

REFERAT OmrådeMED Rådhusene d. 15-08-2023

Mødedato Tirsdag d. 15. august 2023 kl. 08:30

Mødested Søndersø Rådhus, Storsalen

Mødedeltagere Morten V. Pedersen, Else Hougaard Eriksen, Anne-Marie Tange, Mette Skjold Sørensen, Kia Lund McDermott, Ragna Schmidt, Diana Flink Schmidt, Gitte Clemmensen, Karsten Poulsen, Ann Charlotte Havndrup Johansen, Louise Rasmussen, Line Simonsen

Indholdsfortegnelse

Tidsplan.....	3
Godkendelse af referat fra sidste møde.....	4
Referat fra HovedMED.....	5
Budget 2024 - drøftelse af budgetgrundlaget for Budget 2024 samt høringssvar til budgettet.....	6
Årlig Arbejdsmiljødrøftelse 2023.....	8
Arbejdsmiljøarbejde i Jobcenteret.....	10
Trivselsundersøgelse 2022 - status.....	12
Medarbejdergrundlag.....	13
Fraværstatistik pr. 30. juni 2023 - Rådhusene.....	14
Arbejdsskadestatistik for første halvår af 2023.....	16
Frokostordning på de 3 rådhus.....	17
Orientering.....	18

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
08.40-09.40	Budget 2024 - høring
09.40-10.10	Årlig Arbejds miljødrøftelse 2023
10.10-10.20	Arbejds miljøarbejde i Jobcenteret
10.20-10.30	Trivselsundersøgelse 2022 - status
10.30-10.50	Medarbejdergrundlag
10.50-11.00	Fraværstatistik pr. 30. juni 2023 - Rådhusene
	ORIENTERING
11.00-11.10	Arbejdsskadestatistik for første halvår 2023
11.10-11.20	Frokostordning på de 3 rådhus
11.20-11.30	Orientering

Aktuel beslutning på OmrådeMED Rådhusene 15-08-2023

Godkendt.

Punkt 2: Godkendelse af referat fra sidste møde

S2020-3849

Sagens kerne

Følgende referater fra OmrådeMED Rådhusene forelægges til godkendelse:

- 26. juni 2023.

Aktuel beslutning på OmrådeMED Rådhusene 15-08-2023

Godkendt.

Bilag

Samlet referat - OmrådeMED Rådhusene den 23-06-2023

Punkt 3: Referat fra HovedMED

S2020-3849

Sagens kerne

Følgende referater fra HovedMED forelægges til orientering:

- Den 16. juni 2023.

Aktuel beslutning på OmrådeMED Rådhusene 15-08-2023

Orientering foretaget.

Bilag

Samlet referat - HovedMED den 16-06-2023

Punkt 4: Budget 2024 - drøftelse af budgetgrundlaget for Budget 2024 samt høringsvar til budgettet

S2023-6430

Sagens kerne

I henhold til tidsplanen for Budget 2024 offentliggøres budgetmaterialet d. 11. august og sendes i høring i perioden d. 11. til d. 26. august 2023.

OmrådeMED drøfter det tekniske budgetgrundlag for det kommende år, samt de forslag til fremskaffelse af økonomisk råderum som er beskrevet i "Råderumskataloget". Derudover er der et katalog med beskrivelse af anlæg, som ønskes indarbejdet i budgettet.

Udgangspunktet for drøftelserne samt høringsvar til budgettet, vil være i forhold til konsekvenserne for medarbejderne.

Materialet vil være at finde på intranettet fra d. 11. august.

Indstilling

Det indstilles, at OmrådeMED drøfter:

- Budgetforudsætningerne indenfor MED-udvalgets område.
- Forslag til fremskaffelse af økonomisk råderum, som er beskrevet i "Råderumskataloget".
- Katalog med anlægsbeskrivelser.
- Høringsvar samt evt. behov for et ekstraordinært MED-udvalgsmøde ift. afgivelse af høringsvar.

