



Områdeudvalg socialområdet

REFERAT

Sted:

.
Stenvad Mosebrugcenter
Stendyssevej 14
8586 Ørum

Medarbejdersiden holder formøde mellem kl. 08.00 til kl. 09.00. Mødet afsluttes med frokost.

Dato:

Onsdag den 15. juni 2022

Start kl.:

8:00

Slut kl.:

12:30

Medlemmer:

Hanne Nielsen(formand)	Pia Christensen(DSR)
Bo Lindballe(lederrepræsentant)	Inga Mahler(stedfort. for JS)
Marie-Louise Eskerod	Ifver-Hanne Helt Kevy(SL)
sen(konst. Socialchef)	Line Rydahl Sørensen(HK)
Annette Helle Nielsen(Myndighed)	Mia van der Sande (SL)
Annette Kristensen(aftaleholder)	Anne Bryder Nielsen (SL)
Hans-Henrik Brandt(aftaleholder)	Christina Madsen(AC-DJØF)
Birte Kousted(aftaleholder)	Michael Holm(SL)
Henrik Fuglsang(næstformand)	Hanne Nezlo Hansen(FOA)
Tina Nicolajsen (FOA)	Nikolaj Stefansen(AMR)
Tinne Christiansen (BUPL)	Inge K. Sejersen(sekretær OMU)

Fraværende:

Hans-Henrik Brandt(aftaleholder)	Anne Bryder Nielsen (SL)
----------------------------------	--------------------------

Tina Nicolajsen (FOA)

Michael Holm(SL)

Pia Christensen(DSR)

Indholdsfortegnelse**Side**

1. Godkendelse af dagsorden	1
2. Godkendelse af referat fra mødet den 22. marts 2022	2
3. Valg og bemanding til områdeudvalg Socialområdet.....	3
4. Status på udviklingsprocessen på Socialområdet	4
5. Personalepolitisk status	5
6. Fastholdelse og rekruttering.....	9
7. Arbejdsmiljø	10
8. Information fra Hovedudvalget.....	14
9. Information fra ledelsen.....	15
10. Information fra medarbejderne	16
11. Information og kommunikation	17
12. Evaluering af møde	18
13. Eventuelt	19
Bilagsoversigt.....	20

1. Godkendelse af dagsorden

87.00.00.A00

13/8333

Åben sag

Sagsfremstilling

Godkendelse af dagsorden.

Indstilling

Formanden indstiller, at dagsorden godkendes.

Beslutning i Områdeudvalg socialområdet den 15-06-2022

Dagsorden godkendt.

2. Godkendelse af referat fra mødet den 22. marts 2022

87.00.00.A00

13/8335

Åben sag

Sagsfremstilling

Godkendelse af referatet fra mødet den 22. marts 2022.

Indstilling

Formanden indstiller, at referatet godkendes.

Beslutning i Områdeudvalg socialområdet den 15-06-2022

Referatet blev godkendt.

3. Valg og bemanding til områdeudvalg Socialområdet

00.01.00.P00

20/20240

Åben sag

Sagsfremstilling

Der har været valg af arbejdsmiljørepræsentanter til område MED på Socialområdet. Der skal på dette møde vælges næstformand til område MED.

Indstilling

Formanden indstiller, at områdeudvalget vælger næstformand til område MED.

Beslutning i Områdeudvalg socialområdet den 15-06-2022

Der blev afholdt valg af næstformand til område MED, Henrik Fuglsang blev genvalgt.

4. Status på udviklingsprocessen på Socialområdet

00.01.00.P00

20/20240

Åben sag

Sagsfremstilling

Kommunalbestyrelsen besluttede på sit møde den 24. maj 2022, at der igangsættes en udviklingsproces på Socialområdet, der indeholder en uvildig undersøgelse af Socialområdet med fokus på borgere og pårørendes oplevelser af mødet med Norddjurs Kommune og arbejdsmiljøet for medarbejdere og ledere på Socialområdet. Forløbet gennemføres af Komponent.

Et kommissorium for udviklingsprocessen forventes behandlet på Økonomiudvalgets møde den 14. juni 2022 og på Kommunalbestyrelsens møde den 21. juni 2022. Dagsordenen til mødet i Økonomiudvalget forventes offentliggjort den 9. juni 2022.

