

REFERAT OmrådeMED Teknik, Erhverv og Kultur 2025-2026 d. 25-08-2025

Mødedato Mandag d. 25. august 2025 kl. 12:30

Mødested Otterup Rådhus

Mødedeltagere Anne Mach Rasmussen, Peter Lumby Lindeskov Andersen, Jesper Rasmussen, Dorthe Schmidt Temberg (Fravær), Inge Haakonsdatter, Mette Horsman Hansen, Ronni Brink, Jacob Vistisen, Andreas Nimb Christiansen, Louise Rasmussen, Peter Astrup Simmelsgaard (Fravær)

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af referat fra sidste møde.....	3
Referat fra HovedMED.....	4
OmrådeMED Teknik, Erhverv og Kulturs høring af Budget 2026 - 2029.....	5
Valg af næstformand til OmrådeMED Teknik, Erhverv og Kultur.....	6
Orientering og drøftelse af tids- og procesplan for implementeringen af personaleuniverset.....	7
Det videre arbejde med MED-strategiplanen 2024-2026 'Kvalificerede medarbejdere'.....	10
Sundhedsuge 2025 og Sundhedsdag 2026.....	13
Trivselsundersøgelse 2025 - Orientering og næste skridt.....	15
Fraværstatistik pr. 31. juli 2025 - Teknik, Erhverv og Kultur.....	16
Oversigt over arbejdsulykker for første halvår af 2025.....	18
Orientering.....	19
Eventuelt.....	20

Punkt 1: Godkendelse af referat fra sidste møde

S2024-12126

Sagens kerne

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

- 15. maj 2025.

Aktuel beslutning på OmrådeMED Teknik, Erhverv og Kultur 2025-2026 25-08-2025

Godkendt.

Bilag

Samlet referat - OmrådeMED Teknik, Erhverv og Kultur 2025-2026 den 15-05-2025

Punkt 2: Referat fra HovedMED

S2024-12126

Sagens kerne

Følgende referater fra HovedMED forelægges til orientering:

- Den 10. juni 2025.

Aktuel beslutning på OmrådeMED Teknik, Erhverv og Kultur 2025-2026 25-08-2025

Orientering foretaget.

Bilag

Samlet referat - HovedMED 2025-2026 den 10-06-2025

Punkt 3: OmrådeMED Teknik, Erhverv og Kulturs høring af Budget 2026 - 2029

S2025-7888

Sagens kerne

I henhold til tidsplanen for Budget 2026 er høringsperioden for budgetforslaget for 2026 - 2029 fra den 21. august til 8. september 2025.

Høringssvaret kan forholde sig til

- eksisterende serviceniveau
- forslag til budgetændringer
- forslag til anlæg

Indstilling

Det indstilles, at OmrådeMED Teknik, Erhverv og Kultur drøfter og udarbejder høringssvar til budget 2026 - 2029.

Sagens baggrund

Budgetoplægget for 2026 -2029 er udarbejdet med udgangspunkt i de af Økonomiudvalget udmeldte økonomiske rammer for fagudvalgene.

Rammerne er tilpasset udmeldingen om pris- og lønudviklingen, hvor der for lønninger er foretaget differentierede lønfremskrivninger i forbindelse med udmøntningen af trepartsmidlerne. Endvidere er budgettet tilrettet i forhold til demografi og aktivitetsændringer samt generelle forventninger til udgiftsniveauet for de respektive udgiftsområdet.

Budgetmaterialet til brug for udarbejdelse af høringssvaret vil være tilgængeligt på intranettet og Nordfyns Kommunes hjemmeside fra torsdag den 21. august 2025.

Økonomiske oplysninger

-

Lovgrundlag

Budgetstrategien 2026.

Aktuel beslutning på OmrådeMED Teknik, Erhverv og Kultur 2025-2026 25-08-2025

Drøftet.

Der udarbejdes et høringssvar.

Punkt 4: Valg af næstformand til OmrådeMED Teknik, Erhverv og Kultur

S2025-1558

Sagens kerne

Valg af ny næstformand til OmrådeMED Teknik, Erhverv og Kultur.

