg med 4-dages arbejdsuge, hvor medarbejderne har kunne vælge mellem 2 modeller:

1. 37 timers arbejdsuge fordelt på ugens første 4 dage
2. 37 timers arbejdsuge fordelt på 5 dage med mulighed for hjemmearbejde fredag.

I forbindelse med forsøget har Jobcenteret haft lukket fredag.

Arbejdsgruppen bestående af TRIO på Sønder sø Rådhus, Else Eriksen, FTR for HK og Leder af Løn og Personale, har gennem forsøget evalueret løbende og er på den baggrund blevet enige om, allerede nu at indstille til at forsøget gøres permanent.

Den foreløbige evaluering af forsøget, viser at der blandt Jobcenterets medarbejdere er stor tilfredshed med ordningen. De medarbejdere der har valgt 4-dages arbejdsuge er positivt overraskede over hvad tre fridage betyder for arbejdsintensiteten. De der har valgt 5-dages uge med hjemmearbejde fredag udtrykker glæde over muligheden for fordybelse fredag hvor Jobcenteret er lukket. Samlet oplever medarbejderne en større fleksibilitet i arbejdstilrettelæggelse.

I uge 45 blev der gennemført en spørgeskemaundersøgelse blandt medarbejderne på Jobcenteret, hvor medarbejderne blandt andet blev bedt om at tage stilling til om de ønsker at fortsætte ordningen og hvad der har haft betydning for den enkeltes valg. I forbindelse med spørgeskemaundersøgelse tilkendegiver 95 % at de ønsker at ordningen fortsætter og gøres permanent.

Det har ikke været muligt endnu, at skabe evidens for at 4-dages arbejdsuge er ført til større arbejds effektivitet, men medarbejderne påpeger selv, at de oplever sig selv som mere effektive i begge modeller.

Forsøget har givet borgere mulighed for at booke samtaler i ydertidspunkter i ugens første 4 dage, så samtaler kan foretages, når det passer borgeren. Oplevelsen er indtil nu, at det særlig er tidlige morgentimer der har interesse for borgerne.

Lukningen af Jobcenteret om fredagen, har kun i få tilfælde, i september, ført til at borgere er mødt op til en lukket dør fredag og vi har, i arbejdsgruppen, ikke hørt om utilfredse borgere i forbindelse med fredagslukningen. Ligeledes har forsøget ikke ført til oplevede udfordringer blandt samarbejdspartner internt og eksternt. Her skal det understreges at det stadig er muligt direkte at kontakte de medarbejdere der arbejder fredag.

Flest medarbejdere har valgt en 5 dages arbejdsuge og ifølge spørgeskemaundersøgelsen vil valget, hvis forsøget gøres permanent, betyde at 29% af medarbejdere vil arbejde 4-dages uge og 71% vil arbejde 5-dages uge.

Økonomiske oplysninger

Sagen har ikke været forelagt Økonomi og Løn.

Lovgrundlag

Intet.

Aktuel beslutning på OmrådeMED Rådhusene 23-11-2023

Der er gennemført en spørgeskemaundersøgelse, der samlet viser en positiv tilbagemelding fra medarbejderne i jobcenteret.

- Der har været løbende dialog mellem ledere og medarbejderne igennem hele prøveperioden.
- Der har ikke været nedgang i produktiviteten.
- Der er et stort ønske om at fortsætte efter udløb af prøveperioden.

Sammenfattende ønsker Jobcenteret at ordningen, når prøveperioden udløber, overgår til en permanent ordning.

Erfaringerne fra forløbet og ønske om overgang til en permanent ordning forelægges HovedMED.

Den videre proces tænkes tilrettelagt så følgende inddrages: Strategisk Chefforum og Direktionen med henblik på en stillingtagen og anbefaling af en permanent løsning.

Endelig forelægges indstilling om overgang til en permanent ordning, når prøveperioden udløber, for Økonomiudvalget. Sagsfremstillingen ledsages af anbefaling og aftalegrundlag med de faglige organisationer.

OmrådeMED Rådhusene tilkendegiver, at forsøgsperioden fortsætter indtil endelig stillingtagen og behandling i Økonomiudvalget.

Bilag

Rapport, spørgeskemaundersøgelse, november 2023, 4 dages arbejdsuge.