Marie-Louise Eskerod vil på mødet give en status på udviklingsprocessen på Socialområdet.

Indstilling

Formanden indstiller, at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning i Områdeudvalg socialområdet den 15-06-2022

Marie-Louise Eskerod gav en status på udviklingsprocessen på Socialområdet.

Område MED og alle LMU'ér er indkaldt den 23. juni 2022 til fysisk møde for at give input og særligt input til den kommende spørgeskema undersøgelse i august 2022. Det er muligt for andre medarbejdere at deltage via Teams, hvis medarbejderne tilmelder sig mødet. Det er muligt for de medarbejdere, der deltager via Teams at skrive deres kommentarer i kommentarfeltet. Der er sendt mail til alle medarbejdere om denne mulighed.

Det blev drøftet, at det er vigtigt, at LMU medarbejderrepræsentanter forud for mødet den 23. juni er opmærksom på, at indsamle input fra medarbejderne, som kan viderebringes til Komponent på mødet den 23. juni 2022.

5. Personalepolitisk status

81.00.00.G01

18/2356

Åben sag

Sagsfremstilling

Den personalepolitiske status laves årligt og notatet indeholder en række personalepolitiske tiltag og fokusområder for 2021. Derudover udgør notatet en opsamling af en række personalepolitiske nøgletal for Norddjurs Kommune for hele 2021. Tallene er primært trukket fra databasen KRL (Kommunernes og Regionernes Løndatakontor). Den personalepolitiske status 2021 behandles i direktionen den 4. maj 2022, hovedudvalget den 12. maj 2022, økonomiudvalget den 17. maj 2022 og kommunalbestyrelsen den 24. maj 2022. I den personalepolitiske status 2021 er der fokus på:

Fremtidens arbejdsfællesskaber post-COVID-19

Covid-19-pandemien har i vekslende styrke påvirket både borgere, ledere og medarbejdere gennem 2021. Arbejdspladser, ledere og medarbejdere har kontinuerligt i takt med skiftende retningslinjer og svingende smittetal lagt enorme kræfter i at sikre den bedst mulige løsning af kerneopgaven til gavn for borgerne. I TRIO- og MED-samarbejde på de lokale arbejdspladser har der fra alle sider har været stor opmærksomhed på at understøtte trivsel, arbejdsglæde og samarbejde bedst muligt. Samlet set tegnes et billede af en agil og løsningsorienteret organisation, hvor udvikling, læring og vidensdeling på baggrund af Covid-19 er et vedvarende fokusområde.

Rammesætning for ledelsesevaluering

Med afsæt i aftalen mellem Regeringen, KL og Danske Regioner om ledelse og kompetencer i den offentlige sektor er der i 4. kvartal 2020 og 1. kvartal 2021 blevet gennemført et pilotforløb for ledelsesevaluering i Norddjurs Kommune, og på baggrund heraf gennemføres ledelsesevaluering i hele organisationen i 2022. Udgangspunktet er den fællesoffentlige ledelsesevaluering udviklet af blandt andet Kronprins Frederiks Center for Offentlig Ledelse koblet med Norddjurs' fire værdier: tillid, ordentlighed, udvikling og fællesskab. Tilgangen til ledelsesevaluering bygger endvidere på det sammenhængende ledelsessystem, herunder leadership-pipeline, som medvirker til at understøtte kommunens ledelse som et samlet system med høj grad af sammenhængskraft. Ledelsesevalueringen gennemføres for Fællesforvaltningen

og Socialområdet i 1. halvår 2022 og for Skole- og dagtilbudsområdet samt Sundheds- og omsorgsområdet i 2. halvår 2022. Resultaterne af ledelsesevalueringen skal bruges lokalt på den enkelte arbejdsplads som et dialog- og udviklingsredskab for kommunens ledere med henblik på udvikling af organisationens ledelse som helhed.

