

REFERAT OmrådeMED Rådhusene d. 09-05-2023

Mødedato Tirsdag d. 09. maj 2023 kl. 08:30

Mødested Søndersø Rådhus, Tingstedet 1

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

Indholdsfortegnelse

Tidsplan.....	3
Referat fra HovedMED.....	4
Godkendelse af referat fra sidste møde.....	5
Medarbejdergrundlag.....	6
Forsøg i Jobcentret med styrkelse og forbedring af fleksibel arbejdstilrettelæggelse, herunder evt. 4	8
Budget 2024 og status på processen.....	10
Status på Økonomi for 2023.....	14
Trivselsundersøgelse 2022 - handleplaner.....	15
Fraværstatistik pr. 31. marts 2023 - Rådhusene.....	17
Orientering.....	19
Eventuelt.....	20

Punkt 1: Tidsplan

S2020-3849

Sagens kerne

Tidsplan for møde i OmrådeMED Rådhusene:

	Drøftelse	
08.30-08.35	Referat fra HovedMED	
08.35-08.40	Godkendelse af referat fra sidste møde	
08.40-09.20	Medarbejdergrundlag	Organisationskonsulent Ditte Clément deltager under dette punkt
09.20-09.40	Forsøg i Jobcentret med styrkelse og forbedring af fleksibel arbejdstilrettelæggelse, herunder evt. 4-dages arbejdsuge	
09.40-10.00	Budget 2024 og status på processen	
10.00-10.20	Status på Økonomi for 2023	
10.20-10.40	Trivselsundersøgelse 2022 - handleplaner	
10.40-10.50	Fraværstatistik pr. 31. marts 2023 - Rådhusene	
	Orientering	
10.50-11.10	Orientering	
11.10-11.30	Eventuelt	

Aktuel beslutning på OmrådeMED Rådhusene 09-05-2023

Mødet blev flyttet og i stedet afviklet fredag d. 12. maj 2023 fra kl. 11.00-13.00.

Punkt 2: Referat fra HovedMED

S2020-3849

Sagens kerne

Følgende referater fra HovedMED forelægges til orientering:

- Den 28. marts 2023.

Aktuel beslutning på OmrådeMED Rådhusene 09-05-2023

Taget til efterretning.

Bilag

Samlet referat - HovedMED (2023-2024) den 28-03-2023

Punkt 3: Godkendelse af referat fra sidste møde

S2020-3849

Sagens kerne

Følgende referater fra OmrådeMED Rådhusene forelægges til godkendelse:

- 23. februar 2022.

Aktuel beslutning på OmrådeMED Rådhusene 09-05-2023

Godkendt.

Bilag

Samlet referat - OmrådeMED Rådhusene den 23-02-2023

Punkt 4: Medarbejdergrundlag

S2023-3414

Sagens kerne

Nordfyns Kommune udarbejder nyt ledelsesgrundlag og nyt medarbejdergrundlag.

OmrådeMED bidrager til processen i udarbejdelsen af det nye medarbejdergrundlag.

Indstilling

OmrådeMED bedes drøfte følgende:

- Baseret på jeres erfaringer fra det eksisterende medarbejdergrundlag, hvad synes I er vigtigt at få med i et nyt medarbejdergrundlag? Gerne både form og indhold.
- Hvordan sikrer vi, at medarbejdergrundlaget får liv og opleves meningsfuldt på arbejdspladserne blandt medarbejderne?

Sagens baggrund

I kølvandet på vedtagelse af den nye vision "Fælles veje til ny velfærd" har Direktionen besluttet at igangsætte en proces for udarbejdelse af et nyt ledelsesgrundlag og et nyt medarbejdergrundlag.

Det eksisterende Ledelsesgrundlag blev udarbejdet og godkendt i andet halvår af 2014. Medarbejdergrundlaget fulgte efter i januar 2017 og lagde sig tæt op ad strukturen i ledelsesgrundlaget.

Der er sket meget siden henholdsvis 2014 og 2017 både samfundsmæssigt og organisatorisk. Derfor er det tiltrængt med et friskt blik på både ledelsesgrundlaget og medarbejdergrundlaget. Derfor ønskes en revidering af både form og indhold.

