

REFERAT FagMED Familie, Forebyggelse og B & U Staben d. 27-09-2024

Mødedato Fredag d. 27. september 2024 kl. 10:00

Mødested Lokale 1223

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden.....	3
Godkendelse af referat.....	4
Nyt fra formandsskabet v. Anette Ravn Olsen.....	5
Orientering om organisationsændring v. Anette Ravn Olsen.....	6
Nyt fra eget MED.....	7
Automatiseret referatskrivning, Roboref.....	9
Budgetforlig v. Ina Fejring.....	11
Arbejds miljødrøftelse - Opfølgning på igangsatte tiltag.....	13
Gennemgang af sygefraværstatistik v. Marianne Møller.....	15
Eventuelt.....	16

Punkt 24: Godkendelse af dagsorden

81.38.00-P35-12-24

Resumé

Mie Kronborg fra Familieafdelingen er TR og nyt medlem i FagMED. Velkommen til Mie.

Susanne Rüsselbæk Hansen fra Bifrost er AMR og nyt medlem i FagMED. Velkommen til Susanne.

Joan Brændsgaard Pedersen fra Bifrost er suppleant for Michael Korsgaard der er stoppet og deltager dermed indtil der vælges en ny SL repræsentant. Velkommen til Joan.

Marianne Møller er ordstyrer på mødet.

Sagsfremstilling

Mødedeltagere:

Anette Ravn Olsen (Familie & Forebyggelse)

Birgitte Preuthun (Bifrost)

Tina Thorndahl (TCBU)

Ina Fejring (B&U Staben)

Trine Schütt (Sundhedsplejen)

Marianne Møller (B&U Staben)

Kathrine Søgaard (TCBU)

Ulla Dupont (Sundhedsplejen)

Mie Kronborg (Familieafdelingen)

Joan Brændsgaard Pedersen (Bifrost)

Susanne Rüsselbæk Hansen (Bifrost)

Afbud:

Helle Lindholm Christensen

Bianca Vitali (BFC)

Sekretær:

Jannie Faurholt Hansen

Indstilling

Familie- og Forebyggelseschefen indstiller,

at dagsorden godkendes

Beslutning

Dagsorden godkendt uden kommentarer.

Punkt 25: Godkendelse af referat

81.38.00-P35-12-24

Resumé

Godkendelse af referat fra mødet d. 20. juni.

Referater ligger i First Agenda og på VKintra.

Indstilling

Familie- og Forebyggelseschefen indstiller,

at referat godkendes

Beslutning

Referat fra sidste møde godkendt uden kommentarer.

Punkt 26: Nyt fra formandsskabet v. Anette Ravn Olsen

81.38.00-P35-12-24

Indstilling

Familie- og Forebyggelseschefen indstiller,

at orienteringen tages til efterretning

Beslutning

Anette orienterer om, at det der fylder mest er ny organisering af TCBU. Anette kommer tilbage til dette under næste punkt. Det betyder at vi kommer til at sige farvel til de 2 repræsentanter fra TCBU her i Fagmed, Kathrine og Tina. Derudover er vi stadigvæk i F&F ledergruppen i gang med at arbejde med handleplan for faglighed og økonomi. Har det med på ledermøde i F&F i næste uge og på udvalgmøde sidst på året. Budgetforliget fylder også meget. Ina kommer mere ind på det senere under hendes punkt.

Punkt 27: Orientering om organisationsændring v. Anette Ravn Olsen

81.38.00-P35-12-24

Indstilling

Familie- og Forebyggelseschefen indstiller,

at orienteringen tages til efterretning

Beslutning

Ændring i organisering i TCBU, efter 11 år som TCBU er det tid til et mere klassisk PPR setup fremover. Der er blevet informeret om det bredt.

Fremover skal der arbejdes mere med et afsæt ind i, at vi arbejder mere ud fra at flere børn og unge skal gå i den almene skole og dagtilbud. Hvis det skal lykkes, skulle der laves ændring nu. Pædagogiske rådgivere flyttes til dagtilbud, faglige konsulenter til de åbne rådgivninger, tale- høre konsulenter, psykologer og fys. ergo skal blive i det nye PPR, sammen med U&L konsulenter, som flyttes fra Skolegade og ud på Hjulmagervej.