Punkt 7: Organisering af TRIO/MED på Søndersø Rådhus

S2023-14653

Sagens kerne

For medarbejderne på Jobcenteret har der været et ønske om øget synlighed, tilgængelighed og troværdighed. For at imødekomme disse værdier har TRIO systematisk udarbejdet dagsorden og referat fra TRIO-møderne, hvilket har glædet medarbejderne.

Aktuelt er der ikke et TRIO for medarbejderne for Myndighed handicap og psykiatri.

I TRIO drøfter vi faste punkter om hændelser inden for vold, trusler og chikane. Vi behandler løbende emner såsom støj i kantinen, borgermøder på 1. sal og brug af tæpper, og vi tager disse punkter videre til OmrådeMED og meget mere.

i TRIO har vi fokus på, hvordan vi systematisk arbejder med Arbejdsmiljø på Søndersø Rådhus. I forbindelse med at medarbejderne for Myndighed Handicap og Psykiatri er flyttet retur til Søndersø Rådhus har vi derfor haft en dialog om strukturen omkring arbejds miljøarbejdet.

Indstilling

Vi har genbesøgt MED-aftalen og relevante principper for TRIO og Lokal MED og vi i TRIO anmoder om at man i Område MED vil overveje hvilken konstellation vi har eller skal have på Søndersø Rådhus, for at der på mest optimal vis systematisk kan arbejdes med arbejds miljø, arbejdsforhold, personalepolitik for alle medarbejdere på Søndersø Rådhus. Gerne med inspiration fra hvordan i gør på de andre råduse og hvad der netop der fungerer godt.

Sagens baggrund

Ifølge BFA er samarbejdet i TRIO en uformel drøftelse om spørgsmål der har betydning for hverdagen, opgaveløsning og trivsel. Her har man mulighed for at dele hvad der rører sig på arbejdspladsen. Tanken er at TRIO ikke er et formelt forrum som erstatter samarbejdsudvalg som eks. MED.

I TRIO kan lederne få input til opgaveløsning og opbakning til at bære forandringer ud i organisationen og de tillidsvalgte kan få adgang til ledernes overvejelser.

[trio_dagligaktionsstyrke-web.pdf \(at.dk\)](#)

I Principper og rammer for (F-)TR hverv i Nordfyns Kommune fremgår det også at Trio møder er uformelt, hvor der drøftes status, dagligdagens udfordringer og de fremtidige opgaver. Her står der også specifikt at der ikke tages referater af TRIO. Det fremgår afslutningsvis at TRIO-møder ikke erstatter LokalMED

[Ramme-for-TR-hverv-i-Nordfyns-Kommune.pdf \(nordfynskommune.dk\)](#)

I Nordfyns Kommunes MED aftale fremgår at: LokalMED er et formaliseret samarbejdsorgan på institution/afdelings niveau hvor der samarbejdes omkring arbejds miljø- og samarbejdsforhold vedrørende institutionen/afdelingen g udgør derfor også arbejdspladsen Arbejds miljøgruppe. Dog omgås netop dette på rådhusene jf. § 11 stk 2

MED organisationen matcher ledelsesstrukturen og giver mulighed for at tilgodese forskelligheden i en stor organisation.

Derfor er den fleksibel og kan tilpasses de enkelte områder og arbejdspladser jf. § 4 stk. 1

I § 4 stk. 2 fremgår det endvidere at det er HovedMED som kan træffe den endelige beslutning omg ændringer. Netop derfor bringes det nu i OmrådeMED

Jf. § 4 stk. 7 fremgår det at der nedsættes Lokal MED på det niveau i organisationen hvor der kan træffes endelige beslutninger. - Kan dette erstattes med eks. To TRIO samarbejder på Søndersø Rådhus?

Såfremt leder for sundhed og rehabilitering deltager i nuværende TRIO overstiger repræsentationen af ledere, repræsentationen af tillidsvalgte. Vi har drøftet at dette måske kan løses ved et rul imellem teamlederne § 4 stk. 1. § & § 7 stk. 8

[Rapport \(nordfynskommune.dk\)](#)

Økonomiske oplysninger

-

Lovgrundlag

MED-aftale for Nordfyns Kommune.

Aktuel beslutning på OmrådeMED Rådhusene 23-11-2023

Drøftet. Det undersøges nærmere via Strategi og Politik om der kan ske yderligere "udvidelse" af AMR, der kan medvirke i arbejds miljøarbejdet på Søndersø Rådhus.

Repræsentanterne fra rådhusene i Bogense og Otterup fortalte nærmere om deres erfaringer og om hvordan de arbejder i relation til TRIO.