HR-budgetanalyse

Med udgangspunkt i et ønske om fortsat at udvikle ledelse og organisationens ledere, blandt andet gennem ledelsesudvikling og ledelsesunderstøttelse blev der i foråret 2021 udarbejdet en budgetanalyse om understøttelse af organisationen i et HR-perspektiv. Budgetanalysen udsprang af et ønske om fortsat at udvikle ledelse og organisationens ledere med henblik på at sikre organisationen som en attraktiv arbejdsplads, der med udgangspunkt i Vores Norddjurs, værdierne tillid, ordentlighed, udvikling og fællesskab samt den tillidsbaserede, decentrale ledelsestilgang skaber de bedste rammer for medarbejdernes trivsel, arbejds-glæde og kompetenceudvikling med henblik på den bedst mulige løsning af kerneopgaven til gavn for borgerne. Med det formål yderligere at styrke den strategiske HR- og arbejdsmiljøindsats i organisationen blev der i december 2021, som følge af den politiske behandling af HR-budgetanalysen, opslået en stilling som HR- og arbejdsmiljøkonsulent. Stillingen blev besat pr. 1 marts 2022.

HR-strategi

I august 2018 blev Norddjurs Kommunes HR-strategi vedtaget, som en overordnet ramme, der har til formål at understøtte den kompetenceudvikling, fastholdelse og rekruttering, som allerede foregår i hele kommunen. HR-strategien har fire overordnede indsatsområder, som er

1. Synliggørelse af de attraktive arbejdspladser og job
2. Udvikling af fremtidens kompetencer
3. Udvikling af den tværfaglige og samarbejdende organisation
4. Rum til ledelse og udvikling af ledelse

I budgetaftalen for 2018-2021 blev der indskrevet en årligt i en central pulje til kompetenceudvikling, som yder støtte til konkrete faglige kompetenceforløb eller til bredere kompetenceforløb fx ved generelle udfordringer med rekruttering. I 2021 blev følgende pro-

jekter tildelt midler:

- Træning med et rehabiliterende afsæt. Projektet er forankret hos den samlede ledergruppe på Sundhed og omsorgsområdet
- Neuropædagogik i et arbejdsmiljøperspektiv. Fuglsanggården, aftaleholder Helle
- Vi ruster os til fremtidens genoptræningsopgaver. Sundhed og træning, aftaleholder Susanne Bækgaard
- Optimering af rekruttering og fastholdelse i stillinger med skiftende arbejdstider. Børne- og Ungecentret Norddjurs, aftaleholder Anja Kjeldahl

Projekter der tildeles midler evalueres med henblik på at dele læring i organisationen.

Som opfølgning på HR-budgetanalysen og med udgangspunkt i at Norddjurs Kommune har gennemgået en markant udvikling set over de sidste fire år, tages der i foråret 2022 de første skridt til en ny HR-strategi med fokus på samspillet mellem den strategiske og udviklingsorienterede HR-indsats og de konkrete lokale HR-opgaver. En færdig strategi forelægges direktionen den 31. august, hovedudvalget den 8. september, økonomiudvalget den 4. oktober samt kommunalbestyrelsen den 11. oktober.

Arbejdsmiljø

Arbejdsmiljøet er højt prioriteret i Norddjurs Kommune, og det følges tæt på alle niveauer i MED-systemet, hvor arbejdsmiljø er et fast punkt på alle ordinære MED-udvalgsmøder. Derudover afholdes en årlig arbejdsmiljødrøftelse i Hovedudvalget, hvor arbejdsmiljørapporter fra hele organisationen behandles. I 2021 har organisationen haft fokus på åben dialog i et stærkt TRIO-samarbejde, deling af information og viden særligt omkring håndtering af Covid-19 situationen samt udvikling af fremtidens arbejdsfællesskaber.

Sygefravær

I Norddjurs kommune er der et kontinuerligt fokus på sygefravær, og det følges tæt på alle niveauer i MED-systemet, hvor fravær er et fast punkt på alle ordinære MED-udvalgsmøder. I hovedudvalget arbejdes der systematisk med sygefravær, eksempelvis ved at afdelingschefer-

ne og medarbejderrepræsentanterne på de pågældende områder på hvert møde informerer om sygefraværsindsatsen og det forebyggende arbejde fra områderne. Derudover er sygefravær et fokusområde på samtlige områder, herunder også i TRIO-samarbejdet. Kommunens ledere har et særskilt og stærkt fokus på samarbejde, arbejdsmiljø, trivsel og arbejdsglæde.

Nøgletal

Redegørelsen fremviser personalemæssige nøgletal fx vedr. alder, løn, personaleomsætning mv.

Indstilling

Formanden indstiller, at områdeudvalget drøfter den personalepolitiske status.