Sagens baggrund

Generelt er det tekniske budget udarbejdet med udgangspunkt i indeværende års budgetgrundlag, og er tilpasset nyt pris- og lønskøn, nye politiske beslutninger, samt reguleret i forhold til demografi.

I henhold til tidsplanen for Budget 2024 offentliggøres budgetmaterialet d. 11. august 2023 på intranettet samt på kommunens hjemmeside.

Der er høringsperiode i perioden d. 11. august til d. 26. august 2023.

Det betyder, at det er vigtigt, at OmrådeMED drøfter budgetgrundlaget og budgetforudsætningerne for det kommende år.

Som led i budgetprocessen er det besluttet, at der skal fremskaffes et økonomisk råderum på 57 mio. kr. for at sikre et budget i balance. Der er lavet beskrivelser i forhold til fremskaffelse af et råderum på de forskellige udvalgsområder. Beskrivelserne er samlet i et "Råderumskatalog".

Der er ligeledes lavet beskrivelser af anlæg, som ønskes indarbejdet i budgettet for 2024 og overslagsårene.

Budgetmaterialet sendes i høring i MED i forhold til konsekvenserne for medarbejderne indenfor MED-udvalgets område. Budgettet består af flere dokumenter, men OmrådeMED bør have fokus på følgende:

- Budgetbemærkninger indenfor OmrådeMED's område.
- Råderumskataloget.
- Kataloget med anlægsbeskrivelser.

Der vil være mulighed for at planlægge et ekstraordinært MED-udvalgsmøde i forhold til at afgive et høringsvar.

Økonomiske oplysninger

Den samlede økonomi i Budget 2024 offentliggøres d. 11. august 2023 på intranet og hjemmeside.

Lovgrundlag

Rammeaftalen for MED.

Aktuel beslutning på OmrådeMED Rådhusene 15-08-2023

Morten V. Pedersen fulgte op ift. orienteringen d. 10. august, hvor OmrådeMED Rådhusene også deltog. Det var godt at OmrådeMED var med på orienteringsmødet.

Der skal findes et samlet råderum og dermed reduktioner på 35 mio. kr. Det betyder, at det samlede råderum, der skal findes på OmrådeMED Rådhusene er 5.546.000 kr. men der er beskrevet forslag for 8.960.000 kr.

OmrådeMED ønsker, at de 10 stillinger på administrationsområdet nedjusteres mest muligt. Derudover er det vigtigt at have fokus på, hvad det er for opgaver, at der ikke længere skal laves. Mindre administration og mere velfærd italesættes i den nationale dagsorden, men de administrative funktioner er basisfunktioner, der understøtter hele organisationen, så de har bedre muligheder for at løse deres kerneopgaver. Nordfyns Kommune er i forvejen en billigt drevet kommune.

Vigtigt at der ses på anlægspuljerne og ikke mindst mulighederne for at arbejde med robotteknologi, når og hvis der skal være færre administrative medarbejdere. Ligeledes er det vigtigt at se på optimering af netværk på alle de kommunale adresser.

Lønforhandlingsmidler og den årlige lønforhandling skal fortsat være en mulighed selvom den særlige pulje hertil bortfalder.

Opmærksomhed på udfordringerne ved at ændre kørselsgodtgørelse fra høj til lav takst. Hvis det gennemføres bør der afsættes midler til køb af biler, der kan anvendes arbejdsmæssigt. Alternativt kan beløbet reduceres og der ses på muligheder for adfærdsregulering og ikke mindst flere digitale møder. Opmærksomhed på optimering af den enkelte medarbejders arbejdstid.

Der udarbejdes udkast til høringsvar, som sendes til kommentering hos OmrådeMED's medlemmer. Det betyder, at der ikke er behov for et ekstraordinært møde.

