

REFERAT FagMED Familie, Forebyggelse og B & U Staben d. 10-03-2016

Mødedato Torsdag d. 10. marts 2016 kl. 09:30

Mødested Skolegade 1

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden (5 min.).....	3
Godkendelse af referat (5 min.).....	4
Bordet rundt (30 min.).....	5
Orientering fra formanden (10 min.).....	7
Orientering fra næstformanden (5 min.).....	8
Budget 2017.....	9
Gennemgang og strategisk drøftelse af personaleredegørelse 2015 (10 min.).....	11
Bifrosts tiltag for at højne trivslen (15 min.).....	13
Hvad vil vi med vores FagMED? (45 min.).....	14
Vejledning til ledere om håndtering af sygefravær.....	15
Orientering om sygefraværstatistik (5 min.).....	16
Eventuelt (5 min.).....	17

Punkt 12: Godkendelse af dagsorden (5 min.)

81.38.00-P35-5-15

Resume

Ordstyrer ifølge ordstyrerlisten, som er vedhæftet.

Beslutning

Godkendt uden kommentarer. Marianne Møller er ordstyrer.

Punkt 13: Godkendelse af referat (5 min.)

81.38.00-P35-7-16

Beslutning

Godkendt uden kommentarer.

Punkt 14: Bordet rundt (30 min.)

81.38.00-P35-5-15

Beslutning

Seneste FagMED møde var d. 29. januar, hvorfor der var mindre nyt på "Bordet rundt", end der plejer.

Sundhedsplejen v. Ulla Dupont

De har netop evalueret frikommuneforsøget, som drejede sig om informeret samtykke til sundhedssamtalerne på skolerne. Der har været meget tid at spare ved kun at indhente samtykke én gang i skoletiden, i stedet for årligt. De håber, det indføres som permanent mulighed fremadrettet.

TCBU v. Tina Thorndal

- De har en proces i gang ift. opnormeringen af de socialfaglige rådgivere ("SFR") fra 8 til 11. Før dækkede de 8 SFR 50% af skolerne. Med 3 ekstra, skal de nu dække 100%.
- De kan især rykke familierne, når de har tid til at komme ud i hjemmene og lave korte intensive forløb.
- Der er store forventninger til den nye distriktsleder.

Bifrost v. Lars Jarle og Iris Skovbjerg

- Alfa er lukket. Nogle medarbejdere skal i den forbindelse omplaceres, men ingen er blevet afskediget.
- Der er sket en omstrukturering af ledelsen, og ansat en ny leder på Bygden.
- Ansættelsesstoppet er ophævet.
- De har fokus på at styrke arbejdsmiljøet.

Vejle Fjord v. Lone Pedersen

- Vejle Fjord er ekspanderet meget, og har travlt.
- Det giver udfordringer, at der er to afdelinger, som der ikke er driftsbudget på, bl.a. fordi medarbejderne ikke kan fastansættes.
- Deres MED-udvalg er fortsat optaget af robusthed.

B&U Staben v. Kristian Mygind og Marianne Møller

- B&U Staben er ved at planlægge en temadag om robusthed, og alle tager sammen til temamødet om robusthed på mandag.
- Fagligt er de nu så småt begyndt at se på 2017.
- I 2015 var det svært at skabe kontinuitet pga. stor personalemæssig udskiftning. Nu er alle pladser besat, og det giver ro.
- De arbejder med service som kodeks. Hvordan sikrer man, at man kan være i det. Hvordan giver man et ordentligt nej. Hvordan gør man medarbejderne robuste.
- De har taget kontakt til arbejdsmiljøteamet for at få udviklet et medarbejderrobusthedskoncept.

BFC v. Clemen Krægpøth

- De får flere lokaler, og det bliver rart ikke at skulle sidde så tæt.
- De er afhængige af myndighedsafdelingen. Det er problematisk, at der er truffet en ny beslutning om, at BFC ikke skal have besked, når der er langtidssygemeldinger. Det er uheldigt, når BFC møder op med familien, og rådgiveren ikke er der.
- SOSU-assistenterne er en ny kollegagrube, som tager ud og arbejder i hjemmet. Hvad gør man, når de er ude i hjem, som er kategoriseret som sundhedsskadelige? Hvad med deres arbejdsmiljø? De har konsulteret Arbejdsmiljøteamet i HR, som ikke har erfaring med området. Familie- og Ungekonsulenter kan også møde denne problematik, men kan løse den ved at indkalde familien til møder i egne lokaler.
- De planlægger en opfølgning på forløbet med MacMann Berg.
- Det har givet lidt uro, at lederne nu er begyndt at følge op på sygdom efter kommunens retningslinier, som foreskriver kontakt ved 3 dages fravær. Det er ikke blot kontrol, men også en hjælp til medarbejderen til at få rettet op på noget.