Det er tidligere besluttet, at vi skal styrke den organisatoriske modenhed til at arbejde projektorienteret. Derfor sker udviklingen af et nyt ledelsesgrundlag og nyt medarbejdergrundlag i overensstemmelse med den nordfynske projektmodel. Begge projekter drives af en projektgruppe, der ledes af Strategi og Politik. Projektgruppen vil trække på henholdsvis leder- og medarbejderrepræsentanter til at kvalificere og give input til det endelige produkt.

I projektet omkring udvikling af nyt medarbejdergrundlag evalueres der på det eksisterende i MED-organisationen. MED-udvalgene vil give input til, hvad det er vigtigt at have med i et kommende medarbejdergrundlag.

HovedMED har den 28. marts 2023 evalueret det eksisterende medarbejdergrundlag, og nu er det OmrådeMEDs tur.

Til dette formål lægges der på mødet op til drøftelse af nedenstående spørgsmål:

- Baseret på jeres erfaringer fra det eksisterende medarbejdergrundlag, hvad synes I er vigtigt at få med i et nyt medarbejdergrundlag? Gerne både form og indhold.
- Hvordan sikrer vi, at medarbejdergrundlaget får liv og opleves meningsfuldt på arbejdspladserne blandt medarbejderne?

Drøftelsen tager afsæt i bilagte oplæg til procesplan for udvikling af nyt medarbejdergrundlag.

Under dette punkt deltager Organisationskonsulent Ditte Clément fra projektgruppen på mødet, hvor hun vil facilitere drøftelsen.

Projektgruppen tager hovedpointerne fra MED-udvalgenes drøftelser med i det videre arbejde.

Økonomiske oplysninger

Sagen har ikke været forelagt Økonomi og Løn.

Lovgrundlag

Intet.

Aktuel beslutning på OmrådeMED Rådhusene 09-05-2023

Organisationskonsulent Ditte Clement faciliterede OmrådeMED's drøftelse af et kommende nyt medarbejder grundlag:

Det er vigtigt at få følgende med:

- Det nuværende medarbejder grundlag er godt og kurs, koordinering og commitment virker godt men få kender til det
- Overvej ordvalget og måske oversætte kurs, koordinering og commitment
- Det bør være kortere og mere konkret og præcist
- Tilgængelighed - Træet i mine apps - anledninger til at bringe det frem igen
- Træet illustrer - værdierne som rødder, kerneopgaven er stammen, og elementer / indsætter i kronen
- Kobling til værdier
- Kobling til vision
- Fællesskab - man er en del af en samlet organisation
- Definer ordene

Det sikres, at det får liv og opleves meningsfyldt ved:

- Det skal med i on-boarding processer
- Metodefrihed i implementering
- Det skal indgå og omsættes ift. MUS, LUS, rekruttering
- Værktøjskasse man kan bruge lokalt
- Det skal ses og italesættes - personale møder, TRIO mm. bring det med ind i daglige dialoger
- Let tilgængeligt indhold
- Lokale tiltag "Træets kviste er individuelle"

Der er fælles digital workshop d. 24. maj 2023 og det handler om drøftelse af, hvad ordene betyder.

Bilag

Medarbejdergrundlag - proces for udarbejdelse og implementering 2023

MEDARBEJDERGRUNDLAG

Punkt 5: Forsøg i Jobcentret med styrkelse og forbedring af fleksibel arbejdstilrettelæggelse, herunder evt. 4-dages arbejdsuge

S2023-2412

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 (sam)arbejdsformer baseret på evidensbaseret viden og erfaringer fra andre kommuner.

Indstilling

Det indstilles, at OmrådeMED drøfter:

- Mulige prøvehandling og proces på Jobcentrets område.
- Nedsættelse af projektgruppe for projektet.

Sagens baggrund

Direktionen har besluttet, at der igangsættes en prøvehandling på Jobcenterets område med fokus på styrkelse og forbedringer af fleksibel arbejdstilrettelæggelse og udvikling af nye (sam)arbejdsformer baseret på evidensbaseret viden og erfaringer fra andre kommuner.