Punkt 8: Ferielukning på Bogense Rådhus i 2024

S2023-14654

Sagens kerne

Ferielukning på Bogense Rådhus i 2024 i uge 29 - dvs. fra d. 15. juli - 19. juli 2024.

Indstilling

Det indstilles, at OmrådeMED tager sagen til orientering.

Sagens baggrund

På baggrund af erfaringer med ferielukning i 2023 indstilles det, at Bogense Rådhus holder 1 uges ferielukket i 2024. Det indstilles, at det bliver i uge 29.

I 2024 vil der blive lavet klarere aftaler omkring nødberedskab ift. post, it, løn og personalehåndtering og på en sådan måde, at opgaverne løses i fællesskab i Stabene i uge 29.

Stabsfunktionerne Økonomi og Løn og Strategi og Politik har til huse på Bogense Rådhus. Det er vigtigt, at stabsfunktionerne er bemandet med udgangspunkt i de behov som hele organisationen har for service fra stabene.

Som en forsøgsordning var der i 2023 ferielukket i uge 30 med vagtordning på særligt sårbare områder.

Der er i efteråret blevet evalueret på ordningen. Evalueringen har været i ledergruppen i Stabene, i TRIO på Bogense Rådhus men også ift. feed-back fra Børn- og Ungeområdet og Social og Arbejdsmarkedsområdet.

Generelt har de fleste været positive i forhold til ferielukningen og det har ikke mindst betydet, at flere medarbejdere har haft mulighed for 3 ugers sammenhængende ferie. Derudover har det "forkortet" perioden med afvikling af sommerferie til gavn for hele organisationen.

Der har været ført statistik på Borgerhenvendelser i perioden og det kan konstateres, at der har været meget få henvendelser perioden også selvom det var i en periode, hvor kommunen ikke havde et Dagpasningssystem. Det var ligeledes få henvendelser til IT-afdelingens help-desk i perioden.

Økonomiske oplysninger

-

Lovgrundlag

-

Aktuel beslutning på OmrådeMED Rådhusene 23-11-2023

Orientering foretaget.

For Børn og Unge er det vigtigt at der understøttende funktioner, når der bliver behov for det.

Punkt 9: Fraværsstatistik pr. 30. september 2023 - Rådhusene

S2023-13105

Sagens kerne

Fraværsstatistikken pr. 30. september 2023 for OmrådeMED Rådhusene 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 Rådhusenes sygefravær pr. 30. september 2023 på 3,9%, hvilket er 1,0 procentpoint højere i forhold til sygefraværet pr. 30. september 2022.

Specifikt for september måned 2023 ligger sygefraværet på 4,0%, hvilket er 1,4 procentpoint højere end september måned 2022 og 0,6 procentpoint højere end august måned 2023.

Det registrerede fravær svarer til ca. 9,0 fraværsårsværk for OmrådeMED Rådhusene.

Andelen uden sygefravær er pr. 30. september 2023 på 30,0% og ligger dermed lige på måltallet på 30%. Andel uden sygefravær er steget med 0,7 procentpoint set i forhold til pr. 31. august 2023.

Det samlede sygefravær for hele kommunen, set over de seneste 12 måneder, ligger pr. 30. september 2023 på 5,8%, hvilket er 0,1 procentpoint højere end pr. 30. september 2022.

Måltal:

Det kan konstateres, at måltallene "Sygefraværsprocent" og "Antal sygefraværsdage pr. årsværk" for OmrådeMED Rådhusene set over de seneste 12 måneder ikke er nået.

Måltallet "Andel uden sygefravær i procent" ligger lige på måltallet.

Fraværs-rapport pr. 30. september 2023	Sygefraværsprocent		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.
Måltal	3,0 %		7,8 dage	30,0 %	
Rådhusene	3,9 %	2,9 %	10,2 dage	30,0 %	5.424.825

Seneste 12 måneder: 1. oktober 2022 - 30. september 2023.

Forrige 12 måneder: 1. oktober 2021 - 30. september 2022.

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.

Økonomiske oplysninger

De estimerede lønudgifter, udbetalt i forbindelse med sygefravær de seneste 12 måneder, udgør ca. 5,4 mio. kr. for OmrådeMED Rådhusenes 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.

Aktuel beslutning på OmrådeMED Rådhusene 23-11-2023

Orientering foretaget.

