

# REFERAT OmrådeMED Børn og Unge d. 16-05-2024

**Mødedato** Torsdag d. 16. maj 2024 kl. 08:30

**Mødested** Otterup Rådhus, Storsalen

**Mødedeltagere** Janne Gry Dalgaard Larsen, Heidi Charlotte Nielsen, Sine Tønder, Heine Sten Isaksen, Esben Carl Bülow Hansen, Gitte Høj Nielsen, Thomas Juncker Eriksen, Allan Buchholt Høj, Jesper Due Pedersen, Jens Frederik Lykke Horsens, Ulla Windfeld Lund, Lise Lotte Nielsen, Maria Kim Hansen, Karsten Poulsen

## Indholdsfortegnelse

Referat fra HovedMED.....	3
Godkendelse af referat fra sidste møde.....	4
Sundhedsugen 2024.....	5
MEDorganisationens Strategiplan 2024-2026.....	6
Fleksibel arbejdstilrettelæggelse.....	8
Fremtidig ledelsesorganisering af Børn og Unge.....	10
Tværgående samarbejde mellem dagtilbud, skole og rådgivning og vejledning.....	11
Dialogmøde med Børne- og Ungeudvalget i juni om Budget 2025-2028.....	13
Fraværsrapportering.....	14
Orientering.....	15

# **Punkt 1: Referat fra HovedMED**

S2020-3849

## **Sagens kerne**

Følgende referater fra HovedMED forelægges til orientering:

- Den 19. marts 2024.

## **Aktuel beslutning på OmrådeMED Børn og Unge 16-05-2024**

Taget til efterretning.

## **Bilag**

Samlet referat - HovedMED (2023-2024) den 19-03-2024

## **Punkt 2: Godkendelse af referat fra sidste møde**

S2020-3849

### **Sagens kerne**

Følgende referater fra OmrådeMED Børn og Unge forelægges til godkendelse:

- Den 20. marts. 2024.

### **Aktuel beslutning på OmrådeMED Børn og Unge 16-05-2024**

Taget til efterretning.

### **Bilag**

Samlet referat - OmrådeMED Børn og Unge den 20-02-2024

## **Punkt 3: Sundhedsugen 2024**

S2024-5222

### **Sagens kerne**

Sundhedsugen sætter et særligt fokus på forskellige sundhedsindsatser i uge 41. Sundhedsugen er for alle medarbejdere, og det er muligt at deltage som arbejdsplads, faggruppe, leder, tillidsvalgte eller individ.

### **Indstilling**

Det indstilles, at OmrådeMED drøfter og kommer med inspiration til hvilke sundhedsindsatser, der kunne være interessant at bringe i spil for sundhedsugen.

### **Sagens baggrund**

Uge 41 er sundhedsuge, hvor også Nordfyns Kommune for tredje år i træk sætter ekstra fokus på sundhed.

Til denne sundhedsuge vil HR gerne hente inspiration hos MED-udvalgene, hvad ugen kunne indeholde.

I Organisationens Strategi- og Udviklingsplan taler vi om tillid og tryghed, som med fordel kan tænkes ind i sundhedsugens indsatser.

Rammen for den kommende uge er lig de tidligere sundhedsuger.

Se sidste års program for sundhedsugen på intranet [Om sundhedsugen - Nordfyns Kommunes Intranet](#)

Formålet er at indhente inspiration til hvad organisationen kalder på af sundhedsindsatser.

Forslagene samles sammen og videregives til Bente Villberg/HR der arbejder videre med idéerne herfra.

### Forberedelse:

Det vil være en fordel, at man forinden mødet har gjort sig tanker og har fået inspiration fra sit bagland.

### **Økonomiske oplysninger**

Sagen har ikke været forelagt Økonomi og Løn.

### **Lovgrundlag**

Intet.

### **Aktuel beslutning på OmrådeMED Børn og Unge 16-05-2024**

Der er behov for at vi aktivt kommunikerer omkring sundhedsugen.

Der er set eksempler på at de decentrale institutioner har trukket børn med ind i sundhedsugen.

Det er en god ide at lave noget, som samler på tværs - fx oplæg med Chris MacDonald.

Der kunne også være oplæg som blev tilbudt lokalt som eksempelvis som fyraftensmøde.

Forslag til tema: mental sundhed.

