

# REFERAT OmrådeMED Teknik, Erhverv og Kultur d. 17-06-2022

**Mødedato** Fredag d. 17. juni 2022 kl. 08:30

**Mødested** Otterup Rådhus, Mødelokale 5

**Mødedeltagere** Dorthe Schmidt Temberg (Fravær), Louise Rasmussen, Peter Lumby  
Lindeskov Andersen, Mette Horsman Hansen (Fravær), Inge  
Haakonsdatter Andersen, Carsten B. Hansen, Henrik Gregers  
Boesen, Jesper Rasmussen

## Indholdsfortegnelse

Godkendelse af referat fra sidste møde.....	3
Referat fra HovedMED.....	4
Budget 2023 - drøftelse omkring det tekniske budgetgrundlag.....	5
Status på økonomi MED-udvalgene.....	7
MED aftale og TR vilkår.....	8
Whistleblowerordningen - ved vi nok.....	10
Ny vision for Nordfyn.....	11
Invitation til webinarer.....	12
MED-organisationens strategiplan - digitalisering.....	13
Sundhedsugen 2022.....	14
Fraværsstatistik pr. 31. maj 2022 - Teknik, Erhverv og Kultur.....	15
Orientering.....	17
Eventuelt.....	18

## **Punkt 11: Godkendelse af referat fra sidste møde**

S2020-3849

### **Sagens kerne**

Følgende referater fra OmrådeMED Teknik, Erhverv og Kultur forelægges til godkendelse:

17. marts 2022

### **Beslutning**

Godkendt.

### **Bilag**

Åbent referat - OmrådeMED Teknik, Erhverv og Kultur den 17-03-2022, kl. 14:00-17:00

## **Punkt 12: Referat fra HovedMED**

S2020-3849

### **Sagens kerne**

Følgende referater fra HovedMED forelægges til orientering:

29. marts 2022

### **Beslutning**

Orientering foretaget.

### **Bilag**

Åbent referat - HovedMED den 29-03-2022, kl. 09:30-13:00

# Punkt 13: Budget 2023 - drøftelse omkring det tekniske budgetgrundlag

S2022-31554

## Sagens kerne

Arbejdet med at skabe et budget i balance for 2023 er godt igang og MED præsenteres for arbejdet indenfor udvalgets område.

## Indstilling

Det indstilles, at budgetgrundlaget for budget 2023 indenfor området drøftes.

## Sagens baggrund

I forbindelse med budgetprocessen arbejder administrationen og fagudvalgene med at skabe et teknisk budgetgrundlag for det kommende år, som er i balance.

Kommunalbestyrelsen har i mødet i marts godkendt de tekniske budgettrammer for det kommende år.

Økonomi og Løn har i samarbejde med fagafdelingerne gennemgået driftsbudgettet for det kommende år således at der pt. er det bedste bud i forhold til forventede udgifter i 2023.

Forventningerne til udgiftsniveauerne sammenholdes med den udmeldte tekniske budgettramme og for de fleste udvalg er der et råderum som skal findes for at den samlede ramme kan overholdes.

I forbindelse med punktet drøftes

- områdets råderum samt forslag til hvordan der sikres et teknisk budget som er i balance.

Derudover arbejdes der med at skabe et råderumskatalog, som vil indgå i den videre budgetproces.

## Den videre tidsplan

- budgetmaterialet færdiggøres og offentliggøres d. 12. august 2022 og materialet består af
  - finansieringsforslag til et budget i balance indenfor de respektive udvalgsområder
  - råderumskatalog
- høringsperioden er 12. - 26. august og materialet og høringsvar drøftes på møderne i august
- der er fællesmøde mellem HovedMED og Økonomiudvalget d. 17. august 2022
- der er politiske forhandlinger primo september

## Økonomiske oplysninger

Hvert udvalgsområde arbejder med udgangspunkt i at skabe et budgetgrundlag i balance.