Punkt 5: Årlig Arbejdsmiljødrøftelse 2023

S2023-9370

Sagens kerne

Arbejdsmiljødrøftelsen gennemføres hvert år i MED jævnt før MED-aftalen. OmrådeMEDs drøftelser indsamles og herigennem anvendes viden og erfaringer fra OmrådeMED til at kvalificere HovedMEDs drøftelse.

Arbejdsmiljødrøftelsen skal blandt andet være med til at synliggøre; hvilke arbejdsmiljøudfordringer der er på arbejdspladserne, hvad der konkret skal arbejdes med det kommende år og hvem der gør hvad, så målene opnås.

Indstilling

MEDudvalget drøfter arbejdsmiljøet med afsæt i arbejdsmiljøredegørelsen (bilag 1) og sidste års prioriterede indsatser (bilag 2).

Sagens baggrund

Til arbejdsmiljødrøftelsen udarbejdes der en årlig arbejdsmiljøredegørelse for at kvalificere indsatser på arbejdsmiljøområdet. I redegørelsen indhentes der data på blandt andet sygefraværet, arbejdsskader, Arbejdstilsynets afgørelser samt personaleomsætning (se bilag 1).

Arbejdsmiljødrøftelsen er med til at gøre næste års arbejde med arbejdsmiljøet i Nordfyns Kommune mere konkret og samtidig vil relevante mål for hele organisationen blive indsat i det kommende arbejdsmiljø-årshjul for 2024.

Opmærksomhedspunkter fra arbejdsmiljøredegørelsen

- Der er en øget personaleomsætning, stigende over de sidste tre år.
- Trivselsmåling viser at medarbejderne generelt trives på arbejdspladsen.
- Sygefraværet er stigende over det meste af organisationen. Måltal er 4,3 %, gennemsnitlig sygefraværsprocent i 2022 er på 5,5 %.
- Sundhedsugen blev gennemført i 2022, hvor mange arbejdspladser deltog og flere har fortsat det gode initiativ der blev igangsat på arbejdspladsen i Sundhedsugen.
- Arbejdsskader for nyansatte er stigende og andelen af arbejdsulykker er højere end andelen af nyansatte.
- Afgørelser fra Arbejdstilsynet er varierende, dog skal det bemærkes at vejledninger tilsendt efter tilsynsbesøg ofte handler om "høje følelsesmæssige krav i arbejdet" samt "arbejdsomfang og tidspres".

HR konsulent Jette Laursen deltager under punktet.

Økonomiske oplysninger

Sagen har ikke været forelagt Økonomi og Løn.

Lovgrundlag

Arbejdsmiljøloven.

Alle virksomheder skal holde en årlig arbejdsmiljødrøftelse, hvor arbejdsgiveren i samarbejde med de ansatte tilrettelægger det kommende års samarbejde om arbejdsmiljø. Drøftelsen skal også bruges til at vurdere, om det foregående års mål er nået og til at sætte mål for det kommende års arbejde. Herudfra skal der lægges en plan for, hvordan man i det kommende år vil samarbejde for at sikre et godt arbejdsmiljø i virksomheden.

I virksomheder med arbejdsmiljøorganisation (AMO) er det her, drøftelsen skal foregå. AMO skal have mulighed for at drøfte og komme med input til virksomhedens kompetenceudviklingsplan vedrørende den supplerende uddannelse for medlemmerne af arbejdsmiljøorganisationen.

Når Arbejdstilsynet kommer på tilsyn, skal arbejdsgiveren skriftligt kunne dokumentere, at den årlige arbejdsmiljødrøftelse har fundet sted.

Aktuel beslutning på OmrådeMED Rådhusene 15-08-2023

HR-konsulent Jette Lund Lauersen gennemførte en fælles proces med drøftelser i arbejdsgrupper.

Først blev der opsamlet fra 2022 og hvad der var arbejdet med og om der var elementer som man ønskede at arbejde videre i 2023.

Dernæst blev det drøftet med udgangspunkt i arbejdsmiljøredegørelsen, hvad det var for særlige emner, der bør være i fokus på arbejdsmiljøområdet i 2023.