## **Punkt 4: MEDorganisationens Strategiplan 2024-2026**

S2023-12808

### **Sagens kerne**

Kommunalbestyrelse, direktion, ledelse og MED-organisation har de seneste år arbejdet målrettet på at opdatere vores styringsdokumenter, kaldet 'Den Nordfynske Styring'. Sidste redskab i rækken er MEDorganisationens Strategiplan 2024-2026, som netop er godkendt, og som nu skal implementeres i MEDorganisationen.

### **Indstilling**

Det indstilles, at OmrådeMED drøfter hvordan man vil arbejde med MEDorganisationens Strategiplan 2024-2026.

### **Sagens baggrund**

MEDorganisationen har udarbejdet en ny strategiplan for perioden 2024-2026. Strategiplanen har afsæt i de 4 forudsætninger for at lykkes, som er beskrevet i Organisationens Strategi- og Udviklingsplan 2023-2026. Strategiplanen har fokus på hvilken kultur MEDorganisationen vil understøtte de kommende år, for at bidrage til udviklingen de kommende år.

På dette møde drøfter OmrådeMED hvordan der i denne del af organisationen ønskes at bringe MEDorganisationens Strategiplan 2024-2026 i spil.

Drøftelserne kan tage afsæt i følgende spørgsmål:

1. Hvordan forstår vi vores rolle og ansvar iht. MEDorganisationens Strategiplan 2024-2026?
2. Hvad kaldes der særligt på, at vi arbejder videre med ift. vores område?
3. Hvad skal vores fokusområde være indtil næste møde i OmrådeMED?
4. Hvordan ser det ud når vi lykkes med dette fokusområde?
5. Hvad skal kommunikeres? Til hvem?
6. Hvem gør hvad (rollefordeling og ansvar)?

Det anbefales, at tilsvarende drøftelser gennemføres i LokalMED.

### **Økonomiske oplysninger**

Sagen har ikke været forelagt Økonomi og Løn.

### **Lovgrundlag**

Intet.

### **Beslutning på OmrådeMED Teknik, Erhverv og Kultur 14-05-2024**

Formidling af Strategien til resten af organisationen er svær. Vi hjælper hindanden med god inspiration, og vi vil sætter MEDorganisationens Strategiplan 2024- 2026 samt Ledelsesgrundlag og Medarbejdergrundlag på de enkelte LokalMED.

OmrådeMED deler erfaringer og fokusområder fra LokalMED på næste møde.

### **Aktuel beslutning på OmrådeMED Børn og Unge 16-05-2024**

Drøftet.

### **Beslutning på OmrådeMED Rådhusene 23-05-2024**

Dette punkt behandles sammen med punkt 7 - Organisationens Strategi- og Udviklingsplan.

Der er en aktuel indsats i gang på Bogense Rådhus ift. tillid og tryghed. Vi deler erfaringer med igangsatte tiltag med hinanden i OmrådeMED og TRIO.

Enighed i OmrådeMED Rådhusene om at vi skal starte med en fælles forståelse for "ny velfærd" HR hjælper med inspiration til processen evt med inddragelse af medlemmer fra OmrådeMED Rådhusene.

De 4 emner fra strategien tænkes ind i årshjulet for OmrådeMED.

### **Beslutning på OmrådeMED Sundhed og Rehabilitering 23-05-2024**

OmrådeMED henviser til beslutningen om at afholde temauger med fokus på de fire temaer.

## **Bilag**

MEDs strategiplan 2024-2026 GODKENDT TILGÆNGELIG

## Punkt 5: Fleksibel arbejdstilrettelæggelse

S2024-3925

### Sagens kerne

Der har den 8. maj 2024 været afholdt en fælles temadag for Lederforum og HovedMED. Temaet var fleksibilitet i arbejdstilrettelæggelsen.

### Indstilling

Det indstilles, at den/de fra OmrådeMED, som deltog på temadagen, orienterer OmrådeMED om outputtet fra temadagen, således at der kan faciliteres en fælles drøftelse.

### Sagens baggrund

Nordfyns Kommune har i mange år arbejdet med udviklingen af den attraktive arbejdsplads. Ét element heri handler om rammerne for arbejdstid og fleksibilitet i arbejdstilrettelæggelse. I tiden lige efter coronanedlukningerne blev der udarbejdet 'principper for fleksibel arbejdstilrettelæggelse for administrative funktioner'. I 2023 gennemførte jobcenteret et pilot projekt med afprøvning af 4-dages arbejdsuge. Denne ordning blev gjort permanent ultimo 2023.

