

REFERAT OmrådeMED Børn og Unge d. 24-11-2023

Mødedato Fredag d. 24. november 2023 kl. 08:30

Mødested Otterup Rådhus, Storsalen

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

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af referat fra sidste møde.....	3
Referat fra HovedMED.....	4
Opfølgning på arbejdsmiljødrøftelse 2023.....	5
Medarbejdergrundlag.....	6
Hørings svar - Tildelingsmodel på skole- og dagtilbudsområdet.....	9
Fraværstatistik pr. 30. september 2023 - Børn og Unge.....	12
Økonomi og Løn - videovejledninger.....	14
Status på økonomi.....	16
Orientering.....	17
Eventuelt.....	18

Punkt 1: Godkendelse af referat fra sidste møde

S2020-3849

Sagens kerne

Følgende referater fra OmrådeMED Børn og Unge forelægges til godkendelse:

- Den 22. august 2023.

Aktuel beslutning på OmrådeMED Børn og Unge 24-11-2023

Godkendt.

Bilag

Samlet referat - OmrådeMED Børn og Unge den 22-08-2023

Punkt 2: Referat fra HovedMED

S2020-3849

Sagens kerne

Følgende referater fra HovedMED forelægges til orientering:

- Den 23. august 2023
- Den 25. august 2023

Aktuel beslutning på OmrådeMED Børn og Unge 24-11-2023

Taget til efterretning.

Bilag

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

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

Punkt 3: Opfølgning på arbejdsmiljødrøftelse 2023

S2023-9370

Sagens kerne

Den årlige arbejdsmiljødrøftelse skal afsluttes med prioritering af, hvilke emner OmrådeMED Børn og Unge ønsker, at sætte fokus på det kommende år. Prioriteringerne tager afsæt i de emner som blev drøftet på sidste møde i august.

Indstilling

OmrådeMED Børn og Unge prioriterer arbejdsmiljøindsatser for det kommende år.

Sagens baggrund

På mødet den 22. august blev der drøftet, hvilke arbejdsmiljøemner der kunne være relevante, at sætte fokus på i OmrådeMED Børn og Unge det kommende år. På dette møde skal der laves en prioritering af, hvilke indsatser der ønskes, at arbejde med det kommende år.

Arbejdsmiljøemner som der skal prioriteres mellem:

- Andelen af arbejdsulykker for nyansatte
- Sygefravær
- Personaleomsætning - fastholdelse/rekruttering
- Rekruttering og fastholdelse - supplerende data til at belyse hvorfor medarbejdere forlader Nordfyns Kommune
- Hygiejne/rengøring i forbindelse med sygefravær
- Psykologisk tryghed
- Stress - psykisk arbejdsmiljø
- Arbejdsmiljø i forbindelse med ny struktur
- Onboarding
- Krænkende hændelser

Økonomiske oplysninger

Sagen har ikke været forelagt Økonomi og Løn.

Lovgrundlag

Arbejdsmiljøloven.

Aktuel beslutning på OmrådeMED Børn og Unge 24-11-2023

Fælles fokus i 2024:

Sygefravær, hygiejne, rengøring

Handlinger:

Databåret indsats - arbejde med data i LokalMED - erfaringer fra dagtilbudsprojektet omkring sygefravær. Der er nogle i vores organisation, der lykkes, hvad kan vi lære af dem?

Vi beder vores dataenhed om at skaffe den relevante data både på fraværs-og nærværs data.

Punktet konkretiseres yderligere til næste møde.

Punkt 4: Medarbejdergrundlag

S2023-13791

Sagens kerne

Det nye medarbejdergrundlag er klar til at komme ud at leve.

Indstilling

Det indstilles:

- At OmrådeMED drøfter hvordan man i dette udvalg ønsker at understøtte og bringe medarbejdergrundlaget i spil.
- At OmrådeMED giver input til aktiviteter/handlinger, der kan indarbejdes i et årshjul for medarbejdergrundlaget.

Sagens baggrund

I forlængelse af Kommunalbestyrelsens vedtagelse af visionen "Fælles veje til ny velfærd", igangsatte Direktionen udarbejdelse af Organisationens Strategi- og Udviklingsplan 2023-2026, et nyt ledelsesgrundlag og nyt medarbejdergrundlag. Der blev nedsat en central projektgrube til at understøtte arbejdet. MEDorganisationen har spillet en central rolle i at give input og ønsker til et nyt medarbejdergrundlag. HovedMED havde kick-off på dette arbejde i marts 2023.