Det har haft konsekvenser, som påvirker hele vejen rundt. Claus der er leder af TCBU er der lavet fratrædelsesaftale med Søren Klindt bliver ny leder og starter tirsdag d. 1/10. Han har tidligere været på Hældagerskolen, hvor han har været skoleleder og han har senest været leder for pædagogik og læring i Uddannelse & Læring de sidste år.

Fase 3 i omorganiseringen starter på tirsdag, hvor der kommer flere informationer ud.

Marianne Møller kommer med kommentarer fra medarbejdersiden fra formødet, hvor det påtales, at der har været en opfattelse af manglende inddragelse og en meget kort proces. Medarbejderne har ikke følt der var medbestemmelse.

Tina fra TCBU gjorde opmærksom på, at materialet til at forberede sig til mødet, hvor det blev fremlagt hos TCBU, kom 4 minutter før mødet, hvilket blev for presset til at de følte de kunne forberede sig til mødet. Det var svært at læse de 3 A4 sider på så kort tid og LokalMED følte ikke de kunne bidrage til mødet med ordentlig tilbagemelding, når de ikke kunne forberede sig. Ved at processen var presset ned over organisationen så hurtigt, betyder det at der er kommet diskussioner og frustrationer blandt medarbejderne og det skaber utryghed.

Anette giver udtryk for, at en organisationsændring altid vil skabe utryghed. Vigtigt at påpege at der ikke er lavet en organisationsændring for at sparre penge eller opsiges medarbejdere. Anette oplyser at kompetencen til at træffe sådan en beslutning ligger hos Børn og Ungedirektøren.

I Fase 2 er der kommet tilbagemelding fra LokalMED fra TCBU, som der bliver kikket ind i.

Tina nævner at processen var anderledes sidst, da det blev til TCBU. Her var der drøftelser forud for en beslutning. Organisering har en stor betydning og at lederne fik besked på samme møde som medarbejderne og dem der skulle flyttes ud af Hjulmagervej fik det at vide på mødet føles uordentligt.

Anette slutter af med at sige, at det er vigtigt at pointere, at alle procedurer er fulgt og man har ikke gjort noget man ifølge MED aftalen ikke må.

Punkt 28: Nyt fra eget MED

81.38.00-P35-12-24

Resumé

Kort nyt fra eget MED. Hvad er der fokus på i 2024?

Indstilling

Familie- og Forebyggelseschefen indstiller,

at orienteringen tages til efterretning

Beslutning

Birgitte, Susanne og Joan, Bifrost:

Har lige haft LokalMED i sidste uge. Snakkede om den attraktive arbejdsplads, hvad kan der gøres mere af ift. fastholdelse og rekruttering. Gang i arbejdet med handleplaner. Får det til at leve i alle afdelinger. Dejligt at arbejde med det ude i afdelingerne og fedt at se og høre om alt det der lykkes og de gør godt. Hvordan kan vi bevare det. God procesplan der var med i materialet fra HR.

Ulla og Trine, Sundhedsplejen:

Fulgt op på trivselsmålingen. Har afholdt trivselsdag, som var rigtig god med glade medarbejdere og fokus på det gode arbejdsmiljø. Fokus på hvordan man spiller hinanden gode. Landet godt i distrikterne og har fået øje på hinanden på tværs. Der er kommet et stort fokus på VI i hele afdelingen. God proces. Omorganisering blev drøftet i MED, transparent hvad man ville med det. Gennemsigtigt og gennemskueligt. Gjorde at alle fik tid til at lande i det, da det tager tid at lande i ny organisering. Indgivet hørings svar ift. VK's nye sundhedspolitik. Synes den er nem og let gennemskuelig. 4 hovedpointer, som Sundhedsplejen kunne se sig selv i.

Mie, Familieafdelingen:

Barnets lov fylder stadig meget her efter de første 10 måneder. Der er mange nye ting man bliver klogere på hele tiden. Retter til og ind undervejs. Kikker på skriv vedr. kerneopgaven, som skal revideres. Hvad er formålet med at vi er her. Medarbejdere skal høres. F&F handleplan, børnelineal og barnets lov fylder mest lige nu.

