

REFERAT OmrådeMED Sundhed og Rehabilitering d. 07-03-2023

Mødedato Tirsdag d. 07. marts 2023 kl. 11:30

Mødested Søndersø Rådhus, Tingstedet 2

Mødedeltagere Else Lund, Judith Poulsen, Jan Rindahl Rhod, Maria Elmkjær
Vestergaard, Ina Andersen, Thomas Kim Clausen, Maj-Britt Helen
Jakobsen, Lone Glud Borberg, Henrik Hørslev Hansen, Christina Hald
Holm Brusen, Annemarie Hansen, Solveig Birte H.
Christiansen, Mogens Bak Hansen, Charlotte Machholdt Hermansen

Indholdsfortegnelse

Tidsplan.....	3
Referat fra HovedMED.....	4
Godkendelse af referat fra sidste møde.....	5
Employer Branding - kernefortællingsproces for Sundhed og Rehabilitering.....	6
Orientering om projekt om arbejdstid på Møllehaven.....	7
Brug af Evovia til registrering af krænkede adfærd og trusler.....	8
Trivselsundersøgelse 2022.....	9
Økonomisk status indenfor MED-udvalgets område.....	11
Fraværsstatistik pr. 31. december 2022 - Sundhed og Rehabilitering.....	12
Arbejdsskadestatistik for 2022.....	14
Sundhedsambassadørens rolle.....	15
Procesplan for drøftelse af medarbejderinddragelse i Masterplan 2.0.....	17
Valg af næstformand til OmrådeMED Sundhed og Rehabilitering.....	18
Orientering.....	19
Eventuelt.....	20

Punkt 1: Tidsplan

S2020-3849

Sagens kerne

Tidsplan for møde i OmrådeMED Sundhed og Rehabilitering:

DRØFTELSE	
11.30-11.35	Godkendelse af referat fra sidste møde
11.35-11.45	Referat fra HovedMED
11.45-12.00	Employer Branding - kernefortællingsproces for Sundhed og Rehabilitering
12.00-12.15	Orientering om projekt om arbejdstid på Møllehaven
12.15-12.35	Brug af Evovia til registrering af krænkede adfærd og trusler
12.35-12.55	Trivselsundersøgelse 2022
12.55-13.10	Fraværstatistik pr. 31. december 2022 - Sundhed og Rehabilitering
13.10-13.25	Arbejdsskadestatistik for 2022
13.25-13.35	Sundhedsambassadørens rolle
13.35-14.00	Procesplan for drøftelse af medarbejderinddragelse i Masterplan 2.0
ORIENTERING	
14.00-14.15	Valg af næstformand til OmrådeMED Sundhed og Rehabilitering
14.15-14.25	Orientering
14.25-15.00	Eventuelt

Beslutning

Godkendt.

Punkt 2: Referat fra HovedMED

S2020-3849

Sagens kerne

Følgende referater fra HovedMED forelægges til orientering:

- Den 19. januar 2023.

Beslutning

Af referatet fremgår at:

I hoved MED referat fremgår at der laves en ansøgning til STAR's pulje til reduktion af sygefravær (SOA4). Ansøgningen tager udgangspunkt i at etablere et projekt indenfor Aktiv Pleje og Omsorg.

Det er siden besluttet ikke at søge puljen, men at lave et andet sygefraværprojekt, der i højere grad passer med organisationens behov.

Bilag

Samlet referat - HovedMED (2023-2024) den 19-01-2023

Punkt 3: Godkendelse af referat fra sidste møde

S2020-3849

Sagens kerne

Der foreligger følgende referat fra OmrådeMED Social og Arbejdsmarked:

15. august 2022

Beslutning

Datoer for møder i 2023.

- 9. maj 2023, kl. 11.30 - 14.45
- 15. august 2023, kl. 11.30 - 14.45
- 14. november 2023, kl. 11.30 - 14.45

Bilag

Samlet referat - OmraadeMED Social og Arbejdsmarked den 15-11-2022

Punkt 4: Employer Branding - kernefortællingsproces for Sundhed og Rehabilitering

S2023-2360

Sagens kerne

Orientering om kernefortællingsproces på ældreområdet, der nu udvides til resten af Sundhed og Rehabilitering.

Indstilling

Forelægges til orientering.

