

REFERAT OmrådeMED Rådhusene d. 23-05-2024

Mødedato Torsdag d. 23. maj 2024 kl. 08:30

Mødested Søndersø Rådhus

Mødedeltagere Kia Lund McDermott, Anne-Marie Tange, Ragna Schmidt, Diana Flink Schmidt, Louise Rasmussen, Morten V. Pedersen, Line Simonsen, Karsten Poulsen, Else Hougaard Eriksen, Gitte Clemmensen, Ann Chalotte Havndrup Johansen (Fravær)

Indholdsfortegnelse

Tidsplan.....	3
Godkendelse af referat fra sidste møde.....	4
Referat fra HovedMED.....	5
OmrådeMED Rådhusene Årskalender 2024.....	6
Fremtidig ledelsesorganisering af Børn og Unge.....	7
MEDorganisationens Strategiplan 2024-2026.....	8
Organisationens strategi- og udviklingsplan.....	9
Fleksibel arbejdstilrettelæggelse.....	10
Tværgående samarbejde mellem dagtilbud, skole og rådgivning og vejledning.....	12
Fraværsrapportering.....	14
Sundhedsugen 2024.....	15
Kommunikation.....	16
Opsamling på den fælles orientering ved HovedMED den 27. februar 2024.....	17
Orientering.....	18
Eventuelt.....	19

Punkt 1: Tidsplan

S2020-3849

Sagens kerne

Tidsplan for møde i OmrådeMED Rådhusene:

	DRØFTELSE
08.30-08.35	Godkendelse af referat fra sidste møde
08.35-08.40	Referat fra HovedMED
08.40-08.50	OmrådeMED Rådhusene Årskalender 2024
08.50-09.00	Fremtidig ledelsesorganisering af Børn og Unge
09.00-09.40	MEDorganisationens Strategiplan 2024-2026
09.40-09.50	Organisationens strategi- og udviklingsplan
09.50-10.20	Fleksibel arbejdstilrettelæggelse
10.20-10.30	Tværgående samarbejde mellem dagtilbud, skole og rådgivning og vejledning
10.30-10.40	Fraværsrapportering
10.40-11.00	Sundhedsugen 2024
11.00-11.15	Kommunikation
11.15-11.30	ORIENTERING
	Opsamling på den fælles orientering ved HovedMED den 27. februar 2024
	Orientering
	Eventuelt

Aktuel beslutning på OmrådeMED Rådhusene 23-05-2024

Godkendt.

Ann Chalotte Havndrup Johansen var fraværende med undtagelse af pkt. 13, der deltog hun via teams.

Punkt 2: Godkendelse af referat fra sidste møde

S2020-3849

Sagens kerne

Følgende referater fra OmrådeMED Rådhusene forelægges til godkendelse:

- Den 27. februar 2024.

Aktuel beslutning på OmrådeMED Rådhusene 23-05-2024

Godkendt.

Det bemærkes dog, at opfølgning fra arbejdsmiljødrøftelsen er fjernet efter aftale med Else - og den rykkes i stedet til efter sommerferien.

Bilag

Referat - OmrådeMED Rådhusene den 27-02-2024

Punkt 3: Referat fra HovedMED

S2020-3849

Sagens kerne

Følgende referater fra HovedMED forelægges til orientering:

- Den 19. marts 2024.

Aktuel beslutning på OmrådeMED Rådhusene 23-05-2024

Godkendt.

Dog ønskes det at der i referaterne ikke blot står "drøftet", da det kan være svært at videreformidle hvad der så har været drøftet.

Bilag

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

Punkt 4: OmrådeMED Rådhusene Årskalender 2024

S2024-295

Sagens kerne

Den 27. februar 2024 blev årskalenderen for OmrådeMED 2024 drøftet. Der blev givet input til årskalenderen fra medlemmerne af OmrådeMED.

Årskalenderen spænder ikke ben for ad hoc emner, som der kan være et behov for at drøfte i OmrådeMED.

Indstilling

Det indstilles, at OmrådeMED drøfter hvorvidt den tilrettede årskalender kan godkendes, eller om der er emner der fortsat mangler.

Sagens baggrund

Ved at bruge et årshjul sikrer vi, at der ikke ligger for mange emner på samme tid og at de spredes bedst hen over de fire årlige OmrådeMED møder.

Hvorfor bruge et årshjul?

Udover et bedre overblik, så giver et årshjul også en bedre fælles forståelse af, hvad der er planlagt i den nærmeste fremtid. Ved at alle ser det samme, kan man også bedre drage fordel af den erfaring, der er i de forskellige teams og videns dele med hinanden.