Herunder eventuelt at arbejde med 4 - dages arbejdsuge.

Arbejdet vil tage udgangspunkt i hvad kerneopgaven er og hvordan den kan/skal udvikle sig samt at:

- Flexibiliteten skal imødekomme både fællesskabets og medarbejderes / lederes trivsel.
- Digitalisering og digitale samarbejdsformer.
- Synlighed og tilgængelighed.
- Effektivitet.
- Tiltræknings- /brandingperspektiv.

Økonomiske oplysninger

En prøvehandling forventes at være omkostningsneutral.

Lovgrundlag

-

Beslutning på OmrådeMED Rådhusene 23-02-2023

OmrådeMED Rådhusene drøftede forsøg i Jobcenteret med 4-dages arbejdsuge med fokus på:

- Der kan med fordel tages udgangspunkt i andre kommuners erfaringer med fleksibel tilrettelæggelse af arbejdstid og 4-dages arbejdsuge.
- Jobcenteret afsøger behov og muligheder med en spørgeskemaundersøgelse i marts.
- En projektgruppe bestående af TRIO på Sønderød Rådhus, Else Eriksen, FTR for HK og Leder af Løn og Personale iværksætter afprøvning af en model, som baserer sig på fleksibilitet og frivillighed og lukning for borgere om fredagen.
- Der kan med fordel ske en løbende opfølgning af effekter af forsøget, herunder hvilke konsekvenser det får for medarbejdere og familier i forskellige livsfaser.

Forsøget beskrives frem mod OmrådeMED Rådhusenes møde i maj, så Økonomiudvalget kan orienteres i maj 2023.

Artikel fra DK-Nyt med opsamling på fire kommuners erfaringer vedlægges referatet til inspiration.

[Fire dages uge breder sig - nu også på bordet i Vordingborg \(dknyt.dk\)](#)

Aktuel beslutning på OmrådeMED Rådhusene 09-05-2023

Kia McDermott fortalte om, at det ønskes at principperne for fleksibel arbejdstilrettelæggelse fastholdes og der arbejdes med udgangspunkt i, at Søndersø Rådhus er lukket for betjening om fredagen.

Der arbejdes med individuelle tilpasninger i forhold til rådhusets forskellige medarbejdergrupper og deres forskellighed i kerneopgaven.

Der skal indtænkes understøttelse ift. de digitale muligheder.

Der arbejdes med en forsøgsperiode på 4 måneder med efterfølgende evaluering både ift. medarbejder perspektiver og ift. borgerperspektiv.

Der udarbejdes en FAQ over stillede spørgsmål.

Supplerende sagsfremstilling

Jobcenteret har udsendt spørgeskema til berørte medarbejdere og på den baggrund har arbejdsgruppen udarbejdet et forslag til ramme for forsøget.

Arbejdsgruppen foreslår at der arbejdes med en model, hvor Søndersø Rådhus lukkes om fredagen.

Medarbejderne kan i forsøgsperioden vælge mellem at arbejde efter 3 modeller:

1. 4 dages arbejdsuge med fri om fredagen
2. 5 dages arbejdsuge med fast hjemmearbejdsdag fredag
3. 5 dages arbejdsuge med fremmøde fredag, men ingen personlig borgerkontakt.

For at sikre fællesskabet på arbejdspladsen foreslås endvidere, at der indføres 2 dage om ugen med fremmødepligt så alle medarbejdere er fysisk tilstede om torsdagen, hvert team vælger selv en af øvrige ugedage med fremmødepligt. Der ud over vil brugen af Teams og øget kalenderdisciplin udforskes i forsøgsperioden.

Det foreslås at forsøgsperioden løber fra 1. september til 31. december.

Inden forsøgsperioden er der flere problemstillinger der skal afklares - i den forbindelse vil arbejdsgruppen oprette en FAQ med de problemstillinger der er opstået undervejs.