Til brug for arbejdet med det tekniske budget for perioden 2023-2026, kan den økonomiske rammeudmelding på baggrund af budgetoverslagsårene 2023 til 2025 i det vedtagne Budget for 2022, opgøres som følgende :

	2023	2024	2025	2026
Arbejdsmarkedsudvalget	522.649	522.656	522.662	522.662
Erhvervs-, Kultur- og Fritidsudvalget	47.157	47.183	47.183	47.183
Børne- og Ungeudvalget	535.604	532.816	528.001	528.001
Social- og Sundhedsudvalget	628.219	628.931	630.889	630.889

Teknik- og miljøudvalget	124.983	121.810	121.810	121.810
Økonomiudvalget	223.307	224.092	224.924	224.924
<b>Teknisk budgetramme</b>	<b>2.081.920</b>	<b>2.077.488</b>	<b>2.075.469</b>	<b>2.075.469</b>

Budgetoverslagsåret 2026 er identisk med det vedtagne budgetoverslagsår 2025.

I det tekniske budget er der endvidere videreført en samlet budgetreserve på 10 mio. kr., ligesom måltallet for anlæg på 75 mio. kr. fastholdes i overensstemmelse med den økonomisk politik.

## **Lovgrundlag**

-

## **Beslutning**

Materiale til budget 2023 blev gennemgået og drøftet.

## **Bilag**

Udmelding af de økonomiske rammer til Budget 2023-2026

## **Punkt 14: Status på økonomi MED-udvalgene**

S2022-534

### **Sagens kerne**

Status på økonomi indenfor MED-udvalgets område forelægges til orientering

### **Indstilling**

Det indstilles, at status tages til orientering.

### **Sagens baggrund**

Der orienteres om status på MED-udvalgenes økonomi. Der er følgende omkring status indenfor udvalgets område

- Budgetopfølgning pr. 31. marts 2022
- Foreløbig vurdering omkring budgetopfølgning pr. 30. juni 2022, herunder
  - Midtvejsregulering af beskæftigelsesområdet på omkring 38 mio. kr., som nedjustering af kommunens tilskud i 2022
  - Midtvejsregulering ift. stigende pris og lønskøn på ca. 15 mio. kr. som et ekstra tilskud i 2022
  - Økonomi vedr. Ukraine
  - Økonomi vedr. Covid-19 - hvor der er finansiering til de udgifter, som kommunen har afholdt centralt i månederne januar, februar og marts

### **Økonomiske oplysninger**

-

### **Lovgrundlag**

-

### **Beslutning**

Orientering foretaget.

## Punkt 15: MED aftale og TR vilkår

S2022-26568

### Sagens kerne

På baggrund af forespørgsel drøftes MED aftalens elementer omkring roller og opgaver samt vilkår for tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter i Nordfyns Kommune.

Personalekonsulent Jens Lundgaard deltager i punktets behandling.

### Indstilling

Det indstilles, at HovedMED drøfter roller og opgaver samt vilkår for tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter i Nordfyns Kommune.

### Sagens baggrund

På baggrund af forespørgsel drøftes MED aftalens elementer omkring roller og opgaver samt vilkår for tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter i Nordfyns Kommune.

MED aftalens §4 stk 11 beskriver følgende:

*Medarbejderrepræsentanternes og arbejdspladsernes vilkår. Det er vigtigt for os at skabe gode og attraktive arbejdsvilkår for medarbejderrepræsentanterne. For medarbejderrepræsentanterne skal der skabes mulighed for, at alle enheder, som medarbejderrepræsentanten repræsenterer, betjenes i et passende omfang og i et kontinuerligt planlagt forløb, som gør det muligt for medarbejderrepræsentanten at udfylde deres hverv. Det betyder også, at både ledelse og medarbejderrepræsentanter har et ansvar for, at der tages de nødvendige hensyn til arbejdspladsens størrelse, arbejdstilrettelæggelsen og andre konkrete lokale forhold. For tillidsrepræsentanter, arbejdsmiljørepræsentanter og andre medarbejderrepræsentanter i MED-udvalg gives tilskud til arbejdspladsen for disses deltagelse i møder m.v. i Hoved MED og Område MED. Tilskudsmodel er beskrevet i bilag 3. Af hensyn til arbejdets tilrettelæggelse skal den enkelte medarbejderrepræsentant underrette nærmeste leder om møder m.v. i MED. Ved akutte indkaldelser kan leder kun afvise medarbejderrepræsentantens deltagelse ved væsentlige driftsmæssige begrundelser. Hvad angår vilkår for tillidsrepræsentanter henvises til Rammeaftale om Medindflydelse og Medbestemmelse kapitel 3, § 10 - 21.*