Marianne og Ina, B&U Staben:

Arbejder meget med trivselsmålingen, som ikke var positiv. Erhvervspsykolog deltager på møder med hele afdelingen, hvor der bla. snakkes om krænkende handlinger. Hvad gør vi ved hinanden ubevidst. Personlighed og faglighed spiller ind. Snakker om hvornår er noget indenfor og udenfor rammen. Hvad kan jeg bruge i min opgaveløsning og i mit arbejde. Arbejder meget med det. Lille organisationsændring, da Staben har overtaget økonomifunktionen på dagtilbud. Medarbejder er flyttet op i Staben. De er et godt sted i forhold til den rejse de er på sammen, der er ved at falde ro på. Fællesskabet er ikke så stærkt, det skal der fortsat arbejdes med. Ny stor opgave i udrulning af nem økonomi og der kikked ind i, hvordan det rulles ud i en organisation. Opgave som sideløbende skal implementeres, sammen med de andre opgaver der er. Der er snak om at lave en fælles mail, så der kan kikked ind i, hvad det er for nogle spørgsmål der stilles og opgaver der spørges ind til i Staben. Det ville kunne give en bredere viden og servicering. Tæt personlig kontakt og service skal beholdes og det skal der værnes om.

Tina og Kathrine, TCBU:

Mest optaget af organisationsændringen. Lavet indsigelse til HovedMED vedr. organisationsændringen, da det opleves at der var noget der ikke blev overholdt ift. organisationsændringen. Alle har haft en følelse af at de lykkes med deres arbejde. Folk føler det som en kritik af deres arbejde, selvom det ikke er sådan en organisationsændring skal opfattes. Specielt at LokalMED ikke har kunnet arbejde videre med det og drøfte det videre med en leder, da Claus er stoppet. Manglede at medarbejderne blev inddraget og hørt forud for ændringen.

Anette oplyser at støttesystemet er det der er blevet spurgt ind til, når konsulenterne har været ude på dialogmøder. De kendte ikke til den kommende organisationsændring. Der er et stort arbejde forude og en stor viden fra dialogmøderne der skal arbejdes videre med i det nye PPR. Så medarbejderne skal nok blive hørt. Overskrifter som fællesskab og støttesystem bliver der stort fokus på. Kræver at man arbejder videre som et samlet PPR, hvor opgaven kan løses i fællesskab.

Punkt 29: Automatiseret referatskrivning, Roboref

85.11.00-P05-15-24

Resumé

Vejle Kommune har sat et nyt projekt i gang, hvor brugen af kunstig intelligens til automatisering af referatskrivning testes. Projektet involverer flere kommuner og ATP og løsningen vil blive testet på interne og eksterne møder. I Vejle vil testen ske på afdelingsmøder og sygefraværssamtaler. På mødet orienteres om projektet.

Sagsfremstilling

I Vejle Kommune er der sat et nyt projekt i gang, hvor det testes, hvordan kunstig intelligens kan hjælpe medarbejderne med at udarbejde referater fra møder og samtaler.

Formålet med projektet er at udvikle en løsning baseret på generativ AI og store sprogmodeller, som kan understøtte medarbejderne i at udarbejde referater. Løsningen skal kunne håndtere møder med borgere og samarbejdspartnere, samt interne møder, hvor der er behov for referater og dokumentation. Når skrivningen af referaterne automatiseres, vil det give mulighed for at medarbejderen i højere grad kan koncentrere sig om samtalen, frem for at skulle sikre noter til referatet.

Projektet er et samarbejde mellem flere kommuner og organisationer, herunder Roskilde, Gladsaxe, Aarhus, Sønderborg, Syddjurs og ATP. I projektet vil brugen af løsningen blive testet på forskellige typer af referater blandt andet møder med borgere og telefonmøder

I Vejle Kommune har vi udvalgt to specifikke områder, vi gerne vil teste løsningen på. Det første område er brugen af løsningen til referatskrivning til afdelings- og afsnitmøder, her vil testen ske i Teknik og Miljø. Det andet område er test af løsningen på sygefraværssamtaler, her vil testen ske i Velfærdsforvaltningen og i Børn og Unge. På begge områder er der indsamlet anonymiserede referater, som skal danne udgangspunkt for udviklingen af løsningen.

I den indledende fase af projektet vil der være et særligt fokus på at sikre, at vi opfylder alle krav i forhold til informationssikkerhed og GDPR. Dette er essentielt for at kunne garantere sikkerheden og fortroligheden af de data, som håndteres af AI-servicen.

Projektet løber gennem hele 2024. Herefter vil projektet blive evalueret og det vil blive vurderet om løsningen er klar til at blive implementeret bredt i organisationen.

Under punktet orienteres om projektet.