Bilag

Rapport - Fleksible arbejdstider

Aftale om 4 dages arbejdsuge i Kerteminde underskrevet

Aftale om 4-dages arbejdsuge Esbjerg

Lokalaftale Om Fleksibel Arbejdstid - Odsherred - version 2

Punkt 6: Budget 2024 og status på processen

S2023-6430

Sagens kerne

Budgetstrategien for processen for Budget 2024 og overslagsårene er godkendt af Kommunalbestyrelsen og Økonomiudvalget har fastlagt de økonomiske rammer for Budget 2024.

I forbindelse med budgetprocessen er der etableret en "forslagskasse" til gode ideer omkring omstillinger i den kommunale velfærdsamt / eller besparelser. Der bliver kommunikeret herom via intranettet.

Indstilling

Det indstilles, at OmrådeMED drøfter

- budgetprocessen jfr. budgetstrategien samt betydningen indenfor MED-udvalgets område
- gode ideer og input til omstillinger og besparelser

Sagens baggrund

Der er udarbejdet Budgetstrategi for Budget 2024 og overslagsårene 2025 - 2027. Budgetstrategien danner rammerne og tidsplanen for tilblivelsen af Budget 2024 og overslagsårene. Budgetstrategien er godkendt af Kommunalbestyrelsen d. 27. april 2023.

Budgetstrategien for 2024-2027 skal understøtte og medvirke til, at realisere Kommunalbestyrelsens vision - Fælles veje til ny velfærd og ambitionerne i de reformspor, der er fastlagt i det politiske arbejdsgrundlag.

I regeringsgrundlaget fremstår det tydeligt, at der frem mod 2030 vil være et begrænset økonomisk råderum og et større økonomisk krav til landets kommuner. De seneste års ydre kriser med en pandemi, krigen i Europa og afledt heraf en aktuel energikrise og en historisk høj inflation, har lagt et øget pres på den offentlige økonomi. Derfor må forventningerne til de kommende års økonomiaftaler være med afsæt i nogle historisk stramme økonomiaftaler.

Udover de udfordringer, står vi med en række kendte og komplekse udfordringer, de såkaldte "vilde problemer" som bl.a. handler om manglen på arbejdskraft, børn og unge i mistrivsel, voksne uden fodfæste på arbejdsmarkedet samt klima og grøn omstilling. Herudover oplever vi et mærkbart økonomisk pres på det specialiserede socialområde. Ligesom vi skal arbejde med frisættelse til at omstille den offentlige velfærd.

Budgetstrategien for perioden 2024-2027 skal derfor have det langsigtede økonomiske fokus for at sikre en samlet robust økonomi, der omfatter serviceudgifter, overførsler samt anlæg og indtægtssiden, for at skabe den nødvendige omstilling i velfærden. En omstilling og en nytænkning som er en forudsætning for et effektivt lokaldemokrati, og for at sikre Kommunalbestyrelsen et reelt politisk handlerum, og muligheden for at prioritere og udvikle de borgernære opgaver, og derfor skal Nordfyns Kommune selv tilvejebringe de råderum, der skal bruges til politiske prioriteringer, hvilket budgetstrategien skal understøtte.

Med det økonomiske udgangspunkt vil der i de kommende år være behov for at træffe nogle politiske strategiske valg - herunder også nogle strukturelle prioriteringer, hvor der ses nærmere ind på nogle af de strukturer, der er bygget op, og om det er de rette fysiske og organisatoriske strukturer? Det vil bl.a. ske med afsæt i to strategiske hovedspor, hvor det ene kan karakteriseres ved nærhed, lighed og lav service ved at opretholde mange små enheder med risiko for mindre velstand men større lighed, mens det andet hovedspor kan karakteriseres ved en mere sammenhængende og bæredygtig kommune med effektiviseringer og mindre fald i serviceniveau og dermed acceptere større ulighed, men med mulighed for mere velstand.

Derfor vil budgetstrategien ske med udgangspunkt i det politiske arbejdsgrundlag og med følgende fokuspunkter:

En robust økonomi

Pejlemærke:

Vi vil arbejde målrettet for at skabe en driftsbalance med et overskud til investeringer og prioriteringer i velfærd, vækst og grøn omstilling.