På OmrådeMED i maj 2023 var medarbejdergrundlaget dagsordenssat for at give projektgruppen input til hvad der var vigtigt i forhold til form og indhold i et nyt medarbejdergrundlag. På møderne blev det også drøftet, hvad der skal til for at et nyt medarbejdergrundlag bliver værdiskabende og meningsfuldt for alle medarbejdere i organisationen.

Her pegede OmrådeMED blandt andet på:

- Vigtighed af at medarbejdergrundlaget kobler sig til visionen, et nyt ledelsesgrundlag og vores værdier.
- Ønske om at medarbejdergrundlaget bliver bragt i spil i flere sammenhænge og oftere end det forgangne, så det er noget vi er mere bevidste om.
- Indholdet skal være let tilgængeligt, så man ikke farer vild i svære ord eller lang tekst.
- Det skal være noget vi kan huske.
- Vi vil gerne have mulighed for at tilpasse det lokalt, så det kommer tæt på vores hverdag.

Den 24. maj 2023 afholdt projektgruppen en digital workshop. Her gav MEDorganisationens medlemmer input til hvad vores værdier betyder for os for at sikre koblingen til vores fælles værdier i et nyt medarbejdergrundlag.

Henover sommeren arbejdede projektgruppen på udviklingen af både nyt ledelsesgrundlag og nyt medarbejdergrundlag, men den ambition at sikre en rød tråd gennem disse to grundlag. Endvidere blev der prioriteret en stærk sammenhæng til visionen og den strategiske retning, der sættes i Organisationens Strategi- og Udviklingsplan 2023-2026.

Det færdige medarbejdergrundlag blev præsenteret på et digitalt møde for MEDorganisationen d. 6. oktober 2023. Her præsenterede Kommunaldirektør Morten V. Pedersen den kontekst, som medarbejdergrundlaget er skabt i. Således er der arbejdet med en direkte kobling mellem de politiske mål, som er formuleret i visionen og det politiske arbejdsgrundlag, og den strategiske udvikling dette kræver af organisationen, som er formuleret i Organisationens Strategi- og Udviklingsplan 2023-2026. (se bilag)

Det endelige medarbejdergrundlag spejler sig 1:1 i ledelsesgrundlaget og de forudsætninger for at lykkes, der er beskrevet i Organisationens Strategi- og Udviklingsplan 2023-2026. Således kan medarbejdergrundlaget bruges direkte til at forstå hvad det kræver af såvel individ som gruppe, når vi de kommende år skal lykkes med den ønskede udvikling for organisationen. Ledelsesgrundlaget og Organisationens Strategi- og Udviklingsplan 2023-2026 vedlægges som bilag til orientering.

På mødet drøftes:

- Hvordan OmrådeMED ønsker at bruge medarbejdergrundlaget.
- Input til aktiviteter/handlinger, som kan indarbejdes i et årshjul for medarbejdergrundlaget. Herunder aktiviteter, som kan igangsættes lokalt og aktiviteter, som der ønskes central støtte/bidrag til

Disse input gives videre til projektgruppen som samler input og skaber et samlet årshjul for hele organisationen.

Økonomiske oplysninger

Sagen har ikke været forelagt Økonomi og Løn.

Lovgrundlag

Intet.

Beslutning på OmrådeMED Sundhed og Rehabilitering 14-11-2023

Vi arbejder videre med følgende forslag:

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

Beslutning på OmrådeMED Rådhusene 23-11-2023

Drøftet.

OmrådeMED var enige om, at der skal laves en "dagligdags" oversættelse så det giver god mening for alle i organisationen. Den kan/skal komme på baggrund af et initiativ fra ledelsen med det formål, at alle kan se sig selv ind i medarbejdergrundlaget.

Det skal tænkes ind i nogle af de etablerede systemer, der er i forvejen fx TRIO - som skal være med til at skabe dialog og forståelse omkring medarbejdergrundlaget.

Der kunne laves digitale tiltag som skulle være let tilgængelige fx ny baggrund på telefonen, bærbare eller iPads eller en app til telefonen, hvor det bliver let tilgængeligt.

OmrådeMED Rådhusene går foran med det gode eksempel, hvor medlemmerne eksempelvis laver små videospot omkring, hvordan man drøfter medarbejdergrundlaget ude hos dem til brug for vidensdeling og fokus på de gode hverdagshistorier.