Deltager i sagens behandling

Nicklas Fledelius og Anne Dyrberg fra Digitalisering og IT

Indstilling

Familie- og Forebyggelseschefen indstiller,

at orienteringen tages til efterretning

Beslutning

Anne Dyrberg fra Digitalisering og data og Nicklas fra IT og drift præsenterer Roboref. De har arbejdet i noget tid med, hvad man kan med generativ AI i Vejle Kommune. Bringe AI og de muligheder det giver i spil i forhold til de faglige opgaver vi har. Projektet med Roboref startede op i marts 2024. Sprogmodeller udvikler sig hele tiden. Roboref står for robot referat. Kan bruges på fysiske møder, telefoniske møder og online møder. Udarbejder automatiske referater, som så skal kikkedes igennem og rettes til efter mødet. Roboref er en løsning som kan:
Bistå referatskrivning af fysiske møder
Kunne differentiere mellem typer af møder på forskellige fagområder
Anvende nyeste teknologi indenfor GenAI
Sikre overholdelse af regler for I-sikkerhed og lovgivning. Det er en sikker løsning.

Opmærksomme på sikkerhed og lovgivning. Hvordan overholdes de, fokus på det med jurist og konsekvensanalyse og kikker ned i databehandleraftaler. 6 kommuner er med i pilotprojektet. Vejle tester det i forhold til sygefraværssamtaler. Det er personalekonsulenterne i B&U Staben der tester det.

I sygefraværssamtalen har man mulighed for at være mere til stede i møderne og har fokus på, at stille de rigtige spørgsmål.

Fordele for den enkelte medarbejder kunne bla. være, at man er mere til stede i mødet, bruge kortere tid på referatskrivning, sikre ensartede referater og en mulig kvalitetsforbedring.

På sigt kan man skalere til andre mødetyper – kikker ind i hvor det kan bringes i spil og give værdi.

Fagspecifikke udtryk har man mulighed for at ligge ind, da sprogmodeller ikke kender til alle fagudtryk.

Tidsplan for automatiserede referater er i vedhæftede slides.

Jannie ønsker at teste det i egen afdeling.

Bilag

Roboref præsentation

Punkt 30: Budgetforlig v. Ina Fejring

81.38.00-P35-12-24

Indstilling

Familie- og Forebyggelseschefen indstiller,

at orienteringen tages til efterretning

Beslutning

Budgetforlig 2025

Et stærkt fundament for velfærden og livet i Vejle.

Enigt byråd til budgetforliget er et rigtig godt udgangspunkt.

Der var indgivet et ønske til økonomiudvalget om flere sagsbehandlere på familieområdet, dette blev ikke godkendt.

Børne- og Familieudvalget:

Taksten på fri og privatskoler er stadig en udfordring.

Specialelever, der segregeres flere.

Familieområdet er i ubalance, selvom vi fik tilført ekstra midler.

Afledt drift – der er bygget nye børnehaver og der er udgifter til rengøring af disse.

Homstart får midlertidig bevilling.

Tidlig forebyggende indsats i sundhedsplejen.

Anmodet om 42,2 mio. Fået 40 mio., det er positivt.

Der er givet 14,9 mio. til dækning af forventet underskud i 2024.

Stadig optaget af rammeoverholdelse.

Forligspartierne ønsker at sætte retning og finde nye løsninger for børn og unges trivsel i folkeskolen. Det kan kommunen ikke alene, derfor nedsættes der et §17 stk. 4 udvalg, som får til opgave at rådgive byrådet, om retningen på området. Der ønskes rådgivning ift. at flere børn og unge trives i folkeskolen, således færre segregeres. BFU udarbejder forslag til kommissorium, der forelægges forligskredsen. Der ønskes en ekstern formand til udvalget.

Omprioreringsbidrag.

De fleste kommuner arbejder med det. Det forventes at ledere kan arbejde med optimering således, at tilbud og indsatser kikkedes efter i sømmene, så det der skaber værdi prioriteres.

Alle forvaltninger er derfor underlagt et omprioreringsbidrag på 0,3 % i 2025 jævnfør budgetstrategi 2025 og 0,1% i 2026. Forligspartierne forventer at alle forvaltninger kan levere dette, uden at det forringer kvaliteten og der går på kompromis med service for borgerne.

Anlæg:

Ønske om helhedsplan i Engum. Faglokaler ønskes.

Fået 17,8 mio. til faglokaler og til helhedsplan i Engum.

