

REFERAT OmrådeMED Sundhed og Rehabilitering d. 14-11-2023

Mødedato Tirsdag d. 14. november 2023 kl. 11:00

Mødested Søndersø Rådhus, Tingstedet 2

Mødedeltagere Sabine Winther Rahbek, Maja Nimb Christiansen (Fravær), Lone Glud
Borberg (Fravær), Jan Rindahl Rhod, Else Lund, Ina
Andersen, Thomas Kim Clausen, Maria Elmkjær Vestergaard, Maj-
Britt Helen Jakobsen, Mogens Bak Hansen, Annemarie Hansen
(Fravær), Judith Poulsen, Henrik Hørslev Hansen, Solveig Birte H.
Christiansen, Evangelia Liokouras Bermond (Fravær)

Indholdsfortegnelse

Tidsplan.....	3
Godkendelse af referat fra sidste møde.....	4
Referat fra HovedMED.....	5
Årlig Arbejdsmiljødrøftelse 2023.....	6
Medarbejdergrundlag.....	8
Evaluering af introprogram.....	10
Implementering af Masterplaner.....	12
Fraværsstatistik pr. 30. september 2023 - Sundhed og Rehabilitering.....	13
Status på økonomi.....	15
Økonomi og Løn - videovejledninger.....	16
Orientering.....	18

Punkt 1: Tidsplan

S2020-3849

Sagens kerne

Tidsplan for møde i OmrådeMED Sundhed og Rehabilitering:

	DRØFTELSE	Deltagere
11.30-11.35	Godkendelse af referat fra sidste møde	
11.35-11.40	Referat fra HovedMED	
11.40-12.10	Årlig Arbejdsmiljødrøftelse 2023	HR konsulent Jette Laursen.
12.10-12.30	Medarbejdergrundlag	
12.30-12.50	Evaluering af introprogram	
12.50-13.20	Implementering af Masterplaner	
13.20-13.30	Fraværstatistik pr. 30. september 2023 - Sundhed og Rehabilitering	
	ORIENTERING	
13.30-13.40	Status på økonomi	
13.40-13.50	Økonomi og Løn - videovejledninger	
13.50-14.00	Orientering	

Aktuel beslutning på OmrådeMED Sundhed og Rehabilitering 14-11-2023

Godkendt.

Punkt 2: Godkendelse af referat fra sidste møde

S2020-3849

Sagens kerne

Der foreligger følgende referat fra OmrådeMED Sundhed og Rehabilitering:

- Ekstraordinært møde den 11. august 2023
- Den 22. august 2023
- Ekstraordinært møde den 3. oktober 2023

Aktuel beslutning på OmrådeMED Sundhed og Rehabilitering 14-11-2023

Godkendt.

Bilag

Samlet referat - OmrådeMED Sundhed og Rehabilitering den 11-08-2023

Samlet referat - OmrådeMED Sundhed og Rehabilitering den 22-08-2023

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 Sundhed og Rehabilitering 14-11-2023

Godkendt.

Bilag

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

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

Punkt 4: Årlig Arbejdsmiljødrøftelse 2023

S2023-9370

Sagens kerne

Arbejdsmiljødrøftelsen gennemføres hvert år i MED jævnt før 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 der gør hvad, så målene opnås.

Indstilling

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

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 personaleomsætning (se bilag 1).

Arbejdsmiljødrøftelsen 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 arbejdsmiljø-årshjul for 2024.

Opmærksomhedspunkter fra arbejdsmiljøredegørelsen

- Der er en øget personaleomsætning, stigende over de sidste tre år.
- Trivselsmåling viser at medarbejderne generelt trives på arbejdspladsen.
- Sygefraværet er stigende over det meste af organisationen. Måltal er 4,3 %, gennemsnitlig sygefraværsprocent i 2022 er på 5,5 %.
- Sundhedsugen blev gennemført i 2022, hvor mange arbejdspladser deltog og flere har fortsat det gode initiativ der blev igangsat på arbejdspladsen i Sundhedsugen.
- Arbejdsskader for nyansatte er stigende og andelen af arbejdsulykker er højere end andelen af nyansatte.
- Afgørelser fra Arbejdstilsynet er varierende, dog skal det bemærkes at vejledninger tilsendt efter tilsynsbesøg ofte handler om "høje følelsesmæssige krav i arbejdet" samt "arbejdsomfang og tidspres".