Fleksibilitet i arbejdslivet er et nationalt tema, som både det offentlige og private arbejdsmarked er optaget af. I lyser heraf, havde stabene planlagt en temadag for Lederforum og HovedMED med temaet "Fleksibel arbejdstilrettelæggelse". Temadagen understøttede arbejdet med Organisationens Strategi- og Udviklingsplan 2023-2026 og de fire forudsætninger for at lykkes - særligt 'kvalificerede medarbejdere', samt 'tillid og tryghed'.

Formålet med dagen var, at klæde deltagerne på til at tage snakken om hvad fleksibel tilrettelæggelse kalder på lokalt samt føle sig inspirerede til at vurdere hvordan fleksibel arbejdstilrettelæggelse kunne se ud hos dem.

Den/de fra OmrådeMED, som deltog på temadagen, orienterer OmrådeMED om outputtet fra temadagen.

Orienteringen og den videre fælles drøftelse, kan fx tage afsæt i nedenstående spørgsmål:

1. Hvad er de vigtigste ting, vi tog med os fra temadagens oplæg og drøftelser?
2. Hvad kalder vores område på (ønsker ift. fleksibilitet)?
3. Hvad ser vi som mulige "fleksibilitets-løsninger" hos os?
4. Har vi brug for mere viden? Fra hvem?
5. Bør drøftelserne også tages i LokalMED?
6. Hvad gør vi nu (proces)?
7. Hvem gør hvad (rollefordeling og ansvar)?

### Økonomiske oplysninger

Sagen har ikke været forelagt Økonomi og Løn.

### Lovgrundlag

Intet.

### Beslutning på OmrådeMED Teknik, Erhverv og Kultur 14-05-2024

HovedMED og Lederforum har haft konkrete oplæg på fleksibel arbejdstilrettelæggelse bl.a. om "Pusleplaner" (vagtplaner) i hjemmeplejen.

Traditionen på flere arbejdspladser er faste arbejdstider. Vi skal åbne og opmærksomme på fleksible arbejdstider både i forhold til tilknytning og tiltrækning af nye medarbejdere.

Det bør være synligt allerede i stillingsopslagene, at der er mulighed for fleksibel arbejdstid hvis det er muligt i forhold til udførelsen af kerneopgaven.

Fleksibel arbejdstid praktiseres i nogen grad i Borgerservice i dag, hvor medarbejderne selv byder ind på vagter.

Der skal fortsat være fokus på serviceniveau for borgerne og fleksibiliteten skal være forenelig med arbejdspladsen og kerneopgaven.

Louise inddrager de decentrale ledere.

Emne drøftes igen på næste OmrådeMED.

## **Aktuel beslutning på OmrådeMED Børn og Unge 16-05-2024**

Det var et inspirerende oplæg i Lederforum, hvor også HovedMED deltog.

MED er enige om, at fleksibilitet har både styrker og svagheder.

Fleksibiliteten skal rammes ind af kerneopgaven.

Livsfaser er en vægtig tilgang til dette område, og det er vigtigt at tage afsæt i de lokale forhold, ønsker og behov.

Anbefaling fra OmrådeMED til LokalMED:

- "Tag de gode dialoger om behov og muligheder i den lokale kontekst om 'Fleksibilitet'".
- Husk, at dette er relevant for mange faggrupper, da muligheder og begrænsninger ser forskellige ud.

## **Beslutning på OmrådeMED Sundhed og Rehabilitering 23-05-2024**

Med udgangspunkt i inspiration fra Hedensted og deres arbejde med pusleplaner tages temaet op til drøftelse - i første omgang i ledergruppen, men tanken kunne være at invitere til mere inspiration - også for medarbejdere og tillidsvalgte en gang i efteråret. Der var meget positive erfaringer i Hedensted.

## **Beslutning på OmrådeMED Rådhusene 23-05-2024**

Morten V. Pedersen gav en kort orientering om hvad temadagen indebar samt hvad formålet med dagen var. Materialet fra dagen, vedlægges dette mødereferat.

Hvordan motiverer vi de forskellige generationer, medarbejdere med forskellige familieformer og medarbejdere i forskellige livsfaser? Dette skal vi holde os for øje, når vi taler om fleksibilitet.

Fleksibilitet er indflydelse på, hvornår man som medarbejder kommer og går, perioder uden borgerkontakt (tid til fordybelse), mødefri fredag, borgerfri fredag (dette er allerede udtrykt som ønske), etc. Dvs. det er ikke kun en 4-dages arbejdsuge.

Vi skal være opmærksomme på, at det ikke er kulturen, der afgør, hvad vi kan/ikke kan. Det skal være kerneopgaven.