Der samles op på arbejdsgruppernes drøftelser og det drøftes igen og der prioriteres på kommende møde i OmrådeMED.

Bilag

Bilag 1 - ARBEJDSMILJØREDEGØRLESE 2023

Bilag 2 - Arbejdsmiljødrøftelse i MED 2022 - prioriterede indsatser

Punkt 6: Arbejdsmiljøarbejde i Jobcenteret

S2020-3849

Sagens kerne

Jobcenteret fik i foråret 2022 besøg af arbejdstilsynet og dette resulterede i to påbud. På baggrund af påbuddene har jobcenteret været igennem et intensivt forløb med Human House. Ved forløbets afslutning i februar 2023, er der udarbejdet planer for det fortsatte arbejde med trivsel i jobcenteret. Planerne og de vigtigste erfaringer gennemgås på mødet for at flere kan drage nytte af den læring der er opnået.

Indstilling

Det indstilles, at OmrådeMED drøfter om der er mulig læring som kan implementeres i andre afdelinger.

Sagens baggrund

Jobcenteret fik i foråret 2022, på baggrund af besøg fra Arbejdstilsynet to påbud:

Påbud 1: Virksomheden påbydes at sikre, at arbejdet planlægges, tilrettelægges og udføres, så risikoen for vold er effektivt forebygget. Det skal gøres i forbindelse med arbejdet med borgere i Jobcenter Nordfyn.

På baggrund af Påbud 1 arbejdes der fremover med en nul-tolerance i forhold til vold, trusler og chikane fra borgere. Udgangspunktet for dette arbejde er, at alle oplevelser der hører ind under ovenstående bliver registeret i EVOVIA, også hvis den enkelte medarbejder ikke umiddelbart er påvirket af situationen. Samtidig bliver alle situationer taget op på TRIO-møde (fast punkt), på ledermøder og på personalemøder i forhold til at skabe læring og til igangsættelse af tiltag, der kan forebygge lignende situationer.

Påbud 2: Virksomheden påbydes at sikre, at arbejdet planlægges, tilrettelægges og udføres, så krænkende handlinger (herunder mobning) ikke forringer ansattes sikkerhed eller sundhed på kort eller lang sigt i forbindelse med arbejdet i Jobcenteret.

I forbindelse med Påbud 2 afdækkede det intensive forløb med Human House et stort behov for et særligt fokus på psykologisk tryghed i Jobcenteret. Her er der arbejdet med; at styrke ledelseskommunikationen, så beslutninger bliver klarere og mere transparente, at sikre at medarbejdere har indflydelse på løsning af kerneopgaven og at sikre større sammenhæng i lederteamet og i opgaveløsning på tværs. Derudover har der været fokus på de enkelte teams interne kommunikation, på kommunikationen de ansatte imellem og på kommunikationen med de enkelte teamledere. Det er blandt andet sket ved en mere ensartet praksis for gennemførelse af MUS-samtaler, og der er indført 1:1 samtaler med nærmeste leder med faste intervaller. Endelig indgår adfærd og efterlevelse af værdier nu i udviklingsplan/dialog med nærmeste leder.

Samtlige medarbejdere har fået udarbejdet en MBTI-profil der arbejdes med i de enkelte teams i forhold til at skabe større forståelse for hinandens handlemønstre.

Undervejs har der været et særskilt, og fortsat fokus, på systematik omkring arbejdet i TRIO, og særligt at der i TRIO arbejdes med at markere sig på tre områder; tillid, synlighed og handlekraft. For at understøtte dette sendes der referat fra TRIO-møder til hele Jobcenteret, så der skabes åbenhed om arbejdet i TRIO og der skabes dialog mellem medarbejdere, tillidsvalgte og ledelse.

Økonomiske oplysninger

Sagen har ikke været forelagt Økonomi og Løn.