HR konsulent Jette Laursen deltager under punktet.

Økonomiske oplysninger

Sagen har ikke været forelagt Økonomi og Løn.

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, 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.

Aktuel beslutning på OmrådeMED Sundhed og Rehabilitering 14-11-2023

Efter en proces i OmrådeMED peges, der på følgende overskrifter vi gerne vil sætte fokus på det kommende år:

1. Forandringer

Fokus på psykologisk tryghed under forandringer. Skabe balance i krav og ressourcer ved implementering af masterplan.

2. Arbejdsfællesskaber

Fokus på relationelle kompetencer, de 3 P'er (privat, professionel, personlig)

3. Personaleomsætning

Fokus på rekruttering, onboarding, tilknytning, sygefravær.

4. Grundlæggende arbejdsmiljø

Få et fælles blik på hvordan vi styrker det grundlæggende arbejdsmiljøarbejde. Systematik ved hændelser/arbejdsulykker (håndtering, evaluering, forebyggelse), data og handleplaner fra trivselsmåling og APV, forberedelse af tilsynsbesøg fra Arbejdstilsynet, Kvalificere retningslinjer og action cards (evt. søg inspiration i årshjulet for arbejdsmiljø som er på intra)

Ovenstående 4 emner er med til at sætte rammen for, hvordan arbejdsmiljø kan inkorporeres i drøftelserne i OmrådeMED Sundhed og Rehabilitering det kommende år. Alle emner kan kobles til de 4 forudsætninger i Organisationens Strategi og Udviklingsplan samt Medarbejder- og Ledelsesgrundlag.

Bilag

Bilag 1 - ARBEJDSMILJØREDEGØRLESE 2023

Bilag 2 - Arbejdsmiljødrøftelse i MED 2022 - prioriterede indsatser

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 Sundhed og Rehabilitering 14-11-2023

Vi arbejder videre med følgende forslag:

- Temadage for alle i organisationen med fokus på Masterplan og Medarbejdergrundlag i kombination.
- Medsystemets repræsentanter kan være ambassadører og sikre at medarbejdergrundlaget bringes i anvendelse.
- Nyhedsbrevet formidler værdierne i medarbejdergrundlaget.
- Temauger med fokus på de fire temaer i medarbejdergrundlaget.
- Årshjul.
- Maria og Ina byder ind i en arbejdsgruppe, der skal arbejde videre med ovenstående.

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: Evaluering af introprogram

S2023-5474

Sagens kerne

Introprogrammet har med sin opstart i september 2021 nu kørt i 1,5 år. Derfor er programmet nu evalueret i afdelingsledergruppen samt af underviserne, for at sikre, at det tjener sit overordnede formål og har den ønskede effekt. Herudover er evalueringerne brugt til at justere i programmet og i håndteringen af tilrettelæggelsen.

Indstilling

Forelægges til drøftelse.

Sagens baggrund

Introprogrammets formål

Formålet med introduktionen er at skabe en forståelse for organisationen uanset, hvilken funktion man udfører samt at se sig selv og samarbejdspartnere som vigtig bidragsyder ind i det store fællesskab.

Formålet er desuden, at deltagerne oplever sig budt velkommen og opnår kendskab til Sundhed & Rehabilitering som arbejdsplads.

Formålet vurderes opfyldt og introprogrammet fortsætter.

Fravær fra deltagere

For i fremtiden at sikre, at fremmødet fra deltagerne bliver endnu højere, er det besluttet, at der i hver afdeling sættes fokus på vigtigheden i at nye medarbejdere deltager. Herudover afrapporteres et eventuelt fravær hver 3. måned til afdelingslederne, således der kan reageres, hvis der er behov for det. Der arbejdes i øvrigt på, at lave nye arbejdsgange for undervisernes registrering af fravær blandt deltagerne.

Fravær i tal (sep 2021-dec 2022)

Afdeling	Inviterede	Fravær	Fravær i %
Aktiv Pleje & Omsorg	238	26	11 %
Handicap & Psykiatri	65	20	31 %
Sygeplejen	19	1	5 %
Træningsområdet	7	0	0 %
Sundhed 6 Rehabilitering	6	0	0 %

Flytning af introdagene

Det er derfor besluttet, at introdagene fremover ikke flyttes. I stedet laves der hvert efterår et årshjul for det efterfølgende år, således undervisere i god tid kender datoer herfor.

