

REFERAT OmrådeMED Rådhusene d. 16-08-2022

Mødedato Tirsdag d. 16. august 2022 kl. 13:00

Mødested Søndersø Rådhus, Storsalen

Mødedeltagere Morten V. Pedersen, Gitte Clemmensen, Else Hougaard Eriksen, Janne Pedersen, Anne-Marie Tange, Line Simonsen, Louise Rasmussen (Fravær), Karsten Poulsen, Ann Chalotte Havndrup Johansen, Berndt Frede Andersen

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
Fastsættelse af betaling for deltagelse i kantineordningen.....	8
Trivselsmåling 2022.....	10
Workshop om Vold, trusler og udadreagerende adfærd.....	11
Arbejds miljødrøftelse 2022.....	12
Arbejdspladsprisen 2022.....	14
Arbejdsskadestatistik for første halvår af 2022.....	15
Fraværstatistik pr. 30. juni 2022 - Rådhusene.....	16
Orientering.....	18
Eventuelt.....	19

Punkt 31: Tidsplan

S2020-3849

Sagens kerne

Tidsplan for møde i OmrådeMED Rådhusene:

	Drøftelse:	Yderligere deltagere:
13.00-13.05	Godkendelse af referat fra sidste møde	
13.05-13.10	Referat fra HovedMED	
13.10-13.50	Budget 2023 - drøftelse af det samlede budgetmateriale og evt. afgivelse af høringsvar	
13.50-14.15	Fastsættelse af betaling for deltagelse i kantineordningen	
14.15-14.40	Trivselsmåling 2022	HR-konsulent Line Simonsen
14.40-14.50	Workshop om Vold, trusler og udadreagerende adfærd	
14.50-15.00	Arbejdspladsprisen 2022	
15.00-15.15	Arbejds miljødrøftelse 2022	
15.15-15.30	Arbejdsskadestatistik for første halvår 2022	
15.30-15.40	Fraværstatistik pr. 30. juni 2022 - Social og Arbejdsmarked	
	Orientering:	
15.40-15.50	Orientering	
15.50-16.00	Eventuelt	

Beslutning

Godkendt.

Punkt 32: Godkendelse af referat fra sidste møde

S2020-3849

Sagens kerne

Følgende referater fra OmrådeMED Rådhusene forelægges til godkendelse:

Den 24. juni 2022

Beslutning

Godkendt.

Bilag

Åbent referat - OmrådeMED Rådhusene den 24-06-2022, kl. 08:30-11:30

Punkt 33: Referat fra HovedMED

S2020-3849

Sagens kerne

Følgende referater fra HovedMED forelægges til orientering:
1. juli 2022

Beslutning

Opmærksomhed på OmrådeMEDs rolle i forhold til den kommende sundhedsuge i uge 41.

Bilag

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

Punkt 34: 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

Morten V. Pedersen gennemgik grundforudsætningerne og udfordringerne i forhold til budget 2023 og overslagsårene. Vi står foran store udfordringer og vi skal tænke nyt og tænke anderledes.

Følgende særlige temaer blev drøftet;

- medarbejdernes alderssammensætning
- medarbejdere til ledelse og administration
- løn og lønniveauer.

Samlet skal der findes 3 stillinger på Økonomiudvalgets område for at skabe balance indenfor Økonomiudvalgets område.

På anlægssiden er der fokus på it og digitalisering samt renovering af stueetagen på Otterup Rådhus.

OmrådeMED drøftede i sær nedenstående, som vil indgå i høringssvaret.

Hvordan kan vi øge indtægterne? Hvordan ser det ud i forhold til inddrivelse og automatisk modregning i lønnen ift. kommunale restancer.

Opmærksomhed på, at ved at reducere med 3 stillinger skal der være fokus på arbejdspresset ift. de områder, hvor stillingerne er forankret.

Arbejdspresset generelt i forhold til alle medarbejdere.

Godt at Nordfyns Kommune fortsat uddanner kontorelever og det ses også i og med at de udlærte elever har fået ansættelse.

Opmærksomhed på at budget til uddannelse og kompetenceudvikling er et vigtigt parameter i rekruttering og fastholdelse.

Anne-Marie Tange tiltrådte mødet kl.13.50.

Bilag

MED-aftalen - Procedureretningslinjer

Punkt 35: Fastsættelse af betaling for deltagelse i kantineordningen

S2022-26124

Sagens kerne

OmrådeMED evaluerede i marts 2022 kantineordningen og der er tilfredshed med ordningen.

På mødet blev betalingen for deltagelse i kantineordningen ikke drøftet og med de stigende priser er der behov for at taksten stiger, men også at forbrugsvanerne drøftes.

Indstilling

Det indstilles, at OmrådeMED drøfter:

- en stigning i kantinebetalingen fra 275 kr. pr. måned til 325 kr. pr. måned
- det stigende forbrug af sodavand og hvordan det skal håndteres
- skal der og i givet fald hvornår serveres brød til morgenmøder? - der opleves ved mange møder at morgenmad til 20-30 personer ikke bliver spist
- bespisning ved interne møder - der er en stigende bestilling af forplejning ved interne møder

Sagens baggrund

Råvarer og de fleste andre ting, som anvendes i kantinen stiger rigtigt meget og der er brug for at drøfte betalingen for deltagelse i kantineordningen.

I dag koster det 275 kr. om måneden og det svarer til 14 kr. om dagen og til sammenligning koster 3 halve stk. rugbrød i supermarkedet ca. 45 kr. og en burger koster ligeledes 45 kr.

Det foreslås derfor at taksten sættes op med 50 kr. om måneden til 325 kr. og dermed koster det 16,25 kr. pr. dag at være med i kantineordningen.