Det er vigtigt at være opmærksom på kollegaer i processerne.

Fleksibilitet og restitution er vigtig for alle - også for vores ledere, så vi skal huske at have fokus på alle ansatte.

Fokus på mødekultur (være der til tiden og være klar til mødet, være forberedt, at formålet med mødet og roller under mødet er gjort klar på forhånd, etc.). Vi prøver at arbejde med mødefri fredag eller, hvis et møde er nødvendigt, at det så foregår over Teams.

Første fælles tema: mødekultur (bedre møder, udnyttelse af Teams, mødefri fredag). Drøftelsen om dette tages med videre i TRIO-grupperne. I TRIO kan der derudover startes en drøftelse om fleksibilitet i øvrigt, som kunne være relevant for det konkrete område.

Kommunikation: På Intra skal vi skrive, at der kan rettes henvendelse til TRIO. Derudover skal vi huske at tage det som fast tema på møder i TRIO og LokalMED. Husk også at tale om fleksibilitet i rekrutteringsøjemed.

## **Punkt 6: Fremtidig ledelsesorganisering af Børn og Unge**

S2021-17828

### **Sagens kerne**

Der gennemføres en inddragende analyseproces forud for en ledelsesmæssig beslutning om eventuelle ledelsesorganisatoriske ændringer i forlængelse af Børne- og Familiechefens fratrædelse.

### **Indstilling**

OmrådeMED orienteres om igangsat analyseproces for fremtidig ledelsesbehov i Børn og Unges overordnede ledelse.

OmrådeMED bidrager med kvalificering af beslutningen.

### **Sagens baggrund**

Der er igangsat en analyseproces med henblik på afdækning af de fremtidige ledelsesbehov i Børn og Unge.

Processen skal danne baggrund for en ledelsesbeslutning om eventuelle ændringer i ledelsesorganiseringen i Børn og unge og kan ligeledes danne grundlag for eventuelle omorganiseringer af enkelte afdelinger i Børn og Unge.

Ledere og medarbejdere i Børn og Unge og i andre afdelinger i Nordfyns Kommune inviteres med i processen.

Der inddrages både lokale og nationale tendenser i analysearbejdet. Se bilag

### **Økonomiske oplysninger**

-

### **Lovgrundlag**

-

### **Aktuel beslutning på OmrådeMED Børn og Unge 16-05-2024**

Deltagerne i processen fra OmrådeMED bekræfter ledelsens opfattelse af, at det var et godt første møde. Det var et meget stærkt signal at opleve enighed om, at alle perspektiver har et stort ønske og motivation for, at vi bliver bedre til at arbejde sammen og på tværs.

OmrådeMED's bud på organisering - tværgående tilgang:

- Det er bl.a. et organisatorisk greb for at komme videre.
- KLK-analysen pegede allerede i 2019 frem mod dette.
- Giv endelig lyd, hvis I har gode ideer og synspunkter til den videre proces.

### **Beslutning på OmrådeMED Rådhusene 23-05-2024**

Der er en proces i gang omkring ledelsesorganiseringen af BU.

Første del af processen jf. vedhæftede bilag, er gennemført.

Det er vigtigt at organiseringen styrker det tværgående samarbejde både indadtil og udadtil, og at organiseringen for borgerne og medarbejdere ikke opleves hierarkisk (bl.a. kommunikationsmæssigt).

Processen fortsætter på den anden side af sommerferien og frem mod 1. oktober.

Det endelig beslutningsgrundlag skal kvalificeres i OmrådeMED.

Herlev Kommune har været i gang med en tilsvarende proces, og er en kommune med nogenlunde samme størrelse. Her kan der således søges inspiration.

### **Bilag**

Proces for afdækning af ledelsesstruktur i BU

# Punkt 7: Tværgående samarbejde mellem dagtilbud, skole og rådgivning og vejledning

S2020-3849

## Sagens kerne

Der indføres pr. 1. august 2024 en ændres samarbejdsmodel for det tværgående samarbejde mellem dagtilbud, skoler og de rådgivende og vejledende funktioner.

## Indstilling

OmrådeMED Børn og Unge orienteres om status for implementering af ny organisering af det tværgående samarbejde.

## Sagens baggrund

Børn og Unge arbejder aktuelt med at udvikle en ny model for samarbejde mellem dagtilbud, skoler og de rådgivende og vejledende funktioner.