Bilag:

1 Åben - Personalepolitisk Status 2021.pdf

85556/22

Beslutning i Områdeudvalg socialområdet den 15-06-2022

Punktet refererer ned til punktet fastholdelse og rekruttering. Udvalget drøftede igen forslaget om, at der udarbejdes en livsfasepolitik, som et af de redskaber der kan bringes i anvendelse med henblik på, at fastholde medarbejdere på arbejdsmarkedet helt op til og endda gerne efter pensionsalderen. Eksempelvis også som mentorer for nye og unge medarbejdere.

Områdeudvalget ønsker at sende et signal om, at det er vigtigt at der udvises mulighed for fleksible ansættelser, der blandt andet matcher den livssituation den enkelte medarbejder aktuelt står i: eksempelvis deltid i en periode, øget mulighed for at arbejde hjemmefra og lignende.

6. Fastholdelse og rekruttering

81.00.00.G01

13/21134

Åben sag

Sagsfremstilling

På baggrund af processen i områdeudvalget er der udarbejdet en opsamling på nuværende og forventede udfordringer med rekruttering og fastholdelse samt mulige initiativer. Beskrivelsen er vedlagt som bilag.

På baggrund af denne beskrivelse skal der på mødet også være en drøftelse af, hvilke fremadrettede initiativer der med fordel kan arbejdes videre med.

Indstilling

Formanden indstiller, at det drøftes og besluttet hvilke initiativer der arbejdes videre med.

Bilag:

- 1 Åben Fælles ramme for afrapportering - fastholdelse og rekruttering - Ko- 87375/22
pi_Socialområdet - Fælles ramme for afrapportering - fastholdelse og rekruttering.

Beslutning i Områdeudvalg socialområdet den 15-06-2022

Udvalget besluttede at sende det samlede notat til drøftelse og yderligere kvalificering i de LMU'erne på socialområdet, før der træffes beslutning på næste møde i område MED om, hvilke initiativer der skal prioriteres

KL har inviteret til at man kan komme med forslag omkring fastholdelse, ville det være en ide for Norddjurs Kommune at melde sig der?

Endvidere fremkom det på mødet, at der kan indsendes forslag til budget 2023, og det kunne være relevant at komme med forslag her der vedrører netop fastholdelse og rekruttering:

<https://www.norddjurs.dk/politik/budget-og-regnskab/budget/budget-2023/indsend-for-slag>

7. Arbejdsmiljø

81.00.00.G01

13/21134

Åben sag

Sagsfremstilling

I henhold til MED-aftalen planlægger, leder og koordinerer hovedudvalget det overordnede arbejdsmiljøarbejde. Derudover behandler områdeudvalget på Socialområdet de kvartalsvise arbejdsulykkesstatistikker og sygefraværstatistikker

Arbejdsulykkestatistik

Vedlagt dagsordenen findes arbejdsulykkestatistikken for 1. kvartal 2022. Som det fremgår af oversigten i arbejdsulykkesstatistikken er der i 1. kvartal 2022 registreret 16 arbejdsulykker på socialområdet, i 1. kvartal 2021 var der registreret 25 arbejdsulykker, således et fald på 9 arbejdsulykker når man sammenligner 2022 med 2021.

Fraværstatistik

Der er udarbejdet en fraværstatistik, der vedlægges dagsordenen som bilag. Materialet består af en samlet fraværstatistik, individuelle fraværstatistikker for områdeudvalgene samt et fakta-ark, der beskriver, hvorledes de enkelte elementer i statistikken er fremkommet.