Sagens baggrund

I budget 2022 afsatte Kommunalbestyrelsen puljemidler af til at håndtere de rekrutterings og fastholdelsesudfordringer mange områder oplever. Det kom der en projektportefølje på 3 projekter ud af, hvor hvert projekt, ved forskellige prøvehandlinger, skal forsøge at imødegå rekruttering og fastholdelsesproblematikkerne.

Projekter:

- Employer Branding
- Op i tid
- Onboarding og ledelsesudvikling

Pga. de store rekrutteringsvanskeligheder man oplever på ældreområdet, blev det besluttet, at Employer Branding projektet, skulle afprøves her og blev derfor søsat i sensommer 2022.

At arbejde med Employer Branding er at påvirke den reelle opfattelse af en organisation som arbejdsplads, igennem strategisk og sammenhængende kommunikation. Præmissen for arbejdet, er at det sker i samskabelse med medarbejderne.

Ældreområdet har nu været igennem forskellige processer, som der bl.a. er kommet en kernefortælling ud af. Undervejs i processen blev det tydeligt, at det tværfaglige samarbejde er en stor del af arbejdsidentiteten og er i medarbejdernes opfattelse, en vigtig præmis for at lykkes med at løfte kerneopgaven.

Med den erkendelse og en oplevelse af, at Employer Branding er et godt redskab til at påvirke og styrke narrativerne i positive retninger, er det besluttet, at de andre afdelinger i Sundhed & Rehabilitering nu også skal igennem lignende processer, som ældreområdet. Formålet er at få en samlet kernefortælling, der skal være med til at styrke selvforståelsen af, at hver afdeling er en del af en større sammenhæng.

Beslutning

Godkendt.

Plancher og tidsplan vedlagt som bilag i referatet.

Bilag

Employer Branding projekt

Employer Branding - Overblik og tidsplan over aktiviteter

Programteori - proces

Punkt 5: Orientering om projekt om arbejdstid på Møllehaven

S2022-35614

Sagens kerne

Som led i arbejdet med rekruttering og fastholdelse er nu igangsat pilot projekt på Møllehaven omkring ændre måden hvorpå, arbejdet tilrettelægges og vagterne planlægges, for at få mere medindflydelse og fleksibilitet i arbejdslivet. Områdeleder Annemarie Hansen vil fortælle om projektet.

Indstilling

Område MED gives en orientering om "Mission Møllehaven - tag ejerskab over din arbejdstid". Område MED drøfter, hvordan projektet kan give inspiration og ideer til andre områder i Sundhed- og rehabilitering.

Sagens baggrund

På baggrund af de udfordringer mange områder oplever med rekruttering og fastholdelse, afsatte Kommunalbestyrelsen i budget 2022 en pulje til 3 projekter, der på forskellig vis skal forsøge at finde løsninger, der kan imødekomme udfordringerne med mangel på arbejdskraft. 1 af projekterne handler om at få medarbejdere op i tid for derved at bruge de dygtige ressourcer vi i forvejen har bedre.

Samtidig rettede de tillidsvalgte på Møllehaven henvendelse til Mogens Bak Hansen med et brændende ønske om at ændre måden hvorpå, arbejdet tilrettelægges og vagterne planlægges, for at få mere medindflydelse og fleksibilitet i arbejdslivet.

Disse tilgange og andre måder at organisere sig på, er ofte de greb, der bruges hos andre kommuner, der har arbejdet med at få medarbejdere op i tid, hvorfor de 2 projekter er blevet smeltet sammen til et og nu er relanceret som: "Mission Møllehaven - tag ejerskab over din arbejdstid".

Projektet er medarbejderdrevet og løsningerne skal udformes ved inddragelse og i fællesskab, for at finde løsninger, der passer bedst muligt til Møllehaven, men i høj grad også ud fra antagelsen om at inddragelse giver ejerskab, og ejerskab giver succes i projektet.

Økonomiske oplysninger

Sagen ikke forelagt Økonomi og Løn.

Lovgrundlag

-

Beslutning

Mogens og Solveig orienterede om projektet. Erfaringerne fra projektet samles op i 3. kvartal og sættes på OmrådeMED i november måned.

Beslutning på møde OmrådeMED Social og Arbejdsmarked 15-11-2022 - 11:30

Udskydes til næste møde

Punkt 6: Brug af Evovia til registrering af krænkede adfærd og trusler

S2023-2230

Sagens kerne

På arbejdsmiljødagen blev Evovia introduceret til registrering af krænkelse og trusler.

OmrådeMED drøfter systemet og hvordan det kan implementeres.