Arbejdskraft og bosætning

Pejlemærke:

Vi vil skabe fælles veje til at sikre kvalificeret arbejdskraft til både private og offentlige arbejdspladser. Kommunalbestyrelsen vil skabe rammerne for, at der er attraktive byggegrunde i byerne og på landet.

Digitalisering og teknologi

Pejlemærke:

Vi vil bane vejen for at integrere ny teknologi og digital infrastruktur, så der fortsat skabes kvalitet og tidssvarende udvikling af velfærden for borgere og virksomheder i hele kommunen.

Børn og unge: Trivsel, læring og uddannelse i mangfoldige fællesskaber

Pejlemærke:

Vi vil prioritere indsatser, der styrker trivslen, motiverer til læring og sikrer en gennemført uddannelse og færre i specialiserede tilbud samt forebyggende og helhedsorienterede indsatser for familier i sårbare positioner.

Social og sundhed: Værdighed og tryghed er vejen til et godt liv

Pejlemærke:

Kommunalbestyrelsen vil med mod og handlekraft skabe velfærdsløsninger, der balancerer resurser og de rammer, der er på området, samtidig med at vi leverer tryghed og livskvalitet.

Arbejdsmarked: Arbejdsfællesskaber som forudsætning for selvstændigt ansvar

Pejlemærke:

Ledigheden for job og uddannelsesparate skal være blandt Fyns laveste ved udgangen af 2025 og Nordfyns Kommune vil være blandt de bedste til at arbejde helhedsorienteret til gavn for de mest udsatte.

Erhverv, Kultur og Fritid: Nordfyn er attraktiv rammer for familie- og erhvervsliv

Pejlemærke:

Vi vil være Danmarks bedste friluftskommune for familier i 2027 og fortsat placere os i top 20 i DI's Erhvervsklimaundersøgelse.

Teknik og Miljø: Vi tager klimaet og vores natur alvorligt med Green Steps

Pejlemærke:

Vi vil arbejde målrettet med at gøre Nordfyns Kommune CO2-neutral og reducere CO2-udledningen og skabe gode betingelser for den nordfynske natur.

Økonomiske oplysninger

Udgangspunktet for Budget 2024 er, at Økonomiudvalget udmelder økonomiske rammer til fagudvalgene. De udmeldte rammer er 57 mio. kr. lavere end rammerne i Budget 2023, jf. punktets økonomiske oplysninger. Der er således behov for nytænkning og omstilling af den kommunale velfærd.

Forudsætningerne for udmelding af de økonomiske rammer, som Økonomiudvalget har godkendt er følgende:

- Udgangspunktet er budgetrammen for nettodriftsudgifterne for Budgetoverslagsåret 2024 i det vedtagne Budget 2023-2026.
- Hertil tillægges korrektion for opdrift på Social- og Sundhedsudvalgets område på 7 mio. kr.
- Herefter foretages en modregning af det samlede råderum på 57 mio. kr., der fordeles forholdsmæssigt i ft. nettoserviceudgifterne.

Rammeudmeldingen er herefter som følgende:

Scenarie 3 Beløb er vist i hele 1.000 kr. og 2023-priser	Budgetoverslagsår 2024	Korrektion for opdrift ²⁾	Råderum	Rammeudmelding
Arbejdsmarkedsudvalget	509.011		-180	508.831
Erhvervs-, Kultur- og Fritidsudvalget	45.969		-1.790	44.179
Børne- og Ungeudvalget	558.513		-21.580	536.933
Social- og Sundhedsudvalget	632.495	7.000	-20.070	619.425
Teknik- og miljøudvalget	113.336		-4.420	108.916
Økonomiudvalget ¹⁾	222.160		-8.960	213.200
I alt	2.081.485	7.000	-57.000	2.031.485

Note 1: Økonomiudvalget

En forventet besparelse jf. regeringsgrundlaget på 3,0 mio. kr. inden for administration og jobcenter (beskæftigelsesområdet) er indeholdt i råderummet.

Note 2: Specifikation af opdriften

Social og Sundhedsudvalget:

- Opdrift på Voksen handicapområdet 5.000.000 kr.
- Demografi ældreområdet 2.000.000 kr.