Bilag

Fraværssrapport - Område-MED Rådhusene pr. 30.9.2023

Datagrundlag i fraværssrapporterne

Punkt 10: Økonomi og Løn - videovejledninger

S2023-14152

Sagens kerne

I forbindelse med Økonomi og Løns implementering af digitale løsninger er der udarbejdet videovejledninger i brugen af de digitale løsninger.

Formålet med vejledningerne er at gøre det nemmere for den enkelte at tage de digitale løsninger i brug, men også for at øge og ensrette brugen af de digitale løsninger for derigennem at bruge færrest mulige ressourcer på opgaverne.

Udgangspunktet er Organisationens Strategi og Udviklingsplan og temaet Digitalisering og teknologi; Vi bruger digitalisering og ny teknologi i løsningen af kerneopgaven.

Indstilling

Sagen forelægges til orientering.

Sagens baggrund

Økonomi og Løn har udarbejdet videovejledninger, som bl.a. gør det nemmere at tage systemer som "mine apps" og "personalemappen i brug. Indtil videre finder der følgende videovejledninger:

1. Appen "Mine Apps"

Her kan du bl.a. lære:

- Hvordan du logger på Mine Apps første gang
- Hvordan du laver ændringer i Mine Oplysninger
- Hvordan du indberetter ferie
- Hvordan du registrerer fravær (fx sygdom)
- Hvordan du læser din feriesaldo
- Hvordan du indberetter kørsel
- Hvordan håndterer du et udlæg

2. Den gode rekrutteringsproces

Her kan du få vejledning om:

- Proces før, under og efter annoncering
- Hvordan du læser, rater, kommenterer og printer fra rekrutterings systemet - Emply
- Hvordan du indkalder til samtale via rekrutterings systemet - Emply

3. Personalemappen og sygesager

Her kan du få vejledning om:

- Hvordan du indkalder til sygefraværssamtaler
- Hvordan du anmoder om en varighedserklæring (lægeerklæring)
- Hvordan du bruger en mulighedserklæring
- Introduktion til personalemappen
- Hvordan du laver korrekt systemopsætning
- Hvordan du indlæser filer/opretter mapper i personalemappen

4. Sygefraværshuset

Her kan du få vejledning om:

- Intro til sygefraværshuset
- Fælles ejerskab
- Ordentlig statistik
- Systematiske samtaler
- Tidlige indsatser
- Tydelig ledelse, trivsel, arbejdsmiljø, social kapital og arbejdsfællesskaber

Hvis du ikke allerede kender vejledningerne så findes de her:

Videoerne findes her: [Video-vejledninger fra Løn og Personale - Nordfyns Kommunes Intranet](#)

Økonomi og Løn vil løbende udvikle flere videoer - så hvis I sidder inde med idéer til områder, hvor en videovejledning kan skabe værdi, så giv besked til Sharajé Thomasen eller Gitte Kyhe Clemmensen.

Økonomiske oplysninger

-

Lovgrundlag

-

Aktuel beslutning på OmrådeMED Rådhusene 23-11-2023

Orientering foretaget.

Det blev drøftet, at der skal være fokus på at udbrede kendskabet til vejledningerne.

Punkt 11: Status på økonomi

S2022-31554

Sagens kerne

Der gives en økonomisk status indenfor MED-udvalgets område

Indstilling

Det indstilles, at status tages til orientering.

Sagens baggrund

Der gives en status på økonomien med udgangspunkt i følgende

- Budgetopfølgning pr. 30. september 2023
- Udmøntning af budget 2024 og som konsekvens heraf takster for 2024

Økonomiske oplysninger

-

Lovgrundlag

-

Aktuel beslutning på OmrådeMED Rådhusene 23-11-2023

Orientering foretaget.

Punkt 12: Orientering

S2020-3849

Sagens kerne

Forelægges til orientering:

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

Aktuel beslutning på OmrådeMED Rådhusene 23-11-2023

Der blev gensidigt orienteret om følgende:

Henvendelse fra Børn og Unge ved genbesættelse af stilling. Der blev påpeget en manglende fokus på information.

Der skal laves et årshjul, som beskriver hvilke punkter, der kommer på til kommende møder.

Der blev orienteret om besøg fra arbejdstilsynet på Bogense rådhus. Der er modtaget en vejligning vedr. forebyggelse af krænkende hændelser.

Fra medarbejderside blev det bemærket, at det generelt er vigtigt, ved ansættelser, at der vægtes de faglige forudsætninger som opgaverne kræver.