- Retningslinien er fra 2009, og kan læses på intra: <http://www.vkintra.vejle.dk/page37740.aspx>

Uddrag:

PROCEDURE

- Lederen skal holde en uformel samtale:
- Ved sammenhængende fravær ud over tre dage (typisk pr. telefon)
- Ved tre fraværsperioder indenfor ½ år (barns første sygedag indgår ikke)
- Hvis der identificeres et mønster i fraværet.

Punkt 15: Orientering fra formanden (10 min.)

81.38.00-P35-5-15

Beslutning

Mikael er i gang med udarbejdelsen af den strategi, der skal efterfølge Faglig Omstilling 2.0, når den udløber ved udgangen af 2016. Det bliver en faglig forandring med en faglig begrundelse, ikke en økonomisk. Uddannelse vil være det centrale. Sundhedsfremme vil være et element.

Hvordan understøtter vi, at alle børn og unge i F&F kan få en uddannelse? I Vejle er vi gode til at arbejde ned ad indsatstrappen. Men vi skal arbejde mere med sundhedsfremme i det forebyggende felt, så børn og unge slet ikke kommer ind på indsatstrappen.

Der planlægges en proces til kvalificering af strategien med inddragelsen af de relevante parter.

Punkt 16: Orientering fra næstformanden (5 min.)

81.38.00-P35-5-15

Beslutning

HovedMED havde møde d. 26. februar. De drøftede bl.a. arbejdsmiljøindsatsen for 2016-17 og robuste fællesskaber. [Læs referatet her.](#)

Den nye MED-aftale ligger nu på intra, se link under punkt 20. FagMED-sekretæren henter dem, når de er trykt, og medbringer dem på mødet i maj til uddeling til dem, der ønsker et eksemplar.

Punkt 17: Budget 2017

00.30.00-A00-1-16

Resume

Økonomiudvalget har godkendt en budgetstrategi for 2017. Budgetstrategien forelægges til orientering sammen med tidsplanen for budgetlægningen i Børne- og Familieudvalget. Der er planlagt fællesmøde mellem Børne- og Familieudvalget og medarbejderrepræsentanter for de tre FagMED.

Sagsfremstilling

Økonomiudvalget godkendte d. 8. februar budgetstrategien for budget 2017, som vedlægges til orientering som bilag 1. Ligesom tidligere år kører budgetarbejdet i to spor. Spor 1 indeholder det tekniske budgetforslag, som inden sommer udarbejdes af de enkelte fagudvalg inden for den af Økonomiudvalget udmeldte ramme. Spor 2 indeholder et oplæg til "budget i balance" og udarbejdes af Direktionen for Økonomiudvalget. Økonomiudvalget fremsætter herefter et forslag til budget i balance som forhandlingsoplæg til Byrådets gennemførelse af budgetforhandlinger i august/september 2016.

Af budgetstrategien fremgår det, at der med de nuværende kendte forudsætninger er balance i økonomien i 2017 i Vejle Kommune. Som følge af regeringens økonomiske politik forudsættes det dog i strategien, at kommunen skal bidrage med 1 pct. af serviceudgifterne i omprioriteringsbidrag i 2018 og yderligere 1 pct. i 2019. I forlængelse af budgetforliget for 2016 varsles der derfor i budgetstrategien en tilsvarende rammereduktion til alle fagudvalg. For Børne- og Familieudvalget vil det betyde en reduktion på ca. 18,5 mio. kr. i 2018 stigende til 37,5 mio. kr. fra 2019 og frem.

Som del af budgetprocessen skal fagudvalgene jf. budgetstrategien drøfte, hvordan omprioriteringsbidraget kan tilvejebringes. Emnet drøftes også på temamøder i Byrådet i april og juni. Endelig stillingtagen til omprioriteringsbidragets størrelse afventer regeringsaftalerne og den samlede økonomiske situation, og vil fortsat blive vurderet, når forudsætningerne for budgetlægningen 2018-2021 kendes. Udmøntning af omprioriteringsbidraget i konkrete initiativer på de enkelte udvalgsområder sker i henhold til budgetstrategien først ved budgetlægningen for 2018-2021.