Nordfyns lokale dokumenter, der behandler emnet er vedlagt, - særligt dokumentet "Principper og ramme for TR Hverv i Nordfyns Kommune" som er vedtaget i HovedMED i sin tid

Samtidigt med behandlingen af dette dokument blev også det andet dokument fremlagt til orientering "Roller og opgaver - TR og AMR"

Nordfyns Kommunes lokale aftale behandler ikke forholdene vedrørende TR vilkår, så her er referencen Rammeaftalens bestemmelser, - § 14 der overordnet fastslår, at TR skal have den fornødne tid og Protokollat der beskriver vilkår for TRs tidsanvendelse, - og ikke mindst vores forskellige TR aftaler, der er indgået bilateralt med de enkelte forbund, - men dog ikke nødvendigvis alle forbund der er repræsenteret.

TR aftaler finder du på intranettet [TR-aftaler - Nordfyns Kommunes Intranet](#)

### Økonomiske oplysninger

-

### Lovgrundlag

Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse.

### Beslutning

Roller, opgaver samt vilkår for tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter blev drøftet.

Vigtigt at Hoved-MED favner alle fagområder, når der laves budget, høringssvar og øvrige emner. Hoved-MEDs opgave er at understøtte den gode og positive udvikling i Nordfyns Kommune.

Repræsentanter fra Område-MED Teknik-, Erhverv og Kultur oplever, at Hoved-MEDs arbejde ofte trækkes i en faglig retning og ikke varetager den samlede brede interesse i Hoved-MED.

### Beslutning på møde HovedMED 29-03-2022 - 09:30

Næstformanden rammesatte baggrunden for punktet om vilkår for medarbejderrepræsentanter, herunder en oplevelse af, at der ikke alle steder er den fornødne tid til hvervet, særligt på AMR-området. Der er en oplevelse af, at det går ud over rekruttering og fastholdelse til AMR-hvervet.

HovedMED fik en præsentation af rammerne for TR- og MED-samarbejdet, jf. rammeaftalen, MED-aftalen, principper og ramme for (F-)TR hverv i Nordfyns Kommune og TR-aftaler. Rammerne giver de muligheder, der er behov for.

Tilskudsmodellen til arbejdspladser med tillidsvalgte blev drøftet.

HovedMED drøftede, at rammer, vilkår og den fornødne tid kræver en vedvarende dialog på alle niveauer.

HovedMED var enige om, at dialogen dagsordensættes både i ledelsesorganisationen og Område- og LokalMED. Stabene udarbejder et forslag til materiale, som kan dagsordensættes i alle udvalg.

Personalekonsulent Jens Lundgaard deltog under punktet.

## **Bilag**

Bilag 1 - Ramme for TR hverv i Nordfyns Kommune

Bilag A - Roller og opgaver - TR og AMR

## Punkt 16: Whistleblowerordningen - ved vi nok

S2021-11932

### Sagens kerne

Whistleblowerordningen har eksisteret i 6 måneder. MED organisationen inviteres til en foreløbig evaluering af, om den lokale viden om ordningen i fagområderne er tilstrækkelig.

### Indstilling

Administrationen indstiller, at Område-MED drøfter whistleblowerordningen, og om der er behov for initiativer til udbredelse af kendskabet.