Indstilling

Medarbejderrepræsentanterne orienterer om hvem medarbejderrepræsentanterne har valgt til næstformand for OmrådeMED Teknik, Erhverv og Kultur.

Sagens baggrund

Der skal foretages valg af næstformand for OmrådeMED.

Alle medarbejderrepræsentanter (TR og AMR) i OmrådeMED vælger næstformanden blandt tillidsrepræsentanterne i udvalget (jf. MED-aftalens §4, stk.4).

Økonomiske oplysninger

Sagen har ikke været forelagt Økonomi og Løn.

Lovgrundlag

Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse og Nordfyns Kommunes MED-aftale af 1. april 2015.

Aktuel beslutning på OmrådeMED Teknik, Erhverv og Kultur 2025-2026 25-08-2025

Peter Lumby Lindeskov Andersen er valgt som næstformand.

Punkt 5: Orientering og drøftelse af tids- og procesplan for implementeringen af personaleuniverset

S2024-486

Sagens kerne

OmrådeMED modtager med denne sag den samlede tids- og procesplan for implementering af Nordfyns Kommunes opdaterede personaleunivers til orientering og drøftelse.

Alle OmrådeMED drøfter sagen på møderne den 25. og 26. august 2025. Orienteringen og drøftelsen i HovedMED sker herefter den 29. august 2025, hvor eventuelle bemærkninger fra OmrådeMED indgår i det videre arbejde.

Det foreslås, at OmrådeMED tænker de respektive LokalMED ind med opfordring til at LokalMED sender eventuelle input og bemærkninger til implementeringsprocessen, så lokale perspektiver indgår i dialogen og bidrager til bred forankring. Input og bemærkninger kan løbende sendes til Strategi og Politik på afdelingens mail.

Implementeringsindsatsen skal sikre, at personaleuniverset - herunder personalepolitik samt tilhørende kernefortælling og kerneudtryk og håndbog - bliver kendt og anvendt i hele organisationen gennem strategisk forankring, ledelsesinvolvering, medarbejderdeltagelse og synlighed i hverdagen.

Medarbejder- og ledelsesgrundlag indgår som integrerede elementer i implementeringen for at sikre sammenhæng og udbrede kendskabet til de fælles forventninger og værdier i organisationen.

Indstilling

Det indstilles, at OmrådeMED:

1. Orienterer sig i og drøfter tids- og procesplanen samt giver input.
2. Involverer LokalMED, så lokale perspektiver indgår og bidrager til bred forankring.

Sagens baggrund

HovedMED og Økonomiudvalget godkendte i juni 2025 det opdaterede personaleunivers for Nordfyns Kommune.

Personaleuniverset består af:

- En opdateret personalepolitik med fælles kerneudtryk og kernefortælling
- Medarbejder- og ledelsesgrundlag
- En opdateret, digitalt tilgængelig håndbog via Intra'Sant (som pt. er i en udviklingsproces)

Formålet med personaleuniverset er at skabe en tydeligere sammenhæng mellem Nordfyns Kommunes strategi, værdier og daglige praksis og dermed styrke kommunen som en attraktiv arbejdsplads. Personaleuniverset skal sammen med andre initiativer fremme trivsel, understøtte faglig og organisatorisk udvikling samt gøre det lettere at tiltrække og tilknytte kvalificerede medarbejdere.

Implementeringen er tilrettelagt som en samlet og flerstrengt indsats, hvor både strategisk ledelse, lokal praksis og medarbejderinvolvering spiller en central rolle. Medarbejder- og ledelsesgrundlag indgår som integrerede elementer i implementeringsindsatsen. De er tæt forbundet med personalepolitikken og skal bruges aktivt for at skabe sammenhæng i fortællingen om Nordfyns Kommune som arbejdsplads og om, hvilke forventninger vi har til hinanden.

Gennem synliggørelse og anvendelse af de tre dokumenter i fællesskab - i onboarding, dialogmøder, ledelsesfora og daglige samtaler - styrkes den fælles forståelse af retning, forventninger og værdier.

Involvering af LokalMED

Det opfordres til, at OmrådeMED inddrager LokalMED i drøftelserne, så lokale perspektiver bringes ind og indgår i det videre arbejde. Der lægges vægt på en vekselvirkning mellem niveauerne, så LokalMED, OmrådeMED og HovedMED understøtter hinanden og sikrer bred forankring.