Lovgrundlag

-

Aktuel beslutning på OmrådeMED Rådhusene 15-08-2023

Kia McDermott orienterede om arbejdet i Jobcenteret. Der er arbejdet med udgangspunkt i psykologisk tryghed.

Psykologisk tryghed generelt

Der er arbejdet med actioncards og vejledninger generelt. Der er fastsat en nultolerance i forhold til krænkelser og alle hændelser indberettes i Evovia. Der er lavet samtalerum for at styrke den generelle tryghed ved samtaler.

Indberetninger og sager drøftes på TRIO møder og personalemøder og der skabes løbende fælles læring. Der er referater af TRIO møder.

Psykologisk tryghed og kulturen

Der er arbejdet med kulturen i afdelingen generelt. Der er arbejdet med persontypeprofiler for alle medarbejdere, som indgår i det løbende arbejde med en ny fælles kultur.

Der er arbejdet med værdierne og hvad de betyder for Jobcentret og den enkelte. Det italesættes løbende og indgår i den løbende dialog. Der er skabt åbenhed og der arbejdes fortsat hermed. Det er vigtigt at de enkelte medarbejdere tager et ansvar for medvirke til at skabe en god og sund kultur.

Der arbejdes med 1-1 samtaler kvartalsvist, hvor der følges op ift. den enkelte medarbejder. Ved nogle er der et fælles tema og andre er det helt frit.

Der er ligeledes arbejdet med profilerne og processerne i forhold til ledergruppen.

I processen har Human House været aktivt involveret og processet og vejledt suppleret med en udvidet TRIO under processen.

Generelt er trivselen i dag god, men TR og AMR har en aktiv rolle i opfølgning i forhold til den generelle trivsel og afdækning af om alle er med.

Det er ønskeligt, at der ses på organisatorisk læring af projektet til brug for eventuelle processer i andre afdelinger.

Punkt 7: Trivselsundersøgelse 2022 - status

S2023-9410

Sagens kerne

Nordfyns Kommunes trivselsundersøgelse 2022 er mere end blot spørgeskemaer. Mindst lige så vigtig er 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.

HovedMED ønsker at fastholde fokus med løbende opfølgning på det arbejde der pågår i fagområderne og på arbejdspladserne.

Indstilling

HovedMED indstiller til OmrådeMED, at de drøfter status på arbejdet med trivselsundersøgelsen 2022 inden for OmrådeMEDs område, herunder især tværgående indsatser og læring.

Sagens baggrund

På HovedMEDs møde den 28. marts 2023 gav HovedMED udtryk for, at de ønsker at fastholde fokus på det fortsatte trivselsarbejde på kommunens arbejdspladser i forlængelse af trivselsundersøgelsen 2022.

HovedMED vil på mødet den 25. august, med afsæt i tilbagemeldinger fra alle OmrådeMED, genoptage drøftelse vedr. eventuelle tværgående temaer eller initiativer.

Derfor bedes OmrådeMED drøfte status på trivselsarbejdet i eget område, herunder især tværgående indsatser og læring. Resultatet af drøftelsen i OmrådeMED vil via referatet indgå i HovedMEDs drøftelser.

Økonomiske oplysninger

Sagen har ikke været forelagt Økonomi og Løn.

Lovgrundlag

Intet.

Aktuel beslutning på OmrådeMED Rådhusene 15-08-2023

Dagsordenspunktet er foranlediget af ønske fra HovedMED om at punktet blev drøftet på OmrådeMED.

OmrådeMED Rådhusene havde punktet på møde d. 9 maj og her var ønske om at høre om erfaringerne i de processer, som er gennemført og som der fortsat arbejdes med i Jobcentret.

Punkt 8: Medarbejdergrundlag

S2023-3414

Sagens kerne

Nordfyns Kommune udarbejder nyt ledelsesgrundlag og nyt medarbejdergrundlag.

OmrådeMED bidrager til udarbejdelse og implementering af af det nye medarbejdergrundlag.