Der videre enighed om systematisk opfølgning på de næste to OmrådeMED møder, hvor der gives opdateringer og deles viden om, hvor langt de forskellige afdelinger i implementeringen.

<https://www.mm.dk/ledelse/artikel/kaere-medarbejder-bland-dig-i-strategiarbejdet>

Aktuel beslutning på OmrådeMED Børn og Unge 24-11-2023

Anbefalinger til implementeringsindsatser:

Oversættelse af medarbejdergrundlaget på næste møde i OmrådeMED via dialog om kobling på det skrevne.

Opfordring til generelt fokus i LokalMED - hvordan laver man den gode omsættelse lokalt, altså hvordan bliver det relevant for medarbejderne. OmrådeMED vil gerne se LokalMEDs handleplan herfor med seneste aflevering til OmrådeMED 15.06.2024.

OmrådeMED er optaget af, at det bliver et arbejde hvor vision, strategiplan, børn og ungepolitikken kobles på både ledelses-og medarbejdergrundlaget.

Anbefaling til HovedMED - det skal leve lokalt gennem dialog og involvering.

OmrådeMED vil gerne lave en lokal arbejdsmiljødag, hvor medarbejdergrundlaget er genstandsfeltet, som erstatning for den fælles arbejdsmiljødagen.

Beslutning på OmrådeMED Teknik, Erhverv og Kultur 24-11-2023

Medarbejdergrundlaget blev drøftet.

Den løbende implementering skal tilpasses den enkelte arbejdsplads, og der er metodefrihed. Det er vigtigt at OmrådeMEDs medlemmer tager ansvar og arbejder målrettet i forhold til implementeringen på den enkelte arbejdsplads i tæt samarbejde med den lokale ledelse.

Formand og næstformand for OmrådeMED deltager i LokalMED og præsenterer medarbejdergrundlagt og de øvrige styringsdokumenter (vision, det politiske arbejdsgrundlagt, udviklingsplan og ledelsesgrundlag.)

Ledergruppen drøfter løbende den igangværende implementering og følger op.

Det blev ligeledes drøftet, at medarbejder grundlaget er et godt redskab i forbindelse med MUS, hvor det kan indgå aktivt, ligesom det er et aktiv i forbindelse med rekruttering og tilknytning af medarbejdere til organisationen.

Beslutning på HovedMED (2023-2024) 28-11-2023

Fraværende: Karsten Poulsen.

Det er vigtigt, at medarbejdergrundlaget kommer ud og lever aktivt i organisationen samt at HovedMED opfordrer LokalMED til at arbejde aktivt med medarbejdergrundlaget.

Vigtigheden af, at det indgår i det, man allerede arbejder med, blev drøftet.

Supplerende sagsfremstilling

HovedMED bidrager med sit perspektiv på nedenstående sag, som også er på dagsorderne for OmrådeMED i november 2023.

Bilag

Ledelsesgrundlag webtilgængeligt

ORGANISATIONENS STRATEGI- OG UDVIKLINGSPLAN 2023-2026 webtilgængelig til skærm

MEDARBEJDERGRUNDLAG webtilgængeligt

Medarbejdergrundlag - hvorfor og hvordan

Punkt 5: Hørings svar - Tildelingsmodel på skole- og dagtilbudsområdet

S2020-3849

Sagens kerne

Nordfyns Kommunes Børne- og Ungeudvalg har sendt tildelingsmodellen for skole- og dagtilbudsområdet i høring til følgende høringsparter:

- Bestyrelser i skole- og dagtilbudsdistrikter herunder Nordfynsskolen og Ungdomsskolen
- OmrådeMED
- MED-udvalg
- Handicaprådet
- Støttegruppe Nordfyn

Høringsperiode er fra den 15. november 2023 til den 13. december 2023.

Derudover besluttede et flertal bestående af V og Æ at tage forbehold i forhold til tildelingen af ledelse og administration i Nordfyns Ungdomsskole, idet flertallet vurderer, at der højst tildeles 25% af Ungdomsskolens budget til ledelse og administration.

Børne- og Ungeudvalget ønsker forud for den endelige beslutning om ændret tildelingsmodel at behandle et beslutningsgrundlag for eventuel ændring af overgange mellem dagtilbud og skole.