Overordnet tids- og procesplan (2. halvår 2025)

Planen er udarbejdet ud fra input fra HovedMED og danner grundlag for udrulningen i efteråret 2025 samt det efterfølgende arbejde frem til udgangen af året, hvor der gennemføres evaluering og justering forud for 2026.

Implementeringen skal sikre, at personaleuniverset - herunder personalepolitik, kernefortælling, kerneudtryk, medarbejder- og ledelsesgrundlag samt håndbog - bliver kendt og anvendt i hele organisationen gennem:

- Strategisk forankring
- Ledelsesinvolvering
- Medarbejderdeltagelse
- Synlighed i hverdagen

Tids- og procesplanen

- 19. august: Drøftelse af planen i Direktionen
- 25.-26. august: OmrådeMED behandler procesplanen og giver input (med involvering af LokalMED)
- 27. august: Strategisk Chefforum orienteres og drøfter procesplanen
- 29. august: HovedMED orienteres og drøfter procesplanen
- 9. september: Officielt kickoff i Lederforum med introduktion til personaleuniverset
- Fra 11. september: Opfølgning i chef- og ledergrupper
- 28.-29. oktober: Lederforumseminar med fokus på anvendelse i praksis og input til videreudvikling
- 11. og 13. november: Statusmøder i OmrådeMED med inddragelse af LokalMED
- 25. november: HovedMED drøfter status og plan for 2026
- December: Evaluering, læringsopsamling og plan for det videre arbejde i 2026

Opfølgning og videreudvikling

I november 2025 samles der op i MED-organisationen. Erfaringer og input fra medarbejdere og ledere indsamles via en feedbackkanal på Intra'Sant. Gode eksempler fra praksis synliggøres, og indsatserne justeres med henblik på det videre arbejde i 2026.

Økonomiske oplysninger

-

Lovgrundlag

-

Beslutning på OmrådeMED Børn og Unge 2025-2026 25-08-2025

Drøftet.

Kommentarer til tidsplanen:

- OmrådeMED finder at det er en meget komprimeret tidsplan, som med fordel kunne bredes ud.

Hvordan understøttes implementeringen? - anbefalinger fra OmrådeMED:

- Opfordring til LokalMED lav egne procesplaner således at der også lokalt bliver arbejdet med implementeringen.

Aktuel beslutning på OmrådeMED Teknik, Erhverv og Kultur 2025-2026 25-08-2025

Drøftet.

Der er ingen bemærkninger til tids- og procesplanen.

Positive tilkendegivelser omkring det nye tiltag. Drøftes ligeledes i LokalMED.

Beslutning på OmrådeMED Rådhusene 2025-2026 25-08-2025

Tids- og procesplanen gennemgås og drøftes.

- Det fremhæves, at der i arbejdet med medarbejderhåndbogen skal være fokus på, hvordan emner kan fremsøges. Hvad er de fælles ord, vi bruger?
- Brug AMR'erne ift. udrulningen og præsentationen af både personalepolitikken og håndbogen. Det giver også mening, da AMR'erne er med i onboardingen af nye medarbejdere.

Beslutning på OmrådeMED Voksen Velfærd 2025-2026 26-08-2025

Efterårsdagsordenen er fyldt godt op med implementering af mange reformer.

Medarbejderhåndbogen er den vigtigste. Voksen Velfærd har arbejdet med medarbejdergrundlaget og kernefortællinger. Det konkrete er vigtigst.

Håndbogen bør understøtte en effektiv on-boarding. OmrådeMED Voksen Velfærd vil gerne have en foreløbig håndbog gennemlæsning og input.

Brugervenlighed/enkelthed på Intra'Sant er afgørende. Ikke lange vejledninger. Der skal i stedet bruges kræfter på at komme ud og demonstrere for lederne, så de kan videreformidle.

Punkt 6: Det videre arbejde med MED-strategiplanen 2024-2026 'Kvalificerede medarbejdere'

S2025-7582

Sagens kerne

I denne sag skal OmrådeMED drøfte det videre arbejde med MED-organisationens strategiplan i 2025.