Tidsplanen for BFU's budgetlægning er vedlagt som bilag 2. Der er ligesom tidligere år planlagt fællesmøde mellem 3 medarbejderrepræsentanter for hvert FagMED og BFU, hvor budgetlægningen for 2017 kan drøftes. Fællesmødet afholdes d. 12. maj. I henhold til tidsplanen skal FagMED behandle det tekniske budget d. 23. maj. BFU skal godkende det tekniske budget d. 2. juni.

Alle LokalMED får mulighed for at komme med bemærkninger til budgetlægningen for 2017. I uge 10 er der udsendt brev herom med opfordring til – hvis LokalMED ønsker det – at drøfte de generelle forudsætninger for områdets budgetlægning og budgetstrategien. Eventuelle bemærkninger fra LokalMED vil tilgå det pågældende FagMED og indgå i FagMED's bidrag til budgetlægningen. Fristen for bemærkninger fra LokalMED er fastsat til d. 29. april.

Familie & forebyggelseschefen indstiller,

at orienteringen tages til efterretning

at input til BFU på fællesmødet d. 12. maj drøftes

at der udpeges 3 medarbejderrepræsentanter til deltagelse i fællesmøde med BFU

Beslutning

Drøftelse

- Budgettet er i balance i VK i 2017, så der skal ikke udarbejdes sparekataloger eller andet.
- Vedr. 2018 og fremefter afventer vi regeringens stillingtagen til omprioriteringsbidraget.
- Merforbruget i F&F blev reduceret med 10 mio. fra regnskabsår 2014 til 15, hvilket er meget flot. Retningen skal fastholdes, og de resterende besparelser skal nås. Der er tilført 9 ekstra personaleressourcer i myndighed, samt nogle i BFC og TCBU – som har bidraget til at mindske merforbruget. Døgninstitutionerne leverer også penge ind til fælleskassen, fordi de laver en del for eksterne kommuner.
- Tidsplanen for budgetlægningen er vedhæftet.

- 12. maj er der møde med politikerne, og der skal udpeges tre medarbejdere til deltagelse. Medarbejdersiden udpeger selv de tre.

Beslutning

- Temaer til drøftelsen med politikerne:
 - Udfordringen med flygtningene, hvordan koordinerer, håndterer, finansierer vi det.
 - Der er 65 på venteliste til overvægtsklinikken pt. Den har dokumenteret effekt. Vær obs på at beslutningen ligger under Sundhedsudvalget.
 - Hvordan kan vi sætte ind så tidligt, at vi ikke viderebringer den sociale arv, også ved sekundært traumatiserede. Varde bruger "NUSA".

Bilag

Bilag 1. Budgetstrategi 2017-2023_godkendt ØU 8.2.16

Bilag 2. Tidsplanen for budgetlægningen 2017

Punkt 18: Gennemgang og strategisk drøftelse af personaleredegørelse 2015 (10 min.)

81.00.00-P22-5-15

Resume

Personaleredegørelsen er et værktøj, der dokumenterer status på personale- og arbejdsmiljøområdet, samt skaber grundlag for en drøftelse af, hvordan Vejle Kommune også fremover er en attraktiv og sund arbejdsplads. En arbejdsplads, der kan udvikle, tiltrække og fastholde kompetente og motiverede medarbejdere til mærkbar glæde for kommunens borgere.

Redegørelsen har været forelagt HovedMED for at blive brugt som grundlag for HovedMEDs strategiske drøftelse, og fastlæggelse af fremtidig indsats på personale- og arbejdsmiljøområdet. Nu forelægges den samtlige FagMED til orientering og drøftelse.

Sagsfremstilling

Personaleredegørelsen bidrager til et overblik over udviklingen på personale- og arbejdsmiljøområdet.

Vejle Kommune arbejder aktivt med at skabe attraktive og produktive arbejdspladser, der leverer mærkbare og gode ydelser til kommunens borgere. Dette sker med udgangspunkt i Vejle Kommunes nye vision, "Vejle med Vilje" og de personalepolitiske værdier. Trivsel, arbejdsglæde og faglig stolthed er fortsat et væsentligt personalepolitisk initiativ, der sammen med arbejdsmiljøstrategien "Mærkbart Arbejdsmiljø", understøtter organisationen og personalet i at levere gode ydelser til borgerne.