Overordnet viste evalueringen:

- Den nuværende model har været gennemskuelig og enkel for lederne. Dette har givet ro og sikkerhed. Dog har begge sektorer været udfordret ved børnetals- og elevtalsreguleringer, men modellen har givet skole- og dagtilbudsledere mulighed for selv at prioritere deres midler samt give dem et økonomisk overblik.
- Derudover har det været muligt at drive skole og dagtilbudsinstitutionerne i overvejende grad inden for den nuværende basistildeling, når det gælder den almene og daglige drift. Dette gælder særligt for de større organisatoriske enheder/distrikter, da de mindre organisatoriske enheder/distrikter kan være udfordrede, særligt ved uforudsete hændelser.
- Dog beskriver begge sektorer udfordringer ved at kunne håndtere det forebyggende og mere specialiserede arbejde, hvor det kun kan foregå i mindre grad i en prioriteret udgave, som ikke kan ramme alle. Det er særligt svært at skabe de små forebyggende læringsmiljøer. Her mangler man i både skole- og dagtilbudsregi, at basistildelingen styrkes, så man kan blive ved med at have kapaciteten til at skabe og arbejde med det forebyggende arbejde i en endnu højere grad end i dag. Særligt da fællesmidlerne kun i mindre grad har kunnet hjælpe institutionerne.

Ud fra evalueringen og politiske drøftelser er der valgt følgende principper for en ny tildelingsmodel på skole- og dagtilbudsområdet:

- Realiseringen af Børne- og Ungepolitikken skal understøttes fortsat.
- Det almene område skal styrkes i kerneopgaverne og løfte mere.
- De mest sårbare børn, unge og familier skal løftes i forhold til trivsel og uddannelsesniveau.
- Den relationelle kapacitet blandt medarbejderne i Børn og Unge skal styrkes med henblik på et helhedsorienteret borgerperspektiv

Konkret foreslås det at styrke skolers og dagtilbuds basisbudget for at sikre det forebyggende arbejde og indsatser. I det vedlagte forslag findes de økonomiske konsekvenser i den foreslåede tildelingsmodel.

Opsummering af ændringer

På dagtilbuds området er der følgende ændringer:

- Samlet løft til dagtilbudsområdet på 9.186.310 kr.
- De pædagogiske ressourcer tilpasset kravet om minimumsnormeringen med 3 børn pr. fuldtidsstilling for 0-2 årige og 6 børn pr. fuldtidsstilling pr. 3-5 årige.
- Ændret ledelsesnormering.
- Ændret tildeling til administrativ ressource.

- Fordeling af ressourcer til 6 distriktspædagoger i forhold til andelen af børnetallet i distrikter (kommunale tilbud samt børn i privatinstitutioner).
- Harmonisering af tildelingen til materiale- og aktivitetsmidler for dagplejen.

På skoleområdet er der følgende ændringer:

- Samlet løft af normalundervisningsområdet med 6.688.920 kr.
- Elevtallet pr. klasse ændres fra 20 til 19 elever.
- Vejlederressourcer ændres fra et årligt timetal pr. elev på 7 timer til 8 timer.
- Der foretages en udfasning af grundtildeling for mindre afdelingsskoler.

Vedrørende Nordfynsskolen er der følgende ændringer:

- Besparelse på 2.000.000 kr., jf. Budgetaftalen 2024.
- En harmonisering af tildelingen til tilbuddene under Nordfynsskolen.
- En tildeling der ud fra en gennemsnitsbetragtning afspejler en ressourcefordeling svarende til indhold og form af tilbuddet.
- En tildeling af midler til Materiale- og Læringsaktiviteter, som kan dække det behov der er for den særlig gruppe af børn og elever.

Vedrørende Nordfyns Ungdomsskole er der følgende ændringer:

- Samlet løft på 1.600.000 kr. på Ungdomsskolens budget.
- Ekstra normering til sekretærfunktion, således der er en fuldtidsstilling samt en fleksjobber.
- Fortsat rammetildeling til Ungdomsskolen og aftenklubber.
- Elevtildeling for Fokus- og Erhvervsklasser.

Vedrørende etableringen af et Videnscenter i Nordfyns Kommune:

- Økonomisk tildeling på 1.600.000 kr.
- Sikring af vidensdeling.
- Optimering af ydelseskataloget.
- Kvalificering af medarbejderes praksis.
- Implementering af specialpædagogisk viden i praksis.