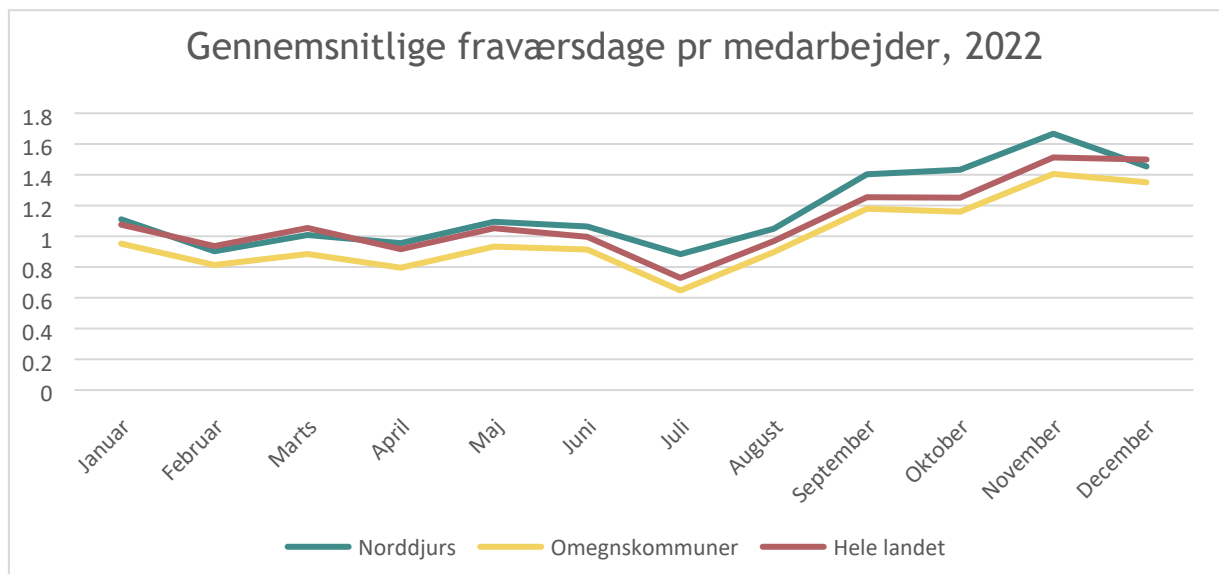
Syge- og fraværssrapporten for 1. kvartal 2022 viser, at det samlede sygefravær for socialområdet er steget med 1,1 procentpoint fra 7,1% i 1. kvartal 2021 til 8,2 % i 1. kvartal 2022. Det korte sygefravær var 2,5% i 1. kvartal 2021 og det er 4,3% i 1. kvartal 2022 således en stigning med 1,8 procentpoint. Det lange sygefravær er faldet med 0,6 procentpoint fra 4,6 % i 1. kvartal 2021 til 4,0 % i 1. kvartal 2022.

Sygefraværet i Norddjurs sammenholdt med landsgennemsnittet

For at sikre en konsistent og detaljeret fraværstatistik udarbejdes ovenstående efter en Norddjurs-model. For at holde vores sygefravær op mod landsgennemsnittet skal vi bruge data fra Kommunernes og Regionernes Løndatakontor (KRL). Da KRL indsamler på en lidt anden måde kan der være afvigelser i forhold til ovenstående data. Følgende fraværsværk gælder overenskomstansatte fuldtidsmedarbejdere i perioden januar 2021 til og med januar 2022.

- 14,0 for Norddjurs Kommune
- 13,2 i gennemsnit for landets kommuner
- 11,9 i gennemsnit for vores omegnskommuner (Syddjurs, Favrskov, Randers, Århus, Mariagerfjord)

Udviklingen i fraværsdagsværk det seneste år frem til juni 2021 illustreres i nedenstående graf:



Grafen illustrerer, at Norddjurs generelt ligger højere end omegnskommunerne i gennemsnitlige fraværsdagsværk pr fuldtidsoverenskomstansatte, og veksler lidt mellem at ligge over og under landsgennemsnittet. Dette understøttes af tallene ovenfor, hvor forskellen mellem Norddjurs og landsgennemsnittet er 0,8 dag pr. fuldtidsoverenskomstansatte set over en periode på et år.

Covid-19

Da Covid-19 ikke længere er anset for at være en samfundskritisk sygdom, og i organisationen er beredskabet tillempet, så det afspejler det eksisterende smitteniveau. De erfaringer og den lærdom, som pandemien har givet organisationen i forhold til både forebyggelse af smittespredning, nye og smartere arbejdsgange og mere fleksible måder at arbejde og samarbejde på, vil indgå i det kommende fokus på fremtidens arbejdsfællesskaber.

Områdeudvalget på Socialområdet har til dette møde indhentet arbejdsmiljørapporter fra områderne på Socialområdet. Der skal på baggrund af drøftelserne af arbejdsmiljørapporterne, nedsættes en gruppe, som skal udarbejde en samlet afrapportering til hovedudvalget.

Arbejdsmiljørapporterne fra ledelsesområdernes på Socialområdet er vedlagt som bilag, ligeledes er guide til afrapportering til hovedudvalget vedlagt som bilag.