Derudover har hver underviser til opgave, at finde et alternativ til deres undervisning, i tilfælde af fravær. Enten ved at en anden træder i deres sted, eller ved at udarbejde materiale der kan erstatte underviser (fx video, opgaver, etc.).

Deltagerevaluering

For at øge svarprocenten på den udsendte evaluering af introdagene fra deltagerne, er det besluttet at den enten skal udsendes efter deltagelse, eller at den skal foretages i forbindelse med undervisningen. I første omgang afprøves udsendelse efter introdagene. Effekten evalueres om et halvt år.

Introdage i august

Pga. lav deltagelse både fra medarbejdere og undervisere i august måned, er det besluttet, at der fremover ikke afholdes introdage i august.

Økonomiske oplysninger

Sagen har ikke været forelagt Økonomi og Løn.

Lovgrundlag

-

Aktuel beslutning på OmrådeMED Sundhed og Rehabilitering 14-11-2023

Introprogrammet er drøftet.

En opmærksomhed på hvordan kan der favnes bredt så alle kan se sig i introdagene?

Det er vigtigt at bruge evaluering til underviserne.

Punkt 7: Implementering af Masterplaner

S2023-565

Sagens kerne

Med godkendelse af masterplanerne for Ældre og Sundhed, samt Handicap og Psykiatri og Budget 2024 går implementeringsfasen af masterplanerne i gang.

Der gives et oplæg omkring hvilket implementeringsspor der skal igangsættes og der drøftes inddragelsesprocessen i sporene.

Aktuel beslutning på OmrådeMED Sundhed og Rehabilitering 14-11-2023

Der blev givet en kort status på arbejdet med at forberede den videre implementeringsplan. Efter en udvalgsbehandling i december måned kan sagen genoptages til drøftelse i OmrådeMED.

Punkt 8: Fraværstatistik pr. 30. september 2023 - Sundhed og Rehabilitering

S2023-13105

Sagens kerne

Fraværstatistikken pr. 30. september 2023 for OmrådeMED Sundhed og Rehabilitering er udarbejdet.

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.

Indstilling

Det indstilles at fraværstatistikken drøftes.

Sagens baggrund

De seneste 12 måneder ligger OmrådeMED Sundhed og Rehabiliterings sygefravær pr. 30. september 2023 på 7,1%, hvilket er 0,8 procentpoint lavere i forhold til sygefraværet pr. 30. september 2022.

Specifikt for september måned 2023 ligger sygefraværet på 6,8%, hvilket er 1,1 procentpoint lavere end september måned 2022 og 0,6 procentpoint højere end august måned 2023.

Det registrerede fravær svarer til ca. 47,0 fraværårsværk for OmrådeMED Sundhed og Rehabilitering.

Andelen uden sygefravær er pr. 30. september 2023 på 17,0% og ligger dermed under måltallet på 30%. Andel uden sygefravær er faldet med 0,3 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 i forhold til pr. 30. september 2022.

Måltal:

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

Fravær-rapport pr. 30. september 2023	Sygefravær-procent		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.
OmrådeMED Sundhed og Rehabilitering	Måltal		Måltal	Måltal	I hele kr.
	5,8 %		15,1 dage	30,0 %	
Sundhed og Rehabilitering	7,1 %	7,9 %	18,4 dage	17,0 %	21.689.105

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

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

Fravær vedrørende Covid-19 indgår i fraværssrapporterne 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. 21,7 mio. kr. for OmrådeMED Sundhed og Rehabiliterings 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 Sundhed og Rehabilitering 14-11-2023

Drøftet.

OmrådeMED drøfter at en stor del af fraværet skyldes langtidsfravær bl.a. af medarbejdere der er fratrådte.

Data bruges på til at undersøge sygefraværet nærmere.

Bilag

Fraværssrapport - Område-MED Sundhed og Rehabilitering pr. 30.9.2023

Datagrundlag i fraværssrapporterne

Punkt 9: 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 Sundhed og Rehabilitering 14-11-2023

Orientering foretaget.

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 Sundhed og Rehabilitering 14-11-2023

Stor ros fra OmrådeMED til løsningerne og vejledningerne.

Punkt 11: Orientering

S2020-3849

Sagens kerne

Forelægges til orientering:

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

Aktuel beslutning på OmrådeMED Sundhed og Rehabilitering 14-11-2023

Orientering foretaget.