Høringsperiode

Børne- og Ungeudvalget vil den 9. januar 2024 drøfte forslaget om ny tildelingsmodel og give sin indstilling. Herefter vil forslaget blive behandlet i Økonomiudvalget den 17. januar 2024 og endeligt færdigbehandlet til Nordfyns Kommunes Kommunalbestyrelsesmøde den 25. januar 2024.

Hvis forslaget godkendes vil tildelingsmodellen træde i kraft den 1. februar 2024. Derfor vil skoler og dagtilbud tildeles 1/12 efter den nuværende tildelingsmodel og 11/12 efter den nye tildelingsmodel (forslaget) i 2024. Fra den 1. januar 2025 tildeles 12/12 efter den nye model.

Høringsbrev, evaluering på Skole & Dagtilbudsområdet samt det konkrete forslag er vedlagt som bilag til dagsordenspunktet.

Aktuel beslutning på OmrådeMED Børn og Unge 24-11-2023

Formand og næstformand udformer bud på høringssvar på tildelingsmodellen, som sendes rundt for eventuelle kommentarer.

Bilag

Høringsbrev - Tildelingsmodel på skole- og dagtilbudsområdet

Forslag til evaluering af tildelingsmodellerne for dagtilbuds- og undervisningsområdet - ultimo 2023

Bilag - Kvalitativ evaluering - Dagtilbud

Bilag - Kvalitativ evaluering - Skole

Punkt 6: Fraværstatistik pr. 30. september 2023 - Børn og Unge

S2023-13105

Sagens kerne

Fraværstatistikken pr. 30. september 2023 for OmrådeMED Børn og Unge er udarbejdet.

Fraværssrapporterne indeholder afrapportering i forhold til de tre måltal:

- Antal sygefraværsdage pr. årsværk.
- Faktisk sygefravær i procent for 12 måneder.
- Andel uden sygefravær i procent.

Indstilling

Det indstilles, at fraværstatistikken drøftes.

Sagens baggrund

Set over de seneste 12 måneder ligger OmrådeMED Børn og Unges sygefravær pr. 30. september 2023 på 5,5 %, hvilket er 0,6 procentpoint højere i forhold til pr. 30. september 2022.

Specifikt for september måned 2023 ligger sygefraværet på 6,8 %, hvilket er 1,8 procentpoint højere i forhold til september måned 2022 og 1,8 procentpoint højere i forhold til august måned 2023.

Det registrerede fravær svarer til ca. 39,3 fraværårsværk for OmrådeMED Børn og Unge.

Andelen uden sygefravær er pr. 30. september 2023 ligger på 25,1% og ligger dermed under måltallet på 30%. Andel uden sygefravær er faldet med 0,8 procentpoint set i forhold til pr. 31. august 2023.

Det samlede sygefravær for hele kommunen, set over de seneste 12 måneder, ligger pr. 30. september 2023 på 5,8 %, hvilket er 0,1 procentpoint højere set i forhold til pr. 30. september 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 4,9 procentpoint.

Fravær-rapport pr. 30. september 2023	Sygefravær-procent		Antal sygefraværsdage pr. årsværk	Andel uden sygefravær i procent	Estimeret lønudgift ved sygefravær
	Seneste 12 mdr.	Forrige 12 mdr.	Seneste 12 mdr.	Seneste 12 mdr.	Seneste 12 mdr.
OmrådeMED Børn og Unge	Måltal		Måltal	Måltal	I hele kr.
	3,5 %		9,0 dage	30,0 %	
Børn og Unge	5,5%	4,9 %	14,4 dage	25,1 %	19.777.199

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

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

Fravær vedrørende Covid-19 indgår i fraværssrapporterne i perioden 1. juli 2021 - 22. november 2021. Den særlige ordning for dagpengerefusion fra dag 1 var ikke gældende i denne periode og fravær vedrørende Covid-19 skulle

registreres som almindeligt sygdomsfravær. Dette for at få refusion ift. de almindelige refusionsregler for sygefravær. Det vurderes ikke, at Covid-19 fraværet har været så omfattende i denne periode.

Refusioner vedr. Covid-19 fravær er genindført i perioden 23. november 2021 - 28. februar 2022. Covid-19 fravær registreres af hensyn til de særlige refusionsregler på særlige koder i fraværssystemet. Pt. indgår de særlige fraværskoder ikke i rapporteringen af sygefraværsopgørelsen.

Der arbejdes på at få udarbejdet en særlig rapportering ift. Covid-19.

Økonomiske oplysninger

De estimerede lønudgifter, udbetalt i forbindelse med sygefravær de seneste 12 måneder, udgør ca. 19,8 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 24-11-2023

Taget til efterretning.