### Sagens baggrund

Nordfyns Kommune har haft en whistleblowerordning til gavn for alle ansatte siden 17. december 2021. Viden om ordningen blev indledningsvist udbredt via Intranettet og ledelsesstrengen. Spørgsmålet er dog, og viden om ordningen er udbredt nok ud via disse kanaler, eller om der er behov for mere information, for at sikre kendskab til ordningen i alle dele af organisationen. MED-organisationen inviteres hermed til en foreløbig evaluering af, om der er behov for initiativer til udbredelse af kendskabet til ordningen.

Der er endnu ikke modtaget indberetninger via whistleblowerordningen i Nordfyns Kommune.

### Fakta om ordningen:

Den 10. november 2021 godkendte Økonomiudvalget i Nordfyns Kommune, at kommunens whistleblowerordning skulle målrettes alle ansatte i Nordfyns Kommune. Det blev også besluttet, at KL skulle engageres som ekstern supervisor på ordningen. Information om ordningens ikrafttræden blev formidlet via intranettet og ledelsesstrengen. Det opleves dog stadig, at der er medarbejdere i organisationen, der ikke er bekendt med, at der eksisterer en whistleblowerordning i Nordfyns Kommune.

Hvis en medarbejder har viden, som denne vælger at indberette til whistleblowerordningen, vælger medarbejderen selv, om denne ønsker at være anonym. Uanset hvad medarbejderens beslutningen måtte være, er medarbejderne til enhver tid beskyttet mod negative konsekvenser som følge af indberetningen. Ledelsen i Nordfyns Kommune er opmærksomme på, at en indberetning fra en medarbejder til denne ordning, bør opfattes som en hjælpende hånd, således at Nordfyns Kommunes fælles vision om mindre bøvl og mere mening bliver efterlevet.

Når en indberetning modtages, ses den kun af kontaktpersonen ved KL samt af de 3 medlemmer af Nordfyns Kommunes whistleblowerenhed. Whistleblowerenheden består af de to stabschefer og kommunes databeskyttelsesrådgiver. Medlemmerne udskiftes, i fald indberetningen vedrører dem selv. Ingen andre i kommunen har adgang til at se indberetningen, og medlemmerne har pligt til at respektere indberetterens eventuelle ønske om anonymitet. Whistleblowerenheden har til opgave at forestå undersøgelsen af indberetningen, i fald indberetningen vurderes at være omfattet af ordningen, og dermed også effektuerer den beskyttelse, som Lov om beskyttelse af whistleblowere kræver.

Er indberetningen ikke omfattet af ordningen, modtager indberetter vejledning om, hvordan indberetter i stedet kan komme videre med sin viden. Indberetter modtager denne information via samme portal, som indberetningen oprettes i. Medarbejderen skal selv tilgå portalen, og logge ind med sine unikke login oplysninger, for at se svaret fra whistleblowerenheden. Det er således fuldstændig op til indberetteren selv, om denne vil svare på spørgsmål eller i øvrigt få at vide, hvad der måtte ske i anledning af indberetningen.

Læs mere om ordningen her: [Whistleblower-portal - Nordfyns Kommunes Intranet](#)

### Økonomiske oplysninger

Sagen har ikke været forelagt Økonomi og Løn.

### Lovgrundlag

Lov om beskyttelse af whistleblowere

### Beslutning

Drøftet. Der er ikke behov for yderligere information.

# Punkt 17: Ny vision for Nordfyn

S2022-291

## Sagens kerne

I arbejdet med at skabe en ny vision for Nordfyn er der mulighed for sætte sit aftryk ved prioritering og deltagelse i processen, hvor jeres drømme for Nordfyn indgår.

## Indstilling

Det indstilles, at OmrådeMED afsætter tid til gennemførelse af proces for deltagelse i ny vision for Nordfyn.