Indstilling

Forelægges til drøftelse.

Sagens baggrund

Sundhed og Rehabilitering har gennem en årrække arbejdet på at forbedre registrering af krænkende hændelser og trusler med det formål at styrke forebyggelsen af disse hændelser.

På arbejdsmiljødagen blev Evovia introduceret til som nyt elektronisk registreringssystem af krænkelse og trusler.

OmrådeMED drøfter systemet, og hvordan det kan implementeres.

Konsekvenser for arbejdsmiljøet

At styrke arbejdsmiljøet og forebygge i forhold til det psykiske arbejdsmiljø.

Økonomiske oplysninger

Sagen har ikke været forelagt Økonomi og Løn.

Lovgrundlag

-

Beslutning

Handicap og Psykiatri kører pilot. Der er behov for nogle rettelser i selve skemaet. Derudover kan der være problemer når nye (elever og vikarer) også skal registreres i systemet. Skemaet kan være relativt omstændigt, at udfylde de steder, hvor der skal være mange indberetninger. Dertil kommer, at der skal tages aktion og planer for hver registrering.

Henrik og Solveig er i dialog med Strategi og Politik om at få tilpasset system og rutiner, så vi sikrer en god brug, der understøtter formålet med registreringerne.

Opmærksomhed på at systemregistreringer og handleplaner ikke skal erstatte den daglige gode kommunikation.

Punkt 7: Trivselsundersøgelse 2022

S2023-939

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 og institutioner under OmrådeMED Sundhed og Rehabilitering 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?

Konsekvenser for arbejdsmiljøet

Målrettet dialog i forbindelse med trivselsundersøgelsen og udarbejdelse og realisering af handleplaner på institutioner og i afdelinger har stor indflydelse på arbejdsmiljøet. Indsatser med henblik på at bevare og forbedre fysiske og psykiske arbejdsvilkår har direkte konsekvens for at fastholde medarbejdere og holde sygefraværet nede.

Økonomiske oplysninger

Sagen har ikke været forelagt Økonomi og Løn.

Lovgrundlag

Arbejdsmiljøloven.

Beslutning

Strategi og Politik gennemfører en evaluering af det systemmæssige. Nye noter er at det er en udfordring at AMR ikke kan tilgå systemet samt at der er problemer med at trække data nogle steder. Der er ikke givet undervisning. Kommentarerne kan ikke ses.

OmrådeMED opfordrer til at lave en god evaluering i HMU.

Der er godt i gang med det decentrale arbejde. Der er lidt forskel på, hvor langt de enkelte er nået, men alle er i gang med både APV og trivselsdelen.

OmrådeMED sætter MUS-samtaler på dagsordenen på et kommende møde med henblik på at se om behovene i organisationen passer med den nuværende model.

Bilag

Handicap og Psykiatri - senhjerneskode - trivsel

Handicap og Psykiatri - senhjerneskode - APV

Hjemmeplejen - Bogense, Særslev Nat - Trivsel

Handicap og Psykiatri - senhjerneskode - Trivsel og APV

Handicap og Psykiatri - Botilbud Otterup - APV
Handicap og Psykiatri - Botilbud Søndersø - APV
Handicap og Psykiatri - Botilbud Søndersø - trivsel
Handicap og Psykiatri - Nordfynsværkstedet - trivsel
Hjemmeplejen Otterup/Søndersø - trivsel
Handicap og Psykiatri - aktivitetshuset 2023 - APV
Handicap og Psykiatri - ude teamet 2023 - APV
Handicap og Psykiatri - Fællesbo 2023 - APV
Handicap og Psykiatri - Ude team 2023 - Trivsel
Handicap og Psykiatri - Fællesbo og Aktivitetshuset 2023 - Trivsel
Handicap og Psykiatri - Handleplan Botilbud Bogense
Handicap og Psykiatri - Bostøtte - Trivsel
Handicap og Psykiatri - Handleplan Værestedet
Handicap og Psykiatri - Bo- og aktivitetstilbud Bogense

Punkt 8: Økonomisk status indenfor MED-udvalgets område

S2023-2403

Sagens kerne

Der gives en økonomisk status indenfor MED-udvalgets område.

Indstilling

Det indstilles, at status tages til orientering.