Formålet med den nye model er:

Den nye samarbejdsmodel for det tværgående samarbejde har til formål at styrke realiseringen af Børne- og Ungepolitikken mål om at sikre helhed og tidlig indsats så tæt på barnets hverdag som muligt.

Formålet er blandt andet konkretiseret i nedenstående mål:

- Det er vores mål, at børn, unge og deres familier oplever, at vi i Nordfyns Kommune samarbejder om helhedsorienterede og rettidige forebyggende indsatser.
- I Nordfyns Kommune er vi fokuserede på tidligt at sikre de bedste betingelser for børns og unges muligheder for leg, læring og trivsel.
- Vi samarbejder på tværs af hele Børne- og Ungeområdet om at skabe helhed og sammenhæng for det enkelte barn.

Der er opstillet seks strategiske mål for den nye samarbejdsmodel:

Den nye samarbejdsmodel skal medvirke til at realisere 6 strategiske indsatser:

1. Det tværgående samarbejde er lettilgængeligt og smidigt.
2. Vi styrker mulighederne for at de fagprofessionelle i dagtilbud og skoler får rådgivning og vejledning tæt på hverdagspraksis.
3. Vi sikrer en relevant helhedsorienteret indsats i forhold til udsatte børn, unge og familier.
4. Vi sikrer en klar ansvars- og opgavefordeling mellem det almene område og rådgivning og vejledningsfunktionerne.
5. Vi sikrer gode rammer for inklusion og deltagelsesmuligheder.
6. Vi lytter systematisk til børnenes stemmer inden der sættes indsatser i værk.

For at sikre en god implementering af den nye samarbejdsmodel er der nedsat 9 arbejdsgrupper med deltagelse af medarbejdere og ledere på Børne- og ungeområdet:

1. Ledelse af det tværgående samarbejde.
2. Videreudvikling/etablering af lokale ressourcecentre.
3. Arbejdspladser på skoler og dagtilbud.
4. Videncenter - opgaver, medarbejderkompetencer m.v.
5. PPR ydelser herunder gruppeforløb.
6. Model for opgavebestilling fra ressourcecenter til Videncenter og øvrige rådgivningsfunktioner.
7. Visitationsprocedure for specialpædagogisk bistand.
8. Fremskudt socialrådgiverfunktion.
9. Samarbejde mellem sundhedsplejen og dagtilbud.

Arbejdsgrupperne har ansvar for at forberede en god opstart på den nye samarbejdsmodel.

Arbejdsgrupperne sammensættes således, at der sikres medinddragelse af både medarbejdere og ledere.

## Økonomiske oplysninger

-

## Lovgrundlag

-

### Aktuel beslutning på OmrådeMED Børn og Unge 16-05-2024

Tværgående samarbejdsmodel i Børn og Unge arbejdes der videre med i ledelsesstregen.

Der inviteres både ledere og medarbejdere ind i 9 arbejdsgrupper. Den 28.05.2024 arbejdes der i disse grupper en hel dag.

Samarbejdsmodellen er en model og et samarbejde som er på vej. Implementeringen kommer til at tage noget tid og vi skal fælles udvikle på at komme til at lykkes.

Der er flere personalegrupper som skal lave noget andet end de gør i dag og sådanne processer tager tid.

Videnscenteret er også en central ændring i samarbejdsmodellen.

### Beslutning på OmrådeMED Rådhusene 23-05-2024

Der er 9 arbejdsgrupper der skal være med til implementeringen. Inden sommerferien er "stjerne" forhåbentlig lagt på plads, ift. hvad der skal være klar til lige efter sommerferien.

Videnscenteret er ved at være på plads - der er en bred kompetenceprofil på de medarbejdere, som skal arbejde der.

Kulturarbejdet vil tage tid, men der er en bred tilslutning til ønsket om at lykkes.

Det kunne være en god idé at trække erfaringer fra de sidste to gange, man prøvede at lave ændringer i PPR - hvad "gik galt" - som læring, så vi sikrer, at det ikke sker igen.

Organisatorisk vil PPR fortsat høre under rådhusene, hvor der i øvrigt også vil være arbejdspladser for PPR, men den primære arbejdsgang vil være ude decentralt. Videnscenteret vil organisatorisk rykke sig. Derfor skal vi være opmærksomme på udpegning til deltagelse i OmrådeMED, således at de, der er med i OmrådeMED Rådhusene, er medarbejdere, som har deres daglige arbejdsgang på rådhusene. Udpegning sker via de faglige organisationer jf. den lokale MED-aftales § 4, stk. 5.