## Sagens baggrund

Vision 2021 er udløbet og med en ny kommunalbestyrelse kalder det på nye fælles drømme for, hvor Nordfyn skal bevæge sig hen i de kommende år.

"Vision 2021 - Vi skaber fremtidens Nordfyn sammen" blev til i et samarbejde med borgere, virksomheder, foreninger, medarbejdere og frivillige. Den brede involvering var en succes, og derfor er det besluttet, at der igen skrues op for maksimal involvering i processen med tilblivelse af en ny vision for Nordfyn.

Borgere og medarbejdere vil få mulighed for at bidrage til den nye vision - dels med digitale bidrag på de sociale medier Instagram og Facebook, men også ved at deltage i en kreativ proces. Processen er gennemgående i involveringsfasen som løber i april, maj og juni måned 2022. Der afvikles 6 borgermøder, en sheltertur for de unge, en dag på Nordfyns Gymnasium og et erhvervsevent. Ligeledes har der været en proces for HovedMED.

Der er for Område- og LokalMED planlagt en proces af 35 minutters varighed, som jeres MED-udvalg opfordres til at afsætte tid til at gennemføre. Proces og roller for gennemførelse er beskrevet i vedlagte powerpoint. Opgaven er frivillig, men det er nu, I har mulighed for at sætte jeres aftryk på den nye vision.

Derudover er det muligt for jer hver især at deltage i den digitale involvering på Instagram og Facebook. "Del din drøm - og vind et gavekort" tager udgangspunkt i, at du lægger et billede på din Instagram- eller Facebook profil, som visualiserer din egen drøm. For at deltage skal du knytte tre ord til billedet, som beskriver din drøm - og så skal du sørge for at forsyne dit opslag med tagget #drømmefornordfyn. Billederne bliver brugt i arbejdet med den nye vision for Nordfyn, og ved din deltagelse giver du accept af, at vi kan offentliggøre dit billede. Vinderen offentliggøres primo juli 2022.

## Økonomiske oplysninger

-

## Lovgrundlag

-

## Beslutning

Ny vision drøftet.

Visionsprocessen kobles sammen med processen omkring grøn omstilling. Der afholdes opfølgende proces i august/september.

## Bilag

Ny vision - Proces til OmrådeMED

## **Punkt 18: Invitation til webinarer**

S2020-59675

### **Sagens kerne**

Task force Fra Fravær til Nærvær og projekt "Forebyggelse og håndtering af sygefravær på dagtilbudsområdet" inviterer til fire webinarer, faciliteret af Human House. Vi sætter fokus på forskellige emner inden for psykisk arbejdsmiljø og trivsel.

Område-MED informeres om datoer for webinarerne.

### **Indstilling**

Det indstilles at Område-MED informere og opfordre deres respektive Lokal-MED om deltagelse i webinarerne

### **Sagens baggrund**

Taskforce Fravær til Nærvær- i samarbejde med dagtilbudsområdet - fik i sommeren 2020 bevilget midler ved Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, med henblik på at gennemføre et sygefraværprojekt på dagtilbudsområdet. Projektet løber frem til efteråret 2022 og tager udgangspunkt i en konkret indsatsmodel, der kobler sig til Nordfyns Kommunes strategiske ramme for arbejdet med fravær og nærvær - Sygefraværshuset.

En del af udmøntningen af midlerne er øremærket vidensdeling på tværs af organisationen, hvorfor Taskforce Fravær til Nærvær i samarbejde med projektet og Arbejdsmiljøcentret Human House udbyder fire webinarer med relevante temaer inden for det psykiske arbejdsmiljø.

Der er planlagt følgende webinarer

- Webinar 1: Psykisk arbejdsmiljø ÷ D. 31. maj kl. 12.30-14.30
- Webinar 2: Stress - Forståelse, håndtering og forebyggelse ÷ D. 20. juni kl. 12.30-14.30
- Webinar 3: Arbejdsmængde og modstridende krav i arbejdet ÷ D. 7. september 12.30-14.30
- Webinar 4: Høje følelsesmæssige krav ÷ D. 7. sep. Kl. 12.30-14.30

Der er åben deltagelse for alle.