Indstilling

OmrådeMED bedes drøfte, hvilke opgaver I kan anbefale, at OmrådeMED skal påtage sig i implementeringen af det kommende medarbejdergrundlag?

Sagens baggrund

Arbejdet med at udarbejde et nyt medarbejdergrundlag fortsætter. OmrådeMED og HovedMED har på tidligere møder drøftet input til både form og indhold af et nyt medarbejdergrundlag.

Aktuelt er kommunens lokalMED blevet opfordret til en tilsvarende drøftelse, hvor resultaterne af drøftelserne vil bidrage til udarbejdelse af medarbejdergrundlaget på samme vis, som bidragene fra henholdsvis OmrådeMED'erne og HovedMED. Deadline for LokalMEDs drøftelser forfalder efter afviklingen af dette OmrådeMED-møde.

Frem mod udarbejdelse og godkendelse af det endelige medarbejdergrundlag bedes OmrådeMED drøfte, hvilke opgaver OmrådeMED kan og skal påtage sig i forbindelse med implementeringen af medarbejdergrundlaget.

Opdateret procesplan vedlægges til orientering.

Økonomiske oplysninger

Sagen har ikke været forelagt Økonomi og Løn.

Lovgrundlag

Intet.

Aktuel beslutning på OmrådeMED Rådhusene 15-08-2023

OmrådeMED drøftede ønsker til implementeringsprocessen på mødet d. 9. maj 2023 og disse elementer vurderes fortsat at være gældende.

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".

Bilag

Procesplan medarbejdergrundlag

Punkt 9: Fraværsstatistik pr. 30. juni 2023 - Rådhusene

S2023-9667

Sagens kerne

Fraværsstatistikken pr. 30. juni 2023 for OmrådeMED Rådhusene 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

De seneste 12 måneder ligger OmrådeMED Rådhusenes sygefravær pr. 30. juni 2023 på 3,6%, hvilket er 0,6 procentpoint højere i forhold til sygefraværet pr. 30. juni 2022.

Specifikt for juni måned 2023 ligger sygefraværet på 2,3%, hvilket er 1,6 procentpoint lavere end juni måned 2022 og 0,1 procentpoint lavere end maj måned 2023.

Det registrerede fravær svarer til ca. 8,3 fraværsårsværk for OmrådeMED Rådhusene.

Andelen uden sygefravær er pr. 30. juni 2023 på 31,1% og ligger dermed over måltallet på 30%. Andel uden sygefravær er steget med 1,1 procentpoint set i forhold til pr. 31. maj 2023.

Det samlede sygefravær for hele kommunen, set over de seneste 12 måneder, ligger pr. 30. juni 2023 på 5,7%, hvilket er det samme som pr. 30. juni 2022.

Måltal:

Det kan konstateres, at måltallene "Sygefraværsprocent" og "Antal sygefraværsdage pr. årsværk" for OmrådeMED Rådhusene set over de seneste 12 måneder ikke er nået.

Måltallet "Andel uden sygefravær i procent" ligger 1,1 procentpoint over måltallet.

Fraværs-rapport pr. 30. juni 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.
Måltal	3,0 %		7,8 dage	30,0 %	
Rådhusene	3,6 %	3,0 %	9,4 dage	31,1 %	6.033.070

Seneste 12 måneder: 1. juli 2022 - 30. juni 2023.

Forrige 12 måneder: 1. juli 2021 - 30. juni 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.

Økonomiske oplysninger

De estimerede lønudgifter, udbetalt i forbindelse med sygefravær de seneste 12 måneder, udgør ca. 6,0 mio. kr. for OmrådeMED Rådhusenes 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 Rådhusene 15-08-2023

Der arbejdes i øjeblikket med en genbesøg på kommende møde i HovedMED af "fra fravær til nærvær" og de indsatser, der pt. er i værktøjskassen.