Indstilling

Formanden indstiller, at statistik over arbejdsulykker og fraværstatistik for 1. kvartal 2022 samt fraværsværk i Norddjurs kommune kontra andre kommuner drøftes.

Herudover drøftes de indkomne arbejdsmiljørapporter og der nedsættes en gruppe der arbejder videre med den samlede afrapportering til hovedudvalget. Desuden nedsættes der en arbejdsgruppe der laver rammerne og oplægget for den årlige arbejdsmiljødag.

Bilag:

1	Åben - Sygefravær og andet fravær Velfærdsdirektørens område.pdf	83689/22
2	Åben - Sygefravær og andet fravær Socialområdet.pdf	83690/22
3	Åben - Dataark.pdf	83691/22
4	Åben - Arbejdsulykkestatistik 1. kv. 2022.pdf	83692/22
5	Åben -Arbejdsmiljørapport Socialpsykiatri	84404/22
6	Åben - Arbejdsmiljørapport Område Grenå	84403/22
7	Åben -Arbejdsmiljørapport Tandplejen	84402/22
8	Åben -Arbejdsmiljørapport UngNorddjurs	84400/22
9	Åben -Arbejdsmiljørapport Område Ørum	84399/22
10	Åben - Arbejdsmiljørapport Myndigheds- og Visitationsafdelingen	84397/22
11	Åben -Arbejdsmiljørapport Børne- og Ungecenter Norddjurs	86443/22
12	Åben Arbejdsmiljørapport FTI	89899/22
13	Åben - Guide til udarbejdelse af arbejdsmiljørapport til hovedudvalget.pdf	84497/22

Beslutning i Områdeudvalg socialområdet den 15-06-2022

Statistikken over arbejdsulykker og fraværstatistik samt fraværsværk blev vendt i områdeudvalget.

Det besluttes at arbejdsmiljødagen 2022 udsættes til 2023, idet den igangsatte udviklingsproces på Socialområdet prioriteres.

Der blev nedsat en gruppe der arbejder videre med afrapporteringen til Hovedudvalget, blandt andet på baggrund af de input og drøftelser der var i udvalget efter gennemgangen af arbejdsmiljørapporterne. Arbejdsgruppen består af: Annette Helle Nielsen, Henrik Fuglsang, Tinne Christiansen og Nikolaj Stefansen.

8. Information fra Hovedudvalget

87.00.00.A00

13/8347

Åben sag

Sagsfremstilling

Orientering fra Hovedudvalgets møde den 12. maj 2022.

Indstilling

Formanden indstiller, at informationen tages til efterretning.

Beslutning i Områdeudvalg socialområdet den 15-06-2022

Den netop gennemførte ledelseevaluering på Socialområdet blev kort drøftet i denne forbindelse

Tilbage melding om, at det er relevante temaer der berøres i evalueringen. Det er forskelligt hvordan opfølgningen har været på de enkelte ledelsesområder. Ros til det materiale der er tilgængelig i forbindelse med forberedelsen og gennemførelsen af evalueringen.

9. Information fra ledelsen

87.00.00.A00

13/8340

Åben sag

Sagsfremstilling

Ledelsen informerer om aktuelle emner.

Indstilling

Formanden indstiller, at informationen tages til efterretning.

Beslutning i Områdeudvalg socialområdet den 15-06-2022

Der blev informeret om, at Marie-Louise Eskerod Ifversen er konstitueret socialchef fra den 1. august 2022 og at Lene Mehlsen Thomsen er konst. velfærdsdirektør.

Hanne Nielsen har opsagt sin stilling med udgangen af juli 2022. Bo Lindballe har opsagt sin stilling som souschef med udgangen af oktober 2022 og afholder ferie forud for, at han fratræder.

10. Information fra medarbejderne

87.00.00.A00

13/8338

Åben sag

Sagsfremstilling

Medarbejderne informere om aktuelle emner.

Indstilling

Formanden indstiller, at informationen tages til efterretning.

Beslutning i Områdeudvalg socialområdet den 15-06-2022

Da der er en del nye medlemmer i områdeudvalget blev der stillet forslag om, at udvalget prioriterer at invitere eksempelvis Solveig Haumann ind igen, for at være tovholder/facilitator i drøftelse af: Hvordan arbejder vi bedst muligt i område MED, hvad er vores roller hver især, og lignende.