Redegørelsen er opdelt i to dele. Første del er en beskrivelse af de initiativer og temaer, der rører sig på det personalepolitiske område i Vejle Kommune. Anden del er en gennemgang af de nyeste tal og fakta på personaleområdet.

Baggrund

Økonomiudvalget og byrådet har fået personaleredegørelsen til orientering hhv. 10/8 2015 og 19/8 2015. Styregruppen for Mangfoldighed drøftede redegørelsen 21/8 2015, og de anbefaler HovedMED at være opmærksom på den betydning tilbagetrækningsreformen vil få på de enkelte områder i kommunen. Dagtilbud er eksempelvis i gang med at drøfte fremtidige konsekvenser af tilbagetrækningsreformen, og styregruppen foreslår, at man trækker på disse erfaringer, hvis HovedMED er enig i styregruppens anbefaling.

Udviklingen på personale- og arbejdsmiljøområdet

Sygefraværet er faldet med 0,4 dagsværk pr. medarbejder fra 2013 til 2014. Det svarer til en besparelse på 12,5 fuldtidsstillinger. Sygefraværet i Vejle Kommune lå på 10,9 sygefraværsdage pr. medarbejder i 2014. Vejle Kommune ligger dermed fortsat under landsgennemsnittet, som er på 12 sygefraværsdage pr. medarbejder.

Antallet af arbejdsulykker med fravær er steget fra 183 til 256 ulykker fra 2012 til 2014, og fra 2013-14 steg antallet af ulykker med fravær med 13 ulykker. Det ser ud til, at det især er de psykiske arbejdsulykker – fx trusler om vold - der er i stigning, og det er en tendens, som vi også ser på landsplan.

Antallet af ansatte er faldet med 19 fuldtidsstillinger i perioden 2013-14, og har gjort det siden 2009, selvom antallet af ansatte var ekstraordinært lavt fra 2012-2013 pga. lock-out af lærerne.

Antallet af ansatte på overenskomstvilkår er steget, mens antallet af tjenestemænd er faldet. Faldet skyldes, at Vejle Kommune udelukkende ansætter medarbejdere på tjenestemændsvilkår, når det er fastlagt i en central aftale. Ansatte på særlige vilkår er faldet med 64 fuldtidsstillinger fra 425 i 2013 til 361 i 2014 i Vejle Kommune som arbejdsplads. Forklaringen på dette fald er bl.a., at der er ændret i ordningerne om flexjob og løntilskud. Således er der for begge ordninger indført kommunal medfinansiering. Dette har haft til formål at flytte ansættelser på særlige vilkår fra det offentlige til det private, og det er også den udvikling Vejle Kommunes jobcenter kan konstatere. Fra 2013 til 2014 er det samlede antal ansatte i flexjob i hele Vejle Kommune - og ikke kun Vejle Kommune som arbejdsplads - steget med 110 fuldtidsbeskæftigede fra 1059 i 2013 til 1169 i 2014.

Strategisk drøftelse og forslag til indsatsområder

I henhold til "Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse" § 9 stk. 5 og 6 skal HovedMED hvert andet år gennemføre en strategisk drøftelse af særligt væsentlige indsatsområder og opgaver, samt fastsætte en strategiplan. Vejle Kommune har en praksis for at gennemføre denne drøftelse hvert år, når personaleredegørelsen foreligger. Personaleredegørelsen indeholder også den lovpligtige arbejdsmiljøredegørelse, som medgår i drøftelsen.

På baggrund af personaleredegørelsens tal og de nuværende indsatser på personaleområdet foreslås følgende indsatsområder:

1. Et sundt og mærkbart arbejdsmiljø:

- Forebyggelse af arbejdsulykker med fravær – med særlig fokus på de psykiske arbejdsulykker
- Forstærke de lokale fællesskaber
- Styrke arbejdsmiljørepræsentantens rolle

2. Et lavt sygefravær

3. Mærkbar tillid og kvalitet i opgaveløsningen, som kommer borgeren til gode

Ad 1) Arbejdet forankres i Koncern HR, som i øjeblikket arbejder med at implementere arbejdsmiljøstrategien ”Mærkbart Arbejdsmiljø”. Videreførelse af erfaringerne med FADI projekter indgår også i strategien jfr. punktet om FADI.