Andre udvalg:

Prioritering af Vejle som studie by. Hvordan kan vi rumme de unge mennesker, der ønsker at studere i Vejle.

Afsat penge til studieboliger og særlig støtte til sårbare borgere.

Der er afsat penge til at TUBA kommer til Vejle.

Finansiere CSV indsats.

Senior området løftes med 19,2 mio.

Opgaver i budgettet

Fordeling af 39,4 mio. kr.

Fordeling R24 14,9 mio. kr.

Oprettelse af §17 stk. 4 udvalg/udarbejdelse af kommissorium

Helhedsplan Engum

Home start

Faglokaler

Cykelstier/sikre skoleveje

Opfølgning på 2024 målsætning

Refusion SDE
Tværgående projekter
Revision af budgetmodeller
Erhvervsplaymaker
Omprioriteringsbidrag
Nemøkonomi
Refusion SDE – refusion for særligt dyre enkeltsager.

Beløbene der er øremærket kan der ikke røres ved, det er kun de 39,4 mio.

Inas slides vedhæftes referatet.

Bilag

Budgetforlig 2025 - Inas slides

Punkt 31: Arbejdsmiljødrøftelse - Opfølgning på igangsatte tiltag

81.38.00-P35-12-24

Resumé

På sidste FagMED møde d. 20. juni, havde vi arbejdsmiljøberetningen på dagsordenen. Nedenstående blev ikke gennemgået, derfor er punktet på som en opfølgning denne gang.

Sagsfremstilling

HovedMED ønsker at FagMED sender information om igangsatte arbejdsmiljøindsatser/tiltag fra årene 2022 og 2023 i forhold til de 2 hovedindsatser fra arbejdsmiljøberetningen, der i de 2 år var psykisk arbejdsmiljø og fysisk arbejdsmiljø.

HovedMED ønsker også information om, hvilke arbejdsmiljøindsatser/tiltag der forventes igangsat i 2024 og 2025.

Opsummering af sagsfremstillingen fra sidste møde:

HovedMED har besluttet, at hovedindsatserne for 2022 og 2023 skulle være:

Psykisk arbejdsmiljø

- Krænkende handlinger og vold og trusler.
- Høje følelsesmæssige krav – ubalance mellem opgave, indflydelse og udviklingsmuligheder.

Fysisk arbejdsmiljø

- Ergonomi.
- Undersøgelse af alvorlige ulykker, defineret som ulykker med mere end 3 ugers fravær som følge af ulykken.

Der har været igangsat forskellige initiativer for at understøtte arbejdet med disse indsatser. Bl.a. har Koncern HR haft fokus på:

KLIPS – Kompetenceudvikling i kollegial psykisk førstehjælp i forbindelse med voldsomme hændelser på arbejdspladsen.

Undersøgelse og analyse af alvorlige ulykker med fokus på forebyggelse.

Implementering af modul ift. høje følelsesmæssige krav i SafetyNet.

Etablering af standardiserede arbejdsmiljørapporter fra SafetyNet.

Digitalt grundkursus i belastningspsykologi.

Lederens psykiske arbejdsmiljø og ledelse af psykisk arbejdsmiljø.

Klippekortsmoduler om psykologisk tryghed.

Uddannelse i psykisk arbejdsmiljø for AMR, TR og leder.

Lokale processer med udgangspunkt i krænkende handlinger.

Projekt omhandlende kollegial sparring.

Konkret ergonomisk vejledning på arbejdspladser.

Vejledning i E-learningmodul ift. kontorergonomi.

Temamøder om ergonomi og smerter.

Indsatserne skal være med til at understøtte arbejdsmiljøet og den overordnede trivsel og herigennem skabe en platform for at etablere attraktive arbejdspladser.

Det fremadrettede arbejde (2024-2025)

Med udgangspunkt i data fra HR i tal – Arbejdsmiljø, anbefaler Koncern HR, at hovedindsatserne for de kommende to år er:

Vold og trusler

- Data viser, at det er den markant største udfordring ift. arbejdsmiljø.

Koncern HR ønsker at styrke fokus på Vejle Kommunes delpolitik om Vold og Trusler og sikre, at de enkelte MED udmønter delpolitikken i eget område. Desuden fortsættes arbejdet med forebyggende tiltag som f.eks. KLIPS og uddannelse af ledere og arbejdsmiljøgrupper.