Lovgrundlag

-

Aktuel beslutning på OmrådeMED Rådhusene 09-05-2023

Morten V. Pedersen orienterede om arbejdet indenfor Økonomiudvalgets område ift. at skulle finde knap 9 mio. kr. i økonomisk råderum.

Der arbejdes med den gode personaleplanlægning og der ses ind i forhold til forventninger til den fremtidige administrative organisation.

Der er udarbejdet en analyse af det administrative område og hvad midlerne bruges på. Materialet vedhæftes referatet.

Der ses på, hvordan vi med fordel kan anvende robotteknologi, apps mm. ift. at kunne spare på administrative ressourcer.

Direktionen indstiller, at der indføres et kontrolleret ansættelsestop på det administrative område. Beskrivelse af ordningen fremsendes til OmrådeMED efter Direktionens møde d. 17. maj 2023.

Bilag

Den administrative organisation april 2021

Budget 2024 Økonomiudvalget analyse

BUDGETSTRATEGI 2024-2027

Punkt 7: Status på Økonomi for 2023

S2022-31554

Sagens kerne

Der gives en status på økonomien indenfor OmrådeMED's budgetområder.

Indstilling

Det indstilles, at status tages til orientering.

Sagens baggrund

Der gives en status på økonomien indenfor MED-udvalgets område vedrørende:

- udmøntning af budgetaftalen for 2023
- budgetopfølgning pr. 31. marts 2023

Økonomiske oplysninger

-

Lovgrundlag

-

Aktuel beslutning på OmrådeMED Rådhusene 09-05-2023

Morten V. Pedersen orienterede om status på budget 2023 for Økonomiudvalgets område og at budgettet foreløbigt er i balance.

Punkt 8: Trivselsundersøgelse 2022 - handleplaner

S2023-936

Sagens kerne

Nordfyns Kommunes trivselsundersøgelse 2022 omfatter mere end blot spørgeskemaer. Mindst lige så vigtig er også dialogen om resultater og handleplaner for de indsatser, som arbejdspladserne og institutionerne vurderer er væsentlige i forhold til at vedligeholde og løfte den samlede gode trivsel og det gode arbejdsmiljø.

Indstilling

Handleplaner fra afdelinger under OmrådeMED Rådhusene fremlægges til orientering og drøftelse.

Sagens baggrund

Som en del af trivselsundersøgelsen 2022 har afdelinger og institutioner udarbejdet og indleveret handleplaner vedrørende det kommende lokale trivselsarbejde, herunder også APV.

Handleplanerne danner udgangspunkt for det lokale arbejde, men fungerer også som et indspark til MED-organisationens drøftelser og beslutninger om det videre arbejde for at sikre den attraktive arbejdsplads.

OmrådeMED bedes drøfte input fra de lokale handleplaner:

- Giver handleplanerne anledning til, at områdeMED vil iværksætte centrale handlinger for eget område?
- Giver handleplanerne anledning til at områdeMED vil give HovedMED anbefalinger om konkrete centrale indsatser, og i så fald hvilke?

Økonomiske oplysninger

Sagen har ikke været forelagt Økonomi og Løn.

Lovgrundlag

Arbejdsmiljøloven.

Beslutning på OmrådeMED Rådhusene 23-02-2023

OmrådeMED Rådhusene drøftede handleplaner for Trivselsundersøgelsen 2022 for de enkelte afdelinger. OmrådeMED Rådhusene havde fokus på:

- Der mangler handleplaner for mange afdelinger, og det vanskeliggør et tværgående overblik og initiativ til tværgående indsatser.
- Nogle afdelinger har ikke lavet handleplaner, fordi der ikke har været anledning til at gøre noget anderledes.
- Der er ønske om en revideret procedure/metode for handleplaner, så systematikken bliver ensartet og rummer alle arbejdspladsers trivsels-situation.
- Der er ønske om at dele handleplaner, så de kan være til inspiration på tværs.
- Der er ønske om, at Evovia kan bruges til bedre fremstilling og deling af handleplaner.