Sagens baggrund

Der gives en økonomisk status i forhold til følgende indenfor MED-udvalgets område:

- regnskab 2022, herunder forventninger til budgetoverførsler indenfor området
- forventninger i forhold til overholdelse af budget 2023
- den indledende proces for budget 2024

Økonomiske oplysninger

-

Lovgrundlag

-

Beslutning

Regnskabet er på vej gennem det politiske system.

Punkt 9: Fraværstatistik pr. 31. december 2022 - Sundhed og Rehabilitering

S2023-111

Sagens kerne

Fraværstatistikken pr. 31. december 2022 for OmrådeMED Sundhed og Rehabilitering 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

De seneste 12 måneder ligger OmrådeMED Sundhed og Rehabiliterings sygefravær pr. 31. december 2022 på 7,7%, hvilket er 0,1 procentpoint lavere i forhold til sygefraværet pr. 31. december 2021.

Specifikt for december måned 2022 ligger sygefraværet på 9,1%, hvilket er 0,1 procentpoint højere end december måned 2021 og 1,2 procentpoint højere end november måned 2022.

Det registrerede fravær svarer til ca. 51,1 fraværsårsværk for OmrådeMED Sundhed og Rehabilitering.

Andelen uden sygefravær er pr. 31. december 2022 på 18,1% og ligger dermed under måltallet på 30%. Andel uden sygefravær er faldet med 0,6 procentpoint set i forhold til pr. 30. november 2022.

Det samlede sygefravær for hele kommunen, set over de seneste 12 måneder, ligger pr. 31. december 2022 på 5,6%, hvilket er 0,3 procentpoint højere i forholdt til sygefraværet pr. 31. december 2021.

Måltal:

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

Fravær-rapport pr. 30. december 2022	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 Sundhed og Rehabilitering	Måltal		Måltal	Måltal	I hele kr.
	5,8 %		15,1 dage	30,0 %	
Sundhed og Rehabilitering	7,7 %	7,8 %	19,9 dage	18,1 %	23.025.077

Seneste 12 måneder: 1. januar 2022 - 31. december 2022.

Forrige 12 måneder: 1. januar 2021 - 31. december 2021.

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. 23,0 mio. kr. for OmrådeMED Sundhed og Rehabiliterings 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

Orientering foretaget.

Bilag

Fraværssrapport - Område-MED Social og Arbejdsmarked - pr. 31. december 2022

Datagrundlag i fraværssrapporterne

Punkt 10: Arbejdsskadestatistik for 2022

S2022-612

Sagens kerne

Strategi og Politik har udarbejdet en oversigt over anmeldte arbejdsulykker for 2022 med sammenligning til tidligere år.

Indstilling

Forelægges til orientering.

Sagens baggrund

Arbejdsskadestatistikken viser antal af arbejdsulykker, årsag til arbejdsulykken samt forventet fravær.

Arbejdsulykker er opgjort for de enkelte OmrådeMED og samlet for hele HovedMEDs område.

Strategi og politik knytter en særlig bemærkning til indberetning af fravær i forbindelse med arbejdsskader.

Strategi og Politik har sammen med Økonomi og Løn sammenlignet anmeldte arbejdsskader med indberettet fravær for 2020-2022.

Vi kan konstatere, at fravær som følge af en arbejdsskade kun i sjældne tilfælde indberettes med fraværskode Arbejdsskade. Som eksempel er kun 8 arbejdsskader i 2021 registreret med fraværskode Arbejdsskade, mens der er anmeldt 78 arbejdsskader med forventet fravær.

Strategi og Politik sender i løbet af januar måned oversigt over arbejdsskader til arbejdsmiljøgrupperne. Her vil Strategi og Politik gøre særligt opmærksom på vigtigheden af, at fravær i forbindelse med arbejdsskader indberettes korrekt med fraværskode Arbejdsskade, så vi får korrekte data i vores fraværregistreringer.

Konsekvenser for arbejdsmiljøet

Arbejdsskadestatistikken er et redskab til at vurdere risici og forebyggelsestiltag og kan bruges til at understøtte det gode arbejdsmiljø og den sikre arbejdsplads.

Økonomiske oplysninger

Sagen har ikke været forelagt Økonomi og Løn.

Lovgrundlag

Ingen.

Beslutning

Drøftet.

Der er gode resultater på forflytningsområdet. OmrådeMED overvejer om der er tema om hjælpemidler, der skal sættes på dagsordenen.

