

# REFERAT OmrådeMED Børn og Unge d. 23-05-2023

**Mødedato**           Tirsdag d. 23. maj 2023 kl. 13:00

**Mødested**           Otterup Rådhus, Mødelokale 5

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

## Indholdsfortegnelse

Godkendelse af referat fra sidste møde.....	3
Referat fra HovedMED.....	4
Medarbejdergrundlag.....	5
Budget 2024 og status på processen.....	8
Status på Økonomi for 2023.....	12
Ændringer i MED-organisationen som følge af ny skole- og dagtilbudsstruktur.....	13
Fraværstatistik pr. 31. marts 2023 - Børn og Unge.....	15
Orientering.....	17
Eventuelt.....	18
Evaluering af møde.....	19

## **Punkt 1: Godkendelse af referat fra sidste møde**

S2020-3849

### **Sagens kerne**

Følgende referater fra OmrådeMED Børn og Unge forelægges til godkendelse:

- Den 10. februar 2023.

### **Aktuel beslutning på OmrådeMED Børn og Unge 23-05-2023**

Godkendt.

### **Bilag**

Samlet referat - OmrådeMED Børn og Unge den 10-02-2023

## **Punkt 2: Referat fra HovedMED**

S2020-3849

### **Sagens kerne**

Følgende referater fra HovedMED forelægges til orientering:

- Den 28. marts 2023.

### **Aktuel beslutning på OmrådeMED Børn og Unge 23-05-2023**

Godkendt.

### **Bilag**

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

## **Punkt 3: 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.

### **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
- Overveje 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 / indsatser 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 meningsfyld 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 - personalemøder, 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.

## **Beslutning på OmrådeMED Teknik, Erhverv og Kultur 23-05-2023**

Medarbejdergrundlaget blev drøftet.

Der fremkom mange gode ideer til det fremtidige medarbejdergrundlag, som blev samlet op til det videre arbejde med udarbejdelsen af nyt medarbejdergrundlag.

## **Aktuel beslutning på OmrådeMED Børn og Unge 23-05-2023**

Ditte Clement lavede proces omkring :

Proces frem mod nyt medarbejdergrundlag - kvalificering af indhold og form.

Enighed om:

Indhold:

- at medarbejdergrundlaget kendes af for få
- at det er meget overordnet tilgang - kan være svært at rumme så bred en organisation, som en kommune
- mere lokalt forankret og beskrevet medarbejdergrundlag
- hvorfor drøfter vi ikke også ledelsesgrundlaget sammen med medarbejdergrundlaget
- det skal ramme virkeligheden autentisk uanset, hvor man arbejder

Form:

- det skal leve, drøftes, skabe fælles forståelse "derude" ud fra et styrkefokus
- lokalt medarbejdergrundlag
- blik for forskellige målgrupper

## **Bilag**

Medarbejdergrundlag - proces for udarbejdelse og implementering 2023

MEDARBEJDERGRUNDLAG

## Punkt 4: 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:

<b>Scenarie 3</b> Beløb er vist i hele 1.000 kr. og 2023-priser	<b>Budgetoverslagsår 2024</b>	<b>Korrektion for opdrift <sup>2)</sup></b>	<b>Råderum</b>	<b>Rammeudmelding</b>
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 <sup>1)</sup>	222.160		-8.960	213.200
<b>I alt</b>	<b>2.081.485</b>	<b>7.000</b>	<b>-57.000</b>	<b>2.031.485</b>

### 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 Børn og Unge 23-05-2023**

Orientering foretaget.

OmrådeMED deltager på Børn og Ungeudvalgets møde d. 6. juni 2023

## **Bilag**

BUDGETSTRATEGI 2024-2027

## **Punkt 5: 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 Børn og Unge 23-05-2023**

Orientering foretaget.

Budgettet for Børn og Unge forventes overholdt i 2023.

## **Punkt 6: Ændringer i MED-organisationen som følge af ny skole- og dagtilbudsstruktur**

S2023-7086

### **Sagens kerne**

De kommende ændringer i skole- og dagtilbudsstrukturen medfører behov for tilpasning af MED-organisationen.

I henhold til Nordfyns Kommunes lokale MED-aftale af 1. april 2015, § 4, stk. 2. beslutter HovedMED, om ændringen kan foretages.

### **Indstilling**

Til orientering.

### **Sagens baggrund**

Administrationen indstiller til HovedMED, at følgende besluttes:

- at LokalMED skoledistrikt Kystskolen nedlægges pr. 31. juli 2023
- at LokalMED skoledistrikt Sørslev-Hårslev nedlægges pr. 31. juli 2023
- at arbejdsmiljøpladserne fordeles i distrikterne som vist i MED-aftalens Bilag 1 (udkast af den 9. maj 2023) pr. 31. juli 2023

Baggrunden for ovenstående indstilling er, at de kommende strukturændringer i skoledistrikterne og i dagtilbudsdistrikterne medfører behov for tilpasning af MED-organisationen.

Pr. 31. juli 2023 nedlægges Skoledistrikt Kystskolen. Derfor indstilles det, at LokalMED Skoledistrikt Kystskolen nedlægges.

Pr. 31. juli 2023 nedlægges Skoledistrikt Sørslev-Hårslev. Derfor indstilles det, at LokalMED Skoledistrikt Sørslev-Hårslev nedlægges.