Det har tidligere været besluttet at taksten skulle reguleres hvert år men pga. corona er der ikke sket regulering af taksten.

Derudover er der behov for at drøfte:

- et stigende forbrug af sodavand og hvordan det skal håndteres
- skal der og i givet fald hvornår serveres brød til morgenmøder? - der opleves ved mange møder at morgenmad til 20-30 personer ikke bliver spist
- bespisning ved interne møder - der er en stigende bestilling af forplejning ved interne møder

Økonomiske oplysninger

Kantinerne indgår i administrationsområdets samlede budget og et underskud skal finansieres heraf.

Medlemsantallet af kantineordningen er:

- Bogense 32
- Sønderød 20
- Otterup 54

Forbrug af sodavand

Forbrug i kr. ekskl. moms	2019	2020	2021	2022 indtil ultimo juli
Bogense	25.373	22.210	33.045	18.778

Søndersø	18.371	13.780	15.826	18.014
Otterup	29.454	35.011	49.046	36.933
I alt pr. år	73.198	71.002	97.917	73.725

Lovgrundlag

-

Beslutning

Det er vurderingen, at forslaget til prisstigningen er for høj også henset at mange medarbejdere har hjemmearbejdsdage, at der ikke er forplejning i ferier samt at der "kun" er mad mandag til torsdag. Måske bør der ses på indholdet i kantineordningen.

Der er forslag om, at der bør være kaffekander til 3 kopper.

Forbruget af sodavand blev drøftet og det er indstillingen, at man kan tage en sodavand til maden. Der bør ikke være flasker med vand - her bør vandautomaterne bruges.

Forplejning ved interne møder blev drøftet og grundlæggende, så bør der ikke bestilles forplejning i kantinen ved interne møder. Hvis der er særlig fejring i egen afdeling, så er det afdelingen selv, der sørger for det samt finansierer brød mm.

Vi skal alle forsøge ikke at bruge engangsservice.

Prisstigningen bør beregnes ift. KL's almindelige pris og lønfremskrivning.

Punkt 36: 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

Status er, at integration af vores medarbejderdata/organisation er færdiggjort. Spørgerammer (trivsel og APV) er klargjort.

Introduktion til det nye system og kommunikation om trivselsmålingsprocessen til ledere og medarbejdere påbegyndes ultimo august (ledermøder) og fortsætter i september.

Målingen er åben i oktober måned. Det er en længere "åbningsperiode" end sædvanligt, men vi har valgt at tilgodese f.eks. efterårsferie m.m.

Spørgerammen er kortere end tidligere; der er fokus på arbejdsglæde, arbejdsforhold og sundhed. Der er fortsat spørgsmål om krænkende hændelser, og de kendte APV-spørgsmål.

Rapporterne vil blive gjort tilgængelige meget kort tid efter målingen lukkes. Dvs. at ledere og arbejdsmiljøgrupper kan allerede nu begynde at planlægge deres trivselsarbejde i november måned.

Punkt 37: 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 Søndersø 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

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

Punkt 38: Arbejdsmiljødrøftelse 2022

S2022-33753

Sagens kerne

Arbejdsmiljødrøftelsen gennemføres hvert 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 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 første 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

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 39: 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

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

Punkt 40: 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

Taget til orientering.

Bilag

Oversigt over arbejdsulykker 1. halvår 2022

Punkt 41: Fraværsstatistik pr. 30. juni 2022 - Rådhusene

S2022-32617

Sagens kerne

Fraværsstatistikken pr. 30. juni 2022 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. juni 2022 på 3,0%, hvilket er 0,3 procentpoint højere i forhold til sygefraværet pr. 30. juni 2021.

Specifikt for juni måned 2022 ligger sygefraværet på 4,0%, hvilket er 2,1 procentpoint højere end juni måned 2021 og 1,8 procentpoint højere end maj måned 2022.

Det registrerede fravær svarer til ca. 7,3 fraværsårsværk for OmrådeMED Rådhusene.

Andelen uden sygefravær ligger pr. 30. juni 2022 på 36,5% 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 set i forhold til pr. 30. juni 2021.

Måltal:

Det kan konstateres, at måltallene for OmrådeMED Rådhusene set over de seneste 12 måneder er nået for "Sygefraværsprocent".

"Andel uden sygefravær i procent" er bedre end måltallet med 6,5 procentpoint.

Måltallet "Antal sygefraværsdage pr. årsværk" er ikke nået pr. 30. juni 2022.

Fraværsrapport pr. 30. juni 2022	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	3,0 %	2,7 %	8,0 dage	36,5 %	4.212.991

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. 4,2 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.

Beslutning

Glædeligt at konstatere, at andelen af langtidsfriske medarbejdere fortsat er høj.

Den kommende sundhedsuge vil give gode input ift. opfølgning på sygefraværet.

- Sundhedsmiljø
- Undgå smerter
- Arbejdsfællesskaber

Bilag

Fraværssrapport - Område-MED Rådhusene - pr. 30. juni 2022

Datagrundlag i fraværssrapporterne

Punkt 42: Orientering

S2020-3849

Sagens kerne

Forelægges til orientering:

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

Beslutning

Ledelsen

Orienterede om proces ift. en ny vision for Nordfyns Kommune.

Onsdag d. 17. august er der fællesmøde mellem HovedMED og Økonomiudvalget.

Medarbejdersiden

Human House indgår i en proces i Jobcentret for et bedre arbejdsmiljø affødt af Arbejdstilsynets krav. Det forventes, at der 1. oktober 2022 er ansat en ny arbejdsmarkedschef.

Arbejdsmiljørepræsentanterne

Intet nyt.

Punkt 43: Eventuelt

S2020-3849

Sagens kerne

-

Beslutning

Intet.