Task Force Fravær til Nærvær opfordrer dog særligt tillidsvalgte og ledere til at deltage i webinarerne.

Indhold og udbytte for deltagerne er beskrevet i vedhæftede invitation.

### **Økonomiske oplysninger**

Udgifter til eksterne konsulenter fra Human House finansieres af projektets budget.

### **Lovgrundlag**

Intet.

### **Beslutning**

Webinarerne blev drøftet. Oplevelsen er, at de er meget fagspecifikke og mangler en positiv vinkel.

Der har været god deltagelse fra udvalgets side.

### **Bilag**

Taskforce inviterer til webinar

# Punkt 19: MED-organisationens strategiplan - digitalisering

S2022-927

## Sagens kerne

Implementering af MED-organisationens strategiplan 2020 - 2022 fortsætter med drøftelse af "Fokus på digitalisering" i alle LokalMED og OmrådeMED.

## Indstilling

OmrådeMED beder drøfte spørgsmålene i bilag 1 "Referat - drøftelse af digitalisering".

OmrådeMED bedes forholde sig til, om der er anbefalinger eller opmærksomhedspunkter, som bør føres videre til HovedMED.

## Sagens baggrund

Som beskrevet i Strategiplan for MED-organisationen 2020 - 2022 skal alle LokalMED drøfte de 3 forudsætninger ("Rekruttering og fastholdelse", "Digitalisering" og "Effekt") i løbet af strategiplanens løbetid.

I 1. halvår 2022 drøftes forslag og mulige handlinger vedrørende "Digitalisering".

LokalMED har modtaget en skabelon med henblik på at kunne gennemføre en fyldestgørende dialog og levere et ensartet referat.

LokalMED har gennemført drøftelser og leveret referat til områdeMED (for så vidt som det har kunnet ladet sig gøre i forhold til mødeplan).

OmrådeMED drøfter derefter de samme spørgsmål med den viden der er kommet ind fra LokalMED. Derudover bedes områdeMED forholde sig til om der er anbefalinger eller opmærksomhedspunkter, som bør føres videre til HovedMED.

Næste drøftelse vedrørende "Effekt" er planlagt til 2. halvår 2022 og sættes i gang i begyndelsen af august 2022.

## Økonomiske oplysninger

Sagen har ikke været forelagt Økonomi og Løn.

## Lovgrundlag

Intet.

## Beslutning

Område-MED fastholder fokus på den grønne omstilling.

## Bilag

D480-2022-8587 Referat - drøftelse af Digitalisering - version 2 23000293022-17142647916760

Genbrugspladserne

## **Punkt 20: Sundhedsugen 2022**

S2021-16582

### **Sagens kerne**

Det er besluttet sammen med HovedMED, at der i 2022 afholdes en sundhedsuge, hvor alle ansatte i Nordfyns Kommune har mulighed for at deltage sammen med den lokale arbejdsplads. Sundhedsugen afholdes i uge 41.

### **Indstilling**

MED-organisationen orienteres om Sundhedsugen 2022.

### **Sagens baggrund**

Det er første gang, at Nordfyns Kommune tilbyder en Sundhedsuge, hvor alle ansatte har mulighed for, at sætte særligt fokus på sundheden rundt på arbejdspladserne sammen med kollegaerne.

Sundhedsuge er i uge 41, hvor det overordnet tema er mental sundhed.

Undertemaerne vil være: Smertehåndtering, Sundhedsmiljø, Arbejdsfællesskaber.

Under hvert undertema er der fokus på, at tilegne viden, skabe refleksion som gerne skulle føre til handling på sigt sammen med sine kollegaer på arbejdspladsen. Derfor tilbydes der forskellige oplæg, webinarer og workshops lokalt på arbejdspladsen.