Ad 2) Sygefraværet er faldet fra 2013-2014 – og fremadrettet handler det om at videreføre og følge op på de tiltag, der er iværksat fra lokalt og centralt hold.

Ad 3) Fokusområdet forankres i Styregruppen for Trivsel, Arbejdsglæde og Faglig Stolthed, og er en fortsættelse af arbejdet med service jfr. indsatsområdet for 2014

Familie & forebyggelseschefen indstiller,

at personaleredegørelsen drøftes, og tages til efterretning

Beslutning

Kommentarer til Personaleredegørelsen:

- Opgaven skal være i fokus, ikke følelserne. Hvilke må man have med på arbejde? Der er ikke enighed ift., at en glad medarbejder er en god medarbejder. Kan man ikke gøre det godt, hvis man ikke er glad?
- Værket er for omfangsrigt. Det bliver ikke læst, er svært at håndtere. ”Keep it simple” står der, men det er ikke efterlevet.
- Vi har alle et ansvar for det gode arbejdsmiljø. Vi skal altid komme med den bedste udgave af os selv. Det er ikke ledelsens opgave at sørge for det. Ledelsen skal sikre de gode rammer.
- Robusthedstemadagen i efteråret viste, hvad man kan gøre som enkeltindivid for at passe på sig selv, håndtere de stigende forandringer.

Bilag

personalekatalog_august_2015

Punkt 19: Bifrosts tiltag for at højne trivslen (15 min.)

81.38.00-P35-7-16

Sagsfremstilling

Sommeren 2015 fik Bifrost bevilget 90.000 kr fra HovedMEDs pulje til øget trivsel for afdelinger, som fik lav score i forårets trivselsmåling.

Centerleder Lars Jarle fortæller om de tiltag, de har sat i værk på Bifrost for at højne trivslen.

Familie & forebyggelseschefen indstiller,

at orienteringen tages til efterretning

Beslutning

Lars Jarle orienterede om fokus og proces.

- Kommer medarbejdernes motivation indefra eller udefra? Målet er medarbejdere med indre motivation. Medbestemmelse bidrager til indre motivation. Medarbejdere med indre motivation, er mere selvregulerende og har større arbejdsglæde. Hvordan trækker man sig så som leder, når man har været inde og været meget synlig og regulerende i en periode.
- Hvad er kerneopgaven – et godt børneliv i trivsel og udvikling.
- 4. april holdes en temadag med fokus på resiliens: En for alle, alle for én.
- Bifrost havde en dårlig trivselsmåling sidste år, men der var også afdelinger, der fungerede godt. Hvordan vedligeholder man den gode trivsel?

Punkt 20: Hvad vil vi med vores FagMED? (45 min.)

81.38.00-P35-7-16

Sagsfremstilling

På FagMEDmødet d. 29. januar besluttede vi, at vi på dette møde i marts ville drøfte målet med vores MED-arbejde, og hvorvidt, vi ønsker at gribe det anderledes an fremover.

I Vejle Kommunes MEDaftale, som kan læses på intra: <http://www.vkintra.vejle.dk/page39218.aspx>, står følgende i §4: ”MEDstrukturen i Vejle Kommune har til formål at skabe en organisation, hvor ledelsen og medarbejdersiden på alle relevante niveauer kan drøfte spørgsmål om personale-, samarbejds-, arbejdsmiljø og sundhedsforhold”.

Forud for mødet, forventes alle at orientere sig om rammer og vilkår for MED-arbejdet i MED-aftalen.

Familie & forebyggelseschefen indstiller,

at FagMED drøfter og beslutter, hvordan vi vil arbejde fremadrettet i vores FagMED.