## Bilag

Tværgående samarbejde ny model 2024 final

# Punkt 8: Dialogmøde med Børne- og Ungeudvalget i juni om Budget 2025-2028

S2021-17828

## Sagens kerne

Børne- og Ungeudvalget har inviteret OmrådeMED Børn og Unge til dialogmøde i juni om budget 2025-2028.

Børne- og Ungeudvalget ønsker at høre OmrådeMEDs forslag til væsentlige budgettemaer.

## Indstilling

OmrådeMED drøfter temaer til dialogmødet med Børne- og Ungeudvalget om budget 2025-2028.

## Sagens baggrund

Kommunalbestyrelsen har godkendt budgetstrategien for udarbejdelsen af Budget 2025-2028 samt fastlagt de økonomiske rammer for de enkelte fagudvalg i forbindelse med udvalgenes arbejde med Budget 2025-2028. Se bilag

Økonomiudvalget og Kommunalbestyrelsen vedtog følgende i forbindelse med beslutningen om de økonomiske rammer for budget 2025-2028:

### Beslutning på Økonomiudvalget:

Indstillingen anbefales godkendt.

Strategien suppleres med følgende: Den budgetreserve, der er indeholdt i budget 2025 på 10 mio.kr., reserveres til at modstå udgiftspresset på det specialiserede socialområde. Budgetreserven søges øget til 25 mio.kr. i 2025.

Den gældsafvikling der er fastlagt, hvor et af lånene bortfalder i 2026/2027, tænkes ind i strategien som en investeringspulje til omstilling på velfærdsområderne. Samtidig ses der nærmere ind i den afdragsprofil, der er den nuværende profil.

Anlægsniveauet vurderes også nærmere i det videre budgetarbejde.

Kasper Solberg (A) tager forbehold.

### Aktuel beslutning på Kommunalbestyrelsen:

Godkendt som indstillet af Økonomiudvalget.

A i alt 7 kan ikke tiltræde strategien.

Det forventes at Børne- og Ungeudvalget vil arbejde med udvalgets budget i perioden maj-august 2024.

## Økonomiske oplysninger

-

## Lovgrundlag

-

## Aktuel beslutning på OmrådeMED Børn og Unge 16-05-2024

Drøftet.

MED-udvalget mødes forud for dialogmødet.

## Bilag

BUDGETSTRATEGI 2025-2026

## **Punkt 9: Fraværsrapportering**

S2024-318

### **Sagens kerne**

På hvert møde fremlægges normalt fraværsdata. Grundet udarbejdelsen af en ny præsentation af fraværsdata og gentænkning af behandlingen af fraværsdata, er data ikke trukket til præsentation på dette møde.

### **Indstilling**

Det indstilles, at OmrådeMED drøfter hvorvidt man vil vente med at få og behandle fraværsdata, indtil projektet (beskrevet i sagens baggrund) er tilendebragt, eller om der ønskes præsenteret fraværsdata i hidtidig form indtil Budget og Regnskab og HR er klar med det nye set-up.

### **Sagens baggrund**

Der har længe været et ønske om at, fraværsdata blev præsenteret i en anden form via Ledelsesinformation. Formålet hermed er blandt andet, at "inspirere til handling", samt gøre de tilgængelige data mere forståelige, således at de bedre kan arbejdes proaktivt med.

Budget og Regnskab er derfor i gang med at opsætte Ledelsesinformation på en helt ny måde, således at fraværsdata fremover kan præsenteres i tråd med ovenstående ønske. Tanken er, at når den nye opsætning er klar, at der endvidere skal arbejdes på en anden og mere proaktiv måde at præsentere data på, til MEDmøderne.

Arbejdet er i gang, men er ikke færdiggjort. Data er således ikke trukket og gjort klar til indeværende møde.

Håbet er, at være i mål i løbet af efteråret.

### **Økonomiske oplysninger**

-

### **Lovgrundlag**

-

### **Aktuel beslutning på OmrådeMED Børn og Unge 16-05-2024**

Drøftet.

OmrådeMED ønsker at få fraværsdata præsenteret.

## **Punkt 10: Orientering**

S2020-3849

### **Sagens kerne**

Fremlægges til orientering.

- Orientering om aktuel situation i Familieafdelingen på baggrund af mediestorm m.m.
- Orientering fra ledelsessiden.
- Orientering fra medarbejdersiden.
- Orientering fra arbejdsmiljørepræsentanterne.

### **Aktuel beslutning på OmrådeMED Børn og Unge 16-05-2024**

Orientering foretaget.