Sygefravær – med udgangspunkt i data.

- Sygefraværet er højt, og vi har brug for at reducere antallet af sygefraværstimer for at sikre trivsel og et godt arbejdsmiljø.
- Materialer til at understøtte arbejdspladserne ligger tilgængeligt flere steder, blandt andet på Intra, men det har vist sig udfordrende at bevare et kontinuerligt fokus på arbejdet med sygefraværet i praksis.

Koncern HR har en ambition om at genstarte fokus på sygefraværet og understøtte ledere, lokale MEDudvalg og AM-/TRIOgrupper i deres indsatser.

Koncern HR øger blandt andet indsatsen på følgende måder:

- Være undersøgende overfor hvad ledere, LokalMED, AM-/TRIOgrupper har behov for at lykkes med at nedbringe sygefraværet.
- Understøtte arbejdspladserne med lokale prøvehandlinger.
- Kvalificere og udvikle eksisterende materiale om sygefravær med det sigte, at det skal være intuitivt og brugervenligt.
- Udbyde kurser, workshops etc. der kan understøtte ledere og tillidsvalgte i forebyggelse og håndtering af sygefravær.

Herudover foreslår Koncern HR to supplerende hovedindsatser:

Tilsyn fra Arbejdstilsynet – herunder et specielt fokus på strakspåbud og bødeforlæg.

- Et paradigmeskifte hos Arbejdstilsynet lægger pres på arbejdspladserne via et øget antal af strakspåbud og høje bødeforlæg.

Koncern HR planlægger at have en større bevågenhed på de påbud, der modtages og herigennem sikre, at faktuelle fejl i Arbejdstilsynets påbud bliver påtalt. Desuden en overordnet dialog med Arbejdstilsynet, så der sikres en forståelse af de vilkår, der er på flere områder i en kommunal hverdag.

- Kristine Schou redegjorde på HovedMED mødet for Arbejdstilsynets paradigmeskifte, som betyder et øget antal af strakspåbud og høje bødeforlæg. En udfordring ved bøderne er ligeledes, at disse gives på CVR nr. og ikke på P.nr., og at de stiger kontinuerligt fra gang til gang. Det kan betyde, at en afdeling kan få en bøde på fx 100.000 kr., da det er på det samlede antal ansatte i Vejle Kommune, og ikke antal ansatte i den pågældende afdeling. Koncern HR er i dialog med Arbejdstilsynet.

Opfølgning på Trivselsmåling 2024

- En grundig opfølgning på arbejdspladserne er væsentlig for fortsat trivsel og fordi Vejle Kommunes Trivselsmåling også fungerer som en APV-kortlægning af det psykiske arbejdsmiljø.

Koncern HR planlægger en række workshops om bl.a. ”Retfærdighed”, ”Vold og trusler” og ”Krænkende handlinger”. Herudover vil der være et fokus på de arbejdspladser, som målingen viser, har udfordringer.

Indstilling

Familie- og Forebyggelseschefen indstiller,

at FagMED drøfter punktet og der sendes information til HovedMED om igangsatte arbejdsmiljøindsatser/tiltag for årene 2022 og 2023, samt hvilke der forventes igangsat for 2024 og 2025.

Beslutning

Det aftales at Jannie sender mail til lederne, som de kan sende videre til AMR.

AMR sender igangsatte arbejdsmiljøindsatser og tiltag til Jannie. Jannie sender alle tilbagemeldinger samlet til HovedMED.

Punkt 32: Gennemgang af sygefraværstatistik v. Marianne Møller

81.38.00-P35-12-24

Resumé

Marianne Møller gennemgår sygefraværstatistik for januar-august 2024.

Indstilling

Familie- og Forebyggelseschefen indstiller,

at sygefraværstatistik drøftes og gennemgås

Beslutning

Ligger rimelig pænt. Familieafdelingen og BFC ligger højest.

Samlet sygefravær ligger lidt under VK og B&U.

HR arbejder på at der kommer ny powerBI rapport, som er en mere detaljeret oversigt, hvor det også er muligt at holde tallene op imod VK. Bedre værktøj for lederne, der kan få mere detaljeret personalevisning, fravær på kalendervisning, pr. medarbejder osv.

Bilag

Sygefravær fordelt på afdeling

FagMED samlet sygefravær

Punkt 33: Eventuelt

81.38.00-P35-12-24

Beslutning

Intet til eventuelt.