Bilag

Oversigt over arbejdsulykker 2022

Punkt 11: Sundhedsambassadørens rolle

S2023-1677

Sagens kerne

Siden 2014 har Nordfyns Kommune haft et sundhedsambassadørskorps som en del af Sundhedscertificeringen. Det er blevet tid til, at genbesøge sundhedsambassadørernes rolle i organisationen, da Firmaidrætten ikke længere tilbyder, at Sundhedscertificere virksomheder.

Indstilling

OmrådeMED drøfter nedenstående spørgsmål vedrørende sundhedsambassadørernes rolle fremadrettet (drøm gerne stort):

- Med fokus på sundheds på arbejdspladsen; hvad kunne du/I ønske, at sundhedsambassadørerne bidrager med i hverdagen på arbejdspladsen?

Sagens baggrund

Sundhedsambassadørkorpsset blev etableret i 2014 som en del af Sundhedscertificeringen. Sundhedsambassadørerne skulle bidrage til at skabe bevægelse på arbejdspladsen og sætte fokus på sundheden på arbejdspladsen sammen med kollegaerne. I 2021 udløb Nordfyns Kommunes sundhedscertificering, da Firmaidrætten ikke længere tilbød at sundhedscertificere virksomheder. Det er derfor tid til at genbesøge sundhedsambassadørernes rolle i Nordfyns Kommune.

Sundhedsambassadørernes rolle har hidtil været meget med fokus på frugtcurv, elastikøvelser, fælles arrangementer efter arbejdstid og tilmelding til diverse løb, da der har været taget udgangspunkt i KRAMS faktorerne (Kost, Rygning, Alkohol, Motion, Stress).

Da vi ikke længere kan blive Sundhedscertificeret er der ingen krav til hvad vores sundhedsambassadører skal bidrage med. Det er derfor muligt at vi som organisation får defineret sundhedsambassadørernes rolle så det giver mening ind i opgaveløsningen og samtidig tænke sundhed på arbejdspladsen mens vi løser kerneopgaven.

Inspiration til drøftelsen om sundhedsambassadørens fremtidige rolle:

- Skal alle kunne være med?
- Kan vi tænke sundhed på arbejdspladsen sammen med borgerne?
- Organisering af dagen, får vi nok skift mellem bevægelse - hvile, ro - støj, højre følelsesmæssige krav - lave følelsesmæssige krav?
- Er der nok sundhedsambassadører, eller er der for mange?

Plan for drøftelse af sundhedsambassadørernes rolle:

- Udover OmrådeMEDs drøftelse af sundhedsambassadørernes rolle, sendes der spørgsmål til alle LokalMED som også drøfter hvad de ønsker sundhedsambassadørerne skal bidrage med i hverdagen på arbejdspladserne.
- Indsamling af materiale vil foregå til og med maj.
- Juni udarbejder Strategi og Politik forslag til sundhedsambassadørens rolle fremadrettet, på baggrund af de indkomne materiale fra OmrådeMED og LokalMED.
- August drøftes forslaget på HovedMED.

Økonomiske oplysninger

Sagen har ikke været forelagt Økonomi og Løn.

Lovgrundlag

-

Beslutning

Der er relativt få uddannede sundhedsambassadører tilbage i organisationen. Mange steder fungerer og har det fungeret godt. Andre steder arbejdes nu med temaet på anden vis.

OmrådeMED anbefaler at sundhedsambassadørfunktionen fortsættes, hvor det fungerer godt. Andre steder kan opgaven lægges i TRIO og hos arbejdsmiljørepræsentanten og at der findes decentrale modeller for trivsels- og sundhedsarbejdet.

Beslutning på møde OmrådeMED Børn og Unge 10-02-2023 - 08:30

Drøftet.

Den sunde arbejdsplads - fysisk og mentalt bør understøttes med tværgående tiltag f.eks. inspiration og videndeling og netværk.

Sundhedsambassadørrollen kan evt. varetages gennem AMR-funktionen.

DHL-stafet bringer gode fællesminder frem og det bør overvejes at genindføre kommandodeltagelsen

Beslutning på møde OmrådeMED Teknik, Erhverv og Kultur 10-02-2023 - 09:00

Vigtigt at sundhedsambassadøren kender sin opgave og beføjelser, og at der er et fællesskab for ambassadørerne og at de understøttes fra centralt hold.

Ønsker kun én sundhedsdag - en hel uge og mange aktiviteter er for meget.

Det gode ved sundhedsdagen er det sociale og det tværgående samvær i mellem afdelingerne.