Beslutning

Drøftelse:

- Hvornår giver MED-fællesskabet mening? Hvordan får vi det til det?
- Vi kan alle blive bedre til at bidrage til møderne og dagsorden, trække relevante ting med fra LokalMED. Det skal ikke kun være formands og næstformands møde og ansvar.
- ”Bordet rundt” giver et godt billede af, hvad der sker på tværs af afdelingerne.
- Kunne medarbejderne mødes inden dagsordensmødet istedet, så de kan levere input til dagsorden?
- Alle LokalMED er repræsenteret via en af de tilstedeværende. Medlemslisten sendes rundt igen med referatet. Hver især er ansvarlig for at være bindeled til dem, som man repræsenterer.
- Skal vi lave som et forsøg, at der sidder en fra alle institutioner her? Vil kvantitet give bedre kvalitet? Det er dyrt for den enkelte afdeling, og ville skulle drøftes i LokalMED. Tror vi, det giver merværdi, at de skal bruge ekstra tid her?
- Punkterne fra FagMED løftes til HovedMED via FagMED-sekretæren. Hvis LokalMED har sager med et fælles overordnet sigte, som bør drøftes på tværs af alle afdelinger, kan LokalMED formanden sende punktet til FagMED-sekretæren, hvorefter formandskabet drøfter relevansen på førstkommende dagsordensmøde. De fleste emner på LokalMED er dog primært relevante for det enkelte LokalMED.
- Et eksempel på en sag, som havde bred relevans, og vandrede hele vejen fra LokalMED til FagMED til HovedMED og hele vejen tilbage igen, er punktet fra Vejle Fjords LokalMED om medarbejderne, der blev udstillet på de sociale medier, og blev optaget til møderne. Det mandede ud i en arbejdsgruppe under HovedMED, som udarbejdede vejledningen ”[Når medarbejdere udsættes for krænkelser](#)”, som derefter blev sendt tilbage til alle FagMED og LokalMED i hele kommunen, til lokal forankring.
- Andre relevante emner kan være fælles arbejdsmiljøspørgsmål, fx de udfordringer, der kan være for udgående funktioner.

Hvordan kommer man med i FagMED:

Der er link til MED-aftalen ovenfor i sagsfremstillingen. Uddrag af §4:

Stk. 5. Arbejdspladsens ledelse udpeger af sin midte sine repræsentanter i MEDudvalget.

Stk. 8a. Til FagMEDudvalgene sker organisationsudpegning af medarbejdersidens repræsentanter blandt de ansatte i institutionen.

Næstformanden vælges af og blandt MEDudvalgets medarbejderrepræsentanter.

Stk. 8b. Valg af arbejdsmiljørepræsentanter foretages af og blandt medarbejderne.

b) Til FagMEDudvalg vælges arbejdsmiljørepræsentanterne af og blandt de lokale MEDudvalgs arbejdsmiljørepræsentanter.

Konklusion

Det fungerer ok. Vi kan dog blive bedre til at bidrage til dagsorden.

Næste gang følger vi op på snakken om, hvorvidt repræsentationen til baglandet giver mening, eller om der skal ændres på det.

Punkt 21: Vejledning til ledere om håndtering af sygefravær

81.28.00-P22-1-16

Sagsfremstilling

Chefgruppen i B&U har drøftet håndtering af sygefravær og ønsker, at der findes en vejledning til særligt ledere med personaleansvar, vedr. hvordan vi håndterer sygefravær. Vejledningen skal gøre det enkelt for lederen at følge Vejle Kommunes retningslinjer og ledelsesinstruks vedr. sygefravær. Vejledningen skal desuden signalere, at vi i B&U følger den samme vejledning vedr. sygefravær. Vejledningen skal efterfølgende sendes ud til alle arbejdspladser sammen med et brev fra chefgruppen i B&U.

Vejledningen er vedlagt i et udkast.

Familie & forebyggelseschefen indstiller,

at FagMED drøfter og kvalificerer udkast til vejledning vedr. sygefravær

Beslutning

Punktet udspringer af den drøftelse Mikael tog med i chefgruppen, om hvorvidt vi skulle have et fælles mål for fraværprocenten i B&U. Chefgruppen har drøftet gode anbefalinger for, hvordan man håndterer sygefravær, og det er mundet ud i dette notat. Det handler om, hvordan man som leder understøtter medarbejderen i at komme bedst muligt tilbage til jobbet.

Når den endelige udgave foreligger, opfordres alle til at sætte det på dagsordenen i LokalMED/ på personalemøder som orientering. Det forventes, at lederne indfører den nye praksis.

Bilag

Sygefraværsvejledning som pdf-fil

Punkt 22: Orientering om sygefraværstatistik (5 min.)

81.28.00-P05-1-15

Beslutning

Tallene er steget siden sidst.

Punkt 23: Eventuelt (5 min.)

81.38.00-P35-5-15

Beslutning

Intet nyt til eventuelt