OmrådeMED Rådhusene ønsker en mere samlet/systematisk opsamling for alle afdelinger på rådhusene, så der kan arbejdes videre med tværgående opfølgning og inspiration. Punktet genoptages på kommende møde i OmrådeMED Rådhusene.

Aktuel beslutning på OmrådeMED Rådhusene 09-05-2023

Særlige opmærksomhedspunkter ift. handleplanerne blev drøftet i forhold til om der er nogle fælles indsatser.

Jobcentret har handleplaner for udviklingen af afdelingen. Jobcentrets indsatser sættes på dagsordenen på det kommende møde.

Der er mange indsatser ift. tydelighed for opgaven og opgaveløsningen, hvor der sker en styrkelse af dialogen omkring, hvad der forventes af den enkelte.

Det er vigtigt at det sikres, at handleplanerne er tilgængelige for alle medarbejdere.

OmrådeMED udtrykker, at de handleplaner der er afleveret lever godt ift. at der arbejdes med dem på de respektive afdelinger. Der udtrykkes ærgerlighed over, at ikke alle handleplaner er tilgængelige.

Der er udfordringer med det nye system, hvor teknikken giver begrænsninger. HR konsulent Line Simonsen følger op.

Bilag

Driftsafdelingen - trivsel

Løn og Personale Handleplan - trivselsundersøgelse og APV

Budget og Regnskab - Handleplan 2022 - APV

Budget og Regnskab - Handleplan 2022 - Trivselsmåling

Organisation og HR - trivselsundersøgelse

Organisation og HR - APV

Fællessekretariatet - APV

Fællessekretariatet - trivsel

Natur og Miljø - Trivsel

IT - Trivsel

IT - APV

Punkt 9: Fraværsstatistik pr. 31. marts 2023 - Rådhusene

S2023-5373

Sagens kerne

Fraværsstatistikken pr. 31. marts 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. 31. marts 2023 på 3,6%, hvilket er 0,7 procentpoint højere i forhold til sygefraværet pr. 31. marts 2022.

Specifikt for marts måned 2023 ligger sygefraværet på 4,3%, hvilket er 0,4 procentpoint højere end marts måned 2022 og 0,3 procentpoint lavere end februar måned 2023.

Det registrerede fravær svarer til ca. 8,3 fraværsårsværk for OmrådeMED Rådhusene.

Andelen uden sygefravær er pr. 31. marts 2023 på 29,5% og ligger dermed under måltallet på 30%. Andel uden sygefravær er faldet med 0,6 procentpoint set i forhold til pr. 28. februar 2023.

Det samlede sygefravær for hele kommunen, set over de seneste 12 måneder, ligger pr. 31. marts 2023 på 5,6%, hvilket er 0,2 procentpoint lavere set i forhold til pr. 31. marts 2022.

Måltal:

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

Fraværs-rapport pr. 31. marts 2023	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.
Måltal	3,0 %		7,8 dage	30,0 %	
Rådhusene	3,6 %	2,9 %	9,4 dage	29,5 %	4.966.337

Seneste 12 måneder: 1. april 2022 - 31. marts 2023.

Forrige 12 måneder: 1. april 2021 - 31. marts 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. 5,0 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 09-05-2023

Taget til efterretning.

Bilag

Fraværsrapport - Område-MED Rådhusene pr. 31. marts 2023

Datagrundlag i fraværsrapporterne

Punkt 10: Orientering

S2020-3849

Sagens kerne

Forelægges til orientering:

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

Aktuel beslutning på OmrådeMED Rådhusene 09-05-2023

Morten V. Pedersen orienterede omkring den nye konstituering og ny borgmester.

Fra medarbejdersiden

Samarbejde på tværs blev drøftet. Et eksempel herpå er f.eks. nedlæggelse af U:drevet.

Struktur på AMR og TR ønskes genbesøgt så det sikres, at alle er repræsenteret.

Punkt 11: Eventuelt

S2020-3849

Sagens kerne

-

Aktuel beslutning på OmrådeMED Rådhusene 09-05-2023

Godkendt.