Derudover arbejdes der med et genbesøg af fraværstatistikkerne med henblik på at skabe nogle mere dynamiske rapporter.

Bilag

Fraværssrapport - Område-MED Rådhusene pr. 30. juni 2023

Datagrundlag i fraværssrapporterne

Punkt 10: Arbejdsskadestatistik for første halvår af 2023

S2023-1790

Sagens kerne

Strategi og Politik har udarbejdet en kommenteret oversigt over anmeldte arbejdsulykker for første halvår af 2023 med sammenligning til tidligere år.

Indstilling

Sagen forelægges til orientering.

Sagens baggrund

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

Oversigten viser antal og hovedårsager til arbejdsulykker.

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

Økonomiske oplysninger

Sagen har ikke været forelagt Økonomi og Løn.

Lovgrundlag

Ingen.

Aktuel beslutning på OmrådeMED Rådhusene 15-08-2023

Orientering foretaget.

Bilag

Oversigt over arbejdsulykker for 2023

Punkt 11: Frokostordning på de 3 rådhus

S2023-9379

Sagens kerne

På baggrund af drøftelsen i OmrådeMED Rådhusene den 23. februar er der gennemført en spørgeskemaundersøgelse på de tre rådhus. Undersøgelsen viser en generel tilfredshed men også et generelt ønske om fornyelse af elementer i frokostordningen.

Indstilling

OmrådeMED Rådhusene orienteres om resultaterne af undersøgelsen samt det næste skridt.

Sagens baggrund

Søndersø Rådhus har indstillet til OmrådeMED Rådhusene den 23. februar 2023, at der efterspørges en sundere kantineordning. I den forbindelse blev der nedsat en arbejdsgruppe bestående af en repræsentant fra kantinerne, sundhedsambassadørerne fra de tre rådhus, økonomi konsulent og HR Konsulent.

Arbejdsgruppen udsendte en spørgeskemaundersøgelse til alle medarbejdere på de tre rådhus i foråret.

Der var i alt 178 som besvarede skemaet.

Medarbejderne som benytter frokostordningen er generelt tilfredse. På trods af dette er der et ønske om, at frokostordningen fornyes. Analysen viser at medarbejderne ønsker en frokostordning med variation, sunde valgmuligheder til en pris der er nogenlunde lig med den der er i dag.

Variationen kunne tage udgangspunkt i årstiderne og med afsæt i de 7 kostråd, hvor der er fokus på at spise sundt og klimavenligt. (se bilag 1 for uddybning af analysen).

Økonomiske oplysninger

Sagen har ikke været forelagt Økonomi og Løn.

Lovgrundlag

-

Aktuel beslutning på OmrådeMED Rådhusene 15-08-2023

Generelt kan det ses, at der er stor tilfredshed med kantineordningen.

Anbefalingen er i undersøgelse, at der er øget fokus på de 7 kostråd samt klimapåvirkningen og til samme pris for de enkelte medarbejdere.

Dette indgår i organisationens videre arbejde med kantineordningen. Der vil ske en mindre og løbende tilpasninger. Et supplerende fokus på årstidernes råvarer. Der opstartes med et projekt på Otterup Rådhus, som implementeres videre.

Et andet fokus vil være på madspild og en generel reduktion af madspild.

Bilag

Analyse Frokostordningen foråret 2023

Punkt 12: Orientering

S2020-3849

Sagens kerne

Forelægges til orientering:

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

Aktuel beslutning på OmrådeMED Rådhusene 15-08-2023

Fra ledelsessiden

Der følges op i forhold til skole og dagtilbudsstrukturen og de bygninger, som ikke længere anvendes.

Der har været ferielukket i uge 30 på Bogense Rådhus og der vil være en evaluering, som kommer på næste møde.

Der startes op med forsøg med 4 dages arbejdsuge i Jobcentret fra 1. september 2023.

Fra medarbejdersiden

Intet.

Fra Arbejdsmiljørepræsentanter

Intet.