Der skal tages hensyn til, at alle har mulighed for at deltage både i forhold til tidspunkt og aktiviteter.

Der skal være fokus på det kollegiale sammenhold.

Det er ikke nødvendigvis kun sundhedsambassadøren, som skal påtage sig opgaven. Kollegaerne er ligeledes en del af at bidrage med de gode ideer.

Beslutning på møde OmrådeMED Rådhusene 23-02-2023 - 08:30

OmrådeMED Rådhusene drøftede sundhedsambassadørernes fremtidige rolle med følgende input:

- Det er nødvendigt med en fornyet fortælling om formål og rolle.
- Der er rart, at der er nogen, der tager et særligt ansvar for sundhed og inspirerer kollegerne i hverdagen.
- Det er vigtigt, at der er et lokalt fokus på sundhed tæt på hverdagen og det kollegiale fællesskab.
- Det er vigtigt med et tværgående fællesskab for dem, der har en særlig sundhedsrolle.
- Sundhedsperspektivet kan med fordel tænkes sammen med TRIO og arbejdsmiljøorganisation.
- Der kan med fordel skabes en systematik omkring kontinuerligt valg af sundhedsambassadører på linje med MED-organisationen.

OmrådeMED Rådhusenes input indgår i en samlet opsamling på tværs af alle MED-udvalg med forslag om fremtidig model for sundhedsambassadører, som drøftes i HovedMED i august 2023.

Punkt 12: Procesplan for drøftelse af medarbejderinddragelse i Masterplan 2.0

S2022-37065

Sagens kerne

OmrådeMED får en status på arbejdet med udarbejdelsen af de to masterplaner for henholdsvis Ældre og Sundhed samt Handicap og Psykiatri.

OmrådeMED drøfter medarbejderinddragelse i processen.

Indstilling

Forelægges til drøftelse.

Sagens baggrund

I Budget 2023 tager man fat om de udfordringer der vil være i de kommende år for Nordfyns Kommune på voksenalværdhedsområdet. Det drejer sig bl.a. om et demografisk pres med et stigende antal ældre borgere, mangel på velfærdshænder i den kommunale sektor, flere med kroniske sygdom og handicap, samt at der sker store forandringer på sundhedsområdet.

Derfor skal der udarbejdes en samlet masterplan (masterplan 2.0.), som skal medvirke til omstilling af nuværende og kommende aktiviteter og service, som Nordfyns Kommune tilbyder.

Social- og Sundhedsudvalget har ønsket en proces til at udvikle et fælles grundlag for masterplan 2.0, som kan danne grundlag for budgetoplæg til Budget 2024.

OmrådeMED drøfter masterplanerne, herunder medarbejderinddragelse.

Økonomiske oplysninger

Sagen har ikke været forelagt Økonomi og Løn.

Lovgrundlag

Ingen.

Beslutning

Punktet udsættes til et teams-møde.

Punkt 13: Valg af næstformand til OmrådeMED Sundhed og Rehabilitering

S2022-39583

Sagens kerne

Valg af næstformand til OmrådeMED Sundhed og Rehabilitering.

Indstilling

Medarbejderrepræsentanterne orienterer om hvem medarbejderrepræsentanterne har valgt til næstformand for OmrådeMED Sundhed og Rehabilitering.

Sagens baggrund

Der er sket en ny udpegning af MED-repræsentanter for perioden 2023 - 2024. Der skal derfor foretages valg af næstformand for OmrådeMED.

Alle medarbejderrepræsentanter (TR og AMR) i OmrådeMED vælger næstformanden blandt tillidsrepræsentanterne i udvalget (jf. MED-aftalens §4, stk.4).

Økonomiske oplysninger

Sagen har ikke været forelagt Økonomi og Løn.

Lovgrundlag

Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse og Nordfyns Kommunes MED-aftale af 1. april 2015.

Beslutning

Ina Andersen blev genvalgt som næstformand.

Punkt 14: Orientering

S2020-3849

Sagens kerne

Orientering til OmrådeMED:

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

Beslutning

- Afdelingen Handicap og Psykiatri / Myndighed er flyttet til Søndersø Rådhus og der er ansat en ny leder.
- Der er en ny måde at få IT-udstyr på.
- Der bliver sendt en opdateret liste ud med udpegninger til OmrådeMED Sundhed og Rehabilitering.

Punkt 15: Eventuelt

S2020-3849

Sagens kerne

-

Beslutning

Orientering foretaget.