Medarbejdere fra de nedlagte skoledistrikter og fra nedlagte skoleafdelinger flyttes til andre skoledistrikter / skoleafdelinger i Nordfyns Kommune.

Medarbejdere fra nedlagte daginstitutioner flyttes til andre daginstitutioner i Nordfyns Kommune.

Derfor indstilles det, at arbejdsmiljørepræsentantpladserne i Skole- og Dagtilbud tilpasses den nye fordeling af medarbejdere i henholdsvis skole og dagtilbudsdistrikterne.

Arbejdsmiljørepræsentantpladserne fordeles således, at antallet af medarbejdere under hver arbejdsmiljørepræsentant er jævnt fordelt. I den fordeling skelnes der dog også til antallet af matrikler, som den enkelte arbejdsmiljørepræsentant skal dække, således at hvis der er flere matrikler, tages der hensyn til dette i fordelingen af pladserne.

Det samlede antal arbejdsmiljørepræsentantpladser i Skole- og Dagtilbud forbliver uændret.

I den resterende valgperiode 2023-2024 for Arbejdsmiljørepræsentanter vil der på Skoledistrikt Sletten være 5 Arbejdsmiljørepræsentanter efter sammenlægningen. Ved valg til perioden 2025-2026 vil Skoledistrikt Sletten gå ned på 4 Arbejdsmiljørepræsentanter, da dette vil være det optimale ud fra antal af medarbejdere og matrikler.

De Skole- og Dagtilbudsdistrikter der bliver berørt af antallet af Arbejdsmiljørepræsentanter vil blive kontaktet af Strategi og Politik.

### **Økonomiske oplysninger**

Sagen har ikke været forelagt Økonomi og Løn.

### **Lovgrundlag**

Nordfyns Kommunes lokale MED-aftale af 1. april 2015, § 4, stk. 2.

### **Aktuel beslutning på OmrådeMED Børn og Unge 23-05-2023**

Drøftet.

## **Bilag**

Udkast pr. 09.05.2023 - Bilag 1-MED-aftale - oversigt over områder, afdelinger og AMR

## Punkt 7: Fraværsstatistik pr. 31. marts 2023 - Børn og Unge

S2023-5373

### Sagens kerne

Fraværsstatistikken pr. 31. marts 2023 for OmrådeMED Børn og Unge 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

Set over de seneste 12 måneder ligger OmrådeMED Børn og Unges sygefravær pr. 31. marts 2023 på 5,0 %, hvilket er det samme som pr. 31. marts 2022.

Specifikt for marts måned 2023 ligger sygefraværet på 6,7 %, hvilket er 0,2 procentpoint højere i forhold til marts måned 2022 og 0,3 procentpoint højere end februar måned 2023.

Det registrerede fravær svarer til ca. 36,9 fraværsårsværk for OmrådeMED Børn og Unge.

Andelen uden sygefravær er pr. 31. marts 2023 på 25,3% og ligger dermed under måltallet på 30%. Andel uden sygefravær er steget med 1,4 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 i forhold til pr. 31. marts 2022.

### Måltal:

Det kan konstateres, at måltallene for OmrådeMED Børn og Unge set over de seneste 12 måneder ikke er nået.

"Andel uden sygefravær i procent" ligger lavere end måltallet med 4,7 procentpoint.

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.
OmrådeMED Børn og Unge	Måltal		Måltal	Måltal	I hele kr.
	3,5 %		9,0 dage	30,0 %	
Børn og Unge	5,0%	5,0 %	13,1 dage	25,3 %	18.467.069

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.

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. 18,5 mio. kr. for OmrådeMED Børn og Unges 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 Børn og Unge 23-05-2023**

OmrådeMED er meget opmærksom på at sygefraværet er steget i området.

Men der har været mange der har været syge med infektioner og virus. Dette indikerer tallene også.

OmrådeMED vil gerne invitere hygiejne sygeplejersken til at kvalificere vores syn på, hvordan vi bl.a. kan forebygge.

## **Bilag**

Fraværssrapport - Område-MED Børn og Unge pr. 31. marts 2023

Datagrundlag i fraværssrapporterne

## **Punkt 8: Orientering**

S2020-3849

### **Sagens kerne**

Fremlægges til orientering.

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

### **Aktuel beslutning på OmrådeMED Børn og Unge 23-05-2023**

Orienteret om:

Proces omkring implementering af strukturændringerne.

Ny formand i udvalget, Kasper Solbjerg, + to nye udvalgsmedlemmer, da Anja Lund og Kenneth Clasen forlader udvalget. De to nye vælges på KB på torsdag.

Ansættelse på vej af afdelingsleder i PPR.

## **Punkt 9: Eventuelt**

S2020-3849

### **Sagens kerne**

-

### **Aktuel beslutning på OmrådeMED Børn og Unge 23-05-2023**

OmrådeMED opfordrer lokal MED til at få lagt deres referater op således at de er tilgængelige.

Skole og dagtilbud føler sig ikke helt så informeret her i sidste fase i forhold til skole og dagtilbudsstrukturen

## **Punkt 10: Evaluering af møde**

S2020-3849

### **Sagens kerne**

-

**Aktuel beslutning på OmrådeMED Børn og Unge 23-05-2023**

Fint møde.