Derudover vil der være andre små aktiviteter medarbejderne/arbejdspladsen kan benytte/tilmelde sig, det er f.eks. gående frokost, andre oplæg, hygiejne fokus, ABC-model, livsindstilling, besøg af fysioterapeut på arbejdspladsen mm.

Idet Sundhedsugen er et nyt tiltag er kommunikationen vigtig så alle ansatte i organisationen er bekendte med sundhedsugen. Der udarbejdes en kommunikationsplan, hvor også MED-organisationen får en rolle, så vi bedre sikre, at nyheden om en Sundhedsuge kommer ud til alle arbejdspladser. Dette vil I høre mere om, men del gerne nyheden med jeres arbejdspladser allerede i dag.

### **Økonomiske oplysninger**

-

### **Lovgrundlag**

-

### **Beslutning**

Der laves fælles social arrangement i Teknik-, Erhverv og Kultur én dag i uge 41.

# Punkt 21: Fraværstatistik pr. 31. maj 2022 - Teknik, Erhverv og Kultur

S2022-31242

## Sagens kerne

Fraværstatistikken pr. 31. maj 2022 for OmrådeMED Teknik, Erhverv og Kultur er udarbejdet.

Fraværssrapporterne 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

- fraværstatistikken drøftes

## Sagens baggrund

De seneste 12 måneder ligger OmrådeMED Teknik, Erhverv og Kulturs sygefravær pr. 31. maj 2022 på 2,9%, hvilket er 0,6 procentpoint lavere i forhold til pr. 31. maj 2021.

Specifikt for maj måned 2022 ligger sygefraværet på 2,6 %, hvilket er 0,2 procentpoint højere end maj måned 2021 og 0,3 procentpoint lavere end april måned 2022.

Det registrerede fravær svarer til ca. 3,2 fraværårsværk for OmrådeMED Teknik, Erhverv og Kultur. Andelen uden sygefravær er pr. 31. maj 2022 på 30,5% og ligger dermed igen over måltallet på 30%. Andel uden sygefravær er steget med 2,8 procentpoint set i forhold til pr. 30. april 2022.

Det samlede sygefravær for hele kommunen, set over de seneste 12 måneder, ligger pr. 31. maj 2022 på 5,7 %, hvilket er 0,9 procentpoint højere i forhold til pr. 31. maj 2021.

Måltal:

Det kan konstateres, at måltallene for "Sygefraværprocent", "Antal sygefraværsdage pr. årsværk" samt "Andel uden sygefravær i procent" er nået set over de seneste 12 måneder.

Fravær-rapport pr. 31. maj 2022	Sygefravær-procent		Antal sygefraværsdage 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.
OmrådeMED Teknik, Erhverv og Kultur	Måltal		Måltal	Måltal	I hele kr.
	3,3 %		8,5 dage	30,0 %	
Teknik, Erhverv og Kultur	2,9 %	3,5 %	7,6 dage	30,5 %	1.469.505

Seneste 12 måneder: 1. juni 2021 - 31. maj 2022.

Forrige 12 måneder: 1. juni 2020 - 31. maj 2021.

*Fravær vedrørende Covid-19 indgår i fraværssrapporterne 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.*

*Der arbejdes på at få udarbejdet en særlig rapportering ift. Covid-19.*

## **Økonomiske oplysninger**

De estimerede lønudgifter, udbetalt i forbindelse med sygefravær de seneste 12 måneder, udgør ca. 1,5 mio. kr. for OmrådeMED Teknik, Erhverv og Kulturs 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.

## **Beslutning**

Taget til efterretning.

## **Bilag**

Datagrundlag i fraværssrapporterne

Fraværssrapport - Område-MED Teknik, Erhverv og Kultur - pr. 31.5.2022

## **Punkt 22: Orientering**

S2020-3849

### **Sagens kerne**

Forelægges til orientering:

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

### **Beslutning**

Intet at informere om.

## **Punkt 23: Eventuelt**

S2020-3849

**Sagens kerne**

-

**Beslutning**

Intet.