OmrådeMED vil følge tallene tæt.

Bilag

Fraværssrapport - Område-MED Børn og Unge pr. 30.9.2023

Datagrundlag i fraværssrapporterne

Punkt 7: Økonomi og Løn - videovejledninger

S2023-14152

Sagens kerne

I forbindelse med Økonomi og Løns implementering af digitale løsninger er der udarbejdet videovejledninger i brugen af de digitale løsninger.

Formålet med vejledningerne er at gøre det nemmere for den enkelte at tage de digitale løsninger i brug, men også for at øge og ensrette brugen af de digitale løsninger for derigennem at bruge færrest mulige ressourcer på opgaverne.

Udgangspunktet er Organisationens Strategi og Udviklingsplan og temaet Digitalisering og teknologi; Vi bruger digitalisering og ny teknologi i løsningen af kerneopgaven.

Indstilling

Sagen forelægges til orientering.

Sagens baggrund

Økonomi og Løn har udarbejdet videovejledninger, som bl.a. gør det nemmere at tage systemer som "mine apps" og "personalemappen i brug. Indtil videre finder der følgende videovejledninger:

1. Appen "Mine Apps"

Her kan du bl.a. lære:

- Hvordan du logger på Mine Apps første gang
- Hvordan du laver ændringer i Mine Oplysninger
- Hvordan du indberetter ferie
- Hvordan du registrerer fravær (fx sygdom)
- Hvordan du læser din feriesaldo
- Hvordan du indberetter kørsel
- Hvordan håndterer du et udlæg

2. Den gode rekrutteringsproces

Her kan du få vejledning om:

- Proces før, under og efter annoncering
- Hvordan du læser, rater, kommenterer og printer fra rekrutterings systemet - Emply
- Hvordan du indkalder til samtale via rekrutterings systemet - Emply

3. Personalemappen og sygesager

Her kan du få vejledning om:

- Hvordan du indkalder til sygefraværssamtaler
- Hvordan du anmoder om en varighedserklæring (lægeerklæring)
- Hvordan du bruger en mulighedserklæring
- Introduktion til personalemappen
- Hvordan du laver korrekt systemopsætning
- Hvordan du indlæser filer/opretter mapper i personalemappen

4. Sygefraværshuset

Her kan du få vejledning om:

- Intro til sygefraværshuset
- Fælles ejerskab
- Ordentlig statistik
- Systematiske samtaler
- Tidlige indsatser
- Tydelig ledelse, trivsel, arbejdsmiljø, social kapital og arbejdsfællesskaber

Hvis du ikke allerede kender vejledningerne så findes de her:

Videoerne findes her: [Video-vejledninger fra Løn og Personale - Nordfyns Kommunes Intranet](#)

Økonomi og Løn vil løbende udvikle flere videoer - så hvis I sidder inde med idéer til områder, hvor en videovejledning kan skabe værdi, så giv besked til Sharajé Thomasen eller Gitte Kyhe Clemmensen.

Økonomiske oplysninger

-

Lovgrundlag

-

Aktuel beslutning på OmrådeMED Børn og Unge 24-11-2023

Fint med små vejledninger.

Punkt 8: Status på økonomi

S2022-31554

Sagens kerne

Der gives en økonomisk status indenfor MED-udvalgets område

Indstilling

Det indstilles, at status tages til orientering.

Sagens baggrund

Der gives en status på økonomien med udgangspunkt i følgende

- Budgetopfølgning pr. 30. september 2023
- Udmøntning af budget 2024 og som konsekvens heraf takster for 2024

Økonomiske oplysninger

-

Lovgrundlag

-

Aktuel beslutning på OmrådeMED Børn og Unge 24-11-2023

Orientering foretaget.

Punkt 9: Orientering

S2020-3849

Sagens kerne

Fremlægges til orientering.

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

Aktuel beslutning på OmrådeMED Børn og Unge 24-11-2023

Talentudvikling - ledelse. Der kommer også information ud til de faglige organisationer.

Kommunikationen herom er ikke nået helt ud til alle faggrupper.

Ledertalentgruppen kan tænkes ind i vores opgaver - da der er et praksis træningsselement i programmet.

Punkt 10: Eventuelt

S2020-3849

Sagens kerne

-

Aktuel beslutning på OmrådeMED Børn og Unge 24-11-2023

Intet.