11. Information og kommunikation

85.02.00.G00

17/14019

Åben sag

Sagsfremstilling

Formålet med punktet er, at områdeudvalget drøfter om der på baggrund af mødet, er emner der skal informeres ud til resten af organisationen.

Indstilling

Formanden indstiller, at områdeudvalget afklarer, hvilke emner fra dette møde i områdeudvalget, der skal informeres nærmere ud om.

Beslutning i Områdeudvalg socialområdet den 15-06-2022

Det besluttes at informere ud om følgende:

- Status på udviklingsprocessen på Socialområdet, område MED og alle LMUér er indkaldt til møde den 23. juni 2022, det er også muligt at deltage via Teams.
- Beskrivelsen af udfordringer med rekruttering og fastholdelse sendes videre ud til LMUérne, til drøftelse og yderligere kvalificering. Beslutning om tiltag træffes på den baggrund på næste møde i område MED.
- Det blev besluttet at arbejdsmiljødagen 2022 udsættes til 2023, idet den igangsatte udviklingsproces på Socialområdet prioriteres.
- Ledelsesevalueringen er et nyttigt værktøj til drøftelse af relevante temaer.

12. Evaluering af møde

81.00.00.G01

13/21138

Åben sag

Sagsfremstilling

På sidste møde i områdeudvalget blev det besluttet, at der efter mødeafholdelse i områdeudvalget skulle evalueres på mødet.

Indstilling

Formanden indstiller, at mødet evalueres.

Beslutning i Områdeudvalg socialområdet den 15-06-2022

Et godt og konstruktivt møde. Det er godt at føle sig tryk og at der er tillid. Der bliver både lyttet og suppleret til hinanden synspunkter.

13. Eventuelt

87.01.00.G00

14/18089

Åben sag

Bilagsoversigt

5. Personalepolitisk status
 1. - Personalepolitisk Status 2021.pdf (85556/22)

6. Fastholdelse og rekruttering
 1. Fælles ramme for afrapportering - fastholdelse og rekruttering - Kopi_Socialområdet - Fælles ramme for afrapportering - fastholdelse og rekruttering. (87375/22)

7. Arbejdsmiljø
 1. - Sygefravær og andet fravær Velfærdsdirektørens område.pdf (83689/22)
 2. - Sygefravær og andet fravær Socialområdet.pdf (83690/22)
 3. - Dataark.pdf (83691/22)
 4. - Arbejdsulykkestatistik 1. kvrt. 2022.pdf (83692/22)
 5. -Arbejdsmiljøerapport Socialpsykiatri (84404/22)
 6. - Arbejdsmiljørapport Område Grenå (84403/22)
 7. -Arbejdsmiljørapport Tandplejen (84402/22)
 8. -Arbejdsmiljørapport UngNorddjurs (84400/22)
 9. -Arbejdsmiljørapport Område Ørum (84399/22)
 10. - Arbejdsmiljørapport Myndigheds- og Visitationsafdelingen (84397/22)
 11. -Arbejdsmiljørapport Børne- og Ungecenter Norddjurs (86443/22)
 12. Arbejdsmiljørapport FTI (89899/22)
 13. - Guide til udarbejdelse af arbejdsmiljørapport til hovedudvalget.pdf (84497/22)

Underskriftsside

Hanne Nielsen(formand)

Bo Lindballe(lederrepræsentant)

Marie-Louise Eskerod Ifversen(konst.
Socialchef)

Annette Helle Nielsen(Myndighed)

Annette Kristensen(aftaleholder)

Hans-Henrik Brandt(aftaleholder)

Birte Kousted(aftaleholder)

Henrik Fuglsang(næstformand)

Tina Nicolajsen (FOA)

Tinne Christiansen (BUPL)

Pia Christensen(DSR)

Inga Mahler(stedfort. for JS)

Hanne Helt Kevy(SL)

Line Rydahl Sørensen(HK)

Mia van der Sande (SL)

Anne Bryder Nielsen (SL)

Christina Madsen(AC-DJØF)

Michael Holm(SL)

Hanne Nezlo Hansen(FOA)

Nikolaj Stefansen(AMR)

Inge K. Sejersen(sekretær OMU)