Det giver også et klart og koncist overblik over årets aktiviteter, samt det hjælper og inkluderer medarbejderne i Nordfyns Kommune til at få et overblik over, hvad der kan og- hvad der bliver drøftet til OmrådeMED. Dette kan øge effektiviteten af OmrådeMED møderne.

Økonomiske oplysninger

-

Lovgrundlag

-

Aktuel beslutning på OmrådeMED Rådhusene 23-05-2024

Godkendt.

Bilag

Årskalender 2024 for OmrådeMED Rådhusene - 23. maj 2024

Punkt 5: 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 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 6: 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 hinanden 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 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.

Bilag

MEDs strategiplan 2024-2026 GODKENDT TILGÆNGELIG

Punkt 7: Organisationens strategi- og udviklingsplan

S2022-40084

Sagens kerne

Organisationens strategi- og udviklingsplan 2023-2026 sætter fokus på organisationens fokusområder frem mod 2026. Men hvordan arbejder vi med det?

Dette punkt kan med fordel behandles i kombination med punktet omkring den nye MED-strategi 2024-2026.

Indstilling

Det indstilles, at OmrådeMED drøfter hvordan man vil arbejde med Organisationens strategi- og udviklingsplan 2023-2026.

Sagens baggrund

Organisationens strategi- og udviklingsplan 2023-2026 fungerer blandt andet som afsæt for det nye ledelsesgrundlag, det nye medarbejdergrundlag samt MED-strategien 2024-2026. Således er der skabt en tydelig rød tråd i disse styringsredskaber.

Der lægges op til en drøftelse i OmrådeMED, med afsæt i følgende spørgsmål:

1. Hvordan har vi hver især arbejdet med Organisationens strategi- og udviklingsplan 2023-2026 siden den blev præsenteret?
2. Hvad kaldes der særligt på, at vi arbejder videre med ift. vores område? / Hvad er vores primære indsatsområder pt. og i den kommende tid?
3. Er der noget der skal kommunikeres? Til hvem?
4. Hvem gør hvad (rollefordeling og ansvar)?

Økonomiske oplysninger

-

Lovgrundlag

-

Aktuel beslutning på OmrådeMED Rådhusene 23-05-2024

Der henvises til beslutningen på punkt 6.

Bilag

ORGANISATIONENS STRATEGI- OG UDVIKLINGSPLAN 2023-2026

Punkt 8: 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 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.

Bilag

Temamøde fleksibilitet i arbejdstilrettelæggelse 8. maj 2024 - præsentationsmateriale

Hedensted Kommune - inspiration til Retningslinjer for planlægning af puslemøder

Hedensted Kommune - eksempel på pusleseddel

Kontakter hos Hedensted Kommune = Pusleplaner

Hedensted Kommune - deres aftale med FOA Fag og Arbejde

Eksempel på ugeskema - Gentofte Kommune børnehaver

Oplæg fleksible arbejdsrammer maj 2024 - Gentofte Kommune

Temamøde fleksibilitet i arbejdstilrettelæggelse 8. maj 2024

Oplæg fra Janne Glerup vedr. fleksibilitet i arbejdstilrettelæggelse Nordfyns kommune

Punkt 9: 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 resourcecentre.
3. Arbejdspladser på skoler og dagtilbud.
4. Videncenter - opgaver, medarbejderkompetencer m.v.
5. PPR ydelser herunder gruppeforløb.
6. Model for opgavebestilling fra resourcecenter 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 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 10: 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 Rådhusene 23-05-2024

Der ønskes fortsat data i hidtidig format indtil det nye er klar.

Punkt 11: 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 drifter 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 tages 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 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 møder, det 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 Rådhusene 23-05-2024

Aktive pauser kunne være et tema for dem, der ikke har fysisk arbejde, mens rolige pauser kunne være passende for dem med fysisk arbejde.

Restitution kunne også være et godt tema.

- Hvad er restitution?
- Væge os i forskellige former for restitution?
- Et fælles oplæg.
- En podcast?

Stafet ved hinanden. Besøg hos hinanden. Formål at styrke arbejdsfællesskaberne.

OmrådemED Rådhusene oplever at iderigdommen og initiativerne er stærke hvis der er en konkurrence.

Vi ønsker os et forum hvor alle de gode initiativer bliver delt, så man kan blive inspireret af hinanden. Gerne på intranettet med beskrivelse af muligheder samt andre afdelingers gode ideer fra andre år.

Punkt 12: Kommunikation

S2020-3849

Sagens kerne

Iht. MED-rammeaftalens § 7 påhviler det MEDudvalget at drage omsorg for at samtlige medarbejdere - skriftligt eller mundtligt - løbende orienteres om udvalgets arbejde.

Indstilling

Det indstilles, at OmrådeMED drøfter hvordan kommunikation efter afholdte OmrådeMED møder, skal ske.

Sagens baggrund

Ved valg af kommunikations- og informationsmetoder kan man overveje:

- Hvem skal informeres?
- Hvad skal der informeres om?
- Hvordan skal informationen gives?
- Hvornår skal informationen gives?
- Hvem har adgang til informationen, når den pågældende metode anvendes?

Information om udvalgets arbejde kan ske på mange måder, f.eks. via:

- Referater fra møder m.v.
- Møder eller anden mundtlig information med mulighed for dialog.
- Personaleblad.
- E-mail/intranet og lignende.
- Opslagstavle.

Eventuelt kan "kommunikation" være et fast punkt på dagsordenen, således at der til sidst på hver OmrådeMED møde, drøftes hvorledes kommunikation skal ske på bagkant af det aktuelle møde.

Økonomiske oplysninger

-

Lovgrundlag

-

Aktuel beslutning på OmrådeMED Rådhusene 23-05-2024

Kommunikationsopgaven kunne gå på omgang i OmrådeMED, både med henblik på at udarbejde skriftlig kommunikation på Intra og måske endda et videospot.

MED har en opgave i at gøre medarbejderne nysgerrige, således at de spørger ind til arbejdet. Men ultimativt er det medarbejdernes eget ansvar at følge med og rette henvendelse, hvis der er emner, de føler behov for at sende videre.

Der bør være et fast kommunikationspunkt til slut i dagsordenen på hvert møde, hvor der aftales, hvem der sørger for kommunikationen, hvilke punkter der skal kommunikeres, og hvilken metode der skal anvendes (skriftlig/video).

Punkt 13: Opsamling på den fælles orientering ved HovedMED den 27. februar 2024

S2020-3849

Sagens kerne

Ved sidste OmrådeMED blev der lavet en opsamling på den fælles orientering ved HovedMED den 27. februar 2024. Ved opsamlingen blev der efterspurgt nærmere oplysninger omkring fravær.

Aktuel beslutning på OmrådeMED Rådhusene 23-05-2024

For AMR gruppen er det svært at arbejde med data som er på "for højt niveau". Ønsket var at få fravær udspecificeret på de forskellige teams. Dette er desværre ikke muligt, da vores data-setup ikke giver mulighed for at isolere data på dét niveau.

Fraværdata fra ledelsesinformation for familieafdelingen gennemgås nærmere.

Kraftig stigning i fraværet fra medio 2023 og fortsat i 2024. Fraværet der er stigende, er langtidsfraværet over 31 dage).

Kraftig stigning i barselsrelateret fravær fra slut 2022 og fortsat i 2023. 8 på orlov i denne periode.

8 medarbejdere (de 6 har selv sagt op, og 2 har fået fratrædelsesaftaler) er fratrådt i 2023, hvilket er sammenlignelig med 2021. I 2022 var personaleomsætningen lavere. I januar 2024 er der to medarbejdere der fratræder.

OmrådeMED som samlet gruppe har ikke behov for nærmere præcisering.

Nærmere præcisering gives Dansk Socialrådgiverforening på et møde i den kommende uge, hvis ønsket.

Punkt 14: Orientering

S2020-3849

Sagens kerne

Forelægges til orientering:

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

Aktuel beslutning på OmrådeMED Rådhusene 23-05-2024

Vedr. den ledige direktørstilling Ansøgningsfristen er udløbet og der er 19 ansøgere. I morgen udvælges de ansøgere der skal kaldes til samtale.

Mødet mellem ØK og OmrådeMED Rådhusene. Deltagere fra OmrådeMED bedes forberede sig på emner der er behov for at drøfte, og dele via mail i gruppen.

BDO. Afrapportering fra BDO kommer den 30. maj 2024 og fremlægges på et temamøde i Kommunalbestyrelsen og efterfølgende på et ekstraordinært møde i Økonomiudvalget. Rapporten består af en socialfaglig del og en økonomisk del. Ud over at disse to dele skal drøftes på møderne, er der fra direktionen opmærksomhed på kommunikation og presse. Der kommer en intern kommunikation og derefter en pressemeddelelse.

Derefter vil der være en læringsworkshop for familieafdelingen for at arbejde proaktivt med den læring der kommer fra processen.

Klage til pressenævnet omkring mediehandling i forbindelse med Børn og Familie. Afventer svar.

Mange aktindsigter som tager en del tid og dermed meget ressourcekrævende.

Budget. Der drøftes forskellige modeller for placeringen af det administrative personale på rådhusene, herunder økonomien forbundet hermed. En del af ejendomsstrategien.

Teknik, Erhverv og Kultur har fået ny AMR, og dermed er der 5 AMR.

Punkt 15: Eventuelt

S2020-3849

Sagens kerne

-

Aktuel beslutning på OmrådeMED Rådhusene 23-05-2024

Intet.