OmrådeMED skal drøfte forudsætningen 'Kvalificerede medarbejdere' i MED-strategiplanen 2024-2026 med henblik på at sætte retning for det videre arbejde med forudsætningen.

Drøftelsen skal samtidig danne grundlag for en mundtlig orientering til HovedMED, hvor hvert OmrådeMED præsenterer de indledende refleksioner og idéer. Orienteringen indgår i et fælles punkt på HovedMED-mødet den 29. august 2025, hvor alle OmrådeMED'er deler deres lokale overvejelser for at understøtte fælles inspiration og erfaringsudveksling.

Til sagen er der vedlagt bilag med drøftelsespunkter, til inspiration.

Indstilling

Det indstilles, at:

1. OmrådeMED drøfter hvordan man vil arbejde med 'kvalificerede medarbejdere', som er en del af MED's strategiplan for 2024-2026.
2. Udpeger en repræsentant - eventuelt formand eller næstformand - til at fremlægge en mundtlig orientering for HovedMED.

Sagens baggrund

MED-strategiplanen 2024-2026 er udarbejdet af MED-organisationen med henblik på at fremme den ønskede kultur i Nordfyns Kommune og bidrage til opfyldelsen af Organisationens Strategi- og Udviklingsplan 2023-2026. Strategiplanen sætter retning for MED-organisationens udvikling og tydeliggør dens ansvar for at understøtte, at vi lykkes med de fire forudsætninger:

- Ny velfærd - vi gentænker vores velfærdsløsninger
- Kvalificerede medarbejdere - vi tiltrækker og tilknytter kvalificerede medarbejdere
- Digitalisering og teknologi - vi anvender ny teknologi i løsningen af kerneopgaven
- Tillid og tryghed - vi skaber en kultur baseret på tillid og tryghed

I 2. halvår 2025 er opmærksomheden særligt rettet mod forudsætningen Kvalificerede medarbejdere, hvor MED-organisationen har et fælles ansvar for at:

- Identificere udviklingsmuligheder for kolleger med afsæt i kerneopgaven og den organisatoriske sammenhængskraft
- Sikre, at retningslinjer og politikker inkluderer alle arbejdslivets faser
- Tage godt imod elever og praktikanter og støtte dem i at blive en del af organisationen

Når vi lykkes med denne forudsætning, oplever vi blandt andet, at:

- Der er aktiv dialog om udviklingsmuligheder
- Vores personalepolitik er relevant og aktuel
- Nordfyns Kommune fremstår som en attraktiv praktikkommune med høj faglighed

Videre proces

OmrådeMED's drøftelser er primært idéudviklende og skal inspirere det videre arbejde både lokalt og på tværs af organisationen.

Repræsentant - eventuelt formand eller næstformand fremlægger et oplæg på 5 minutter i HovedMED, efterfulgt af 5 minutters drøftelse.

Formålet er at give HovedMED indblik i de lokale drøftelser og bidrage til en fælles retning i implementeringen af MED-strategien.

Økonomiske oplysninger

-

Lovgrundlag

-

Beslutning på OmrådeMED Børn og Unge 2025-2026 25-08-2025

Tiltrække og tilknytte kvalificerede medarbejdere - anbefalinger:

- Det vi lykkes med, hvordan kan vi bringe det ind i tilknytningstænkning i forhold til medarbejderne.
- Fleksibilitet, som væsentlig område.
- Opkvalificeringsmuligheder som både tilknytning og fastholdelse.
- Ledertalentforløbet vil være godt at fastholde i organisationen, da det er et område hvor man kan udvikle sig, når man er en del af organisationen.
- Vi har et område i samarbejdet med uddannelsesinstitutionerne som vi med fordel kan videreudvikle til glæde for alle.
- Praktikanter - onboarding til netop denne målgruppe.
- Der er bl.a. udfordringer med at få de studerende helt ud i ydredistrikterne på grund af transport.
- Anbefaling om at forstærke indsatsen omkring de studerende, også i vores egen organisation mhp. uddannelse af praktikvejledere.

Aktuel beslutning på OmrådeMED Teknik, Erhverv og Kultur 2025-2026 25-08-2025

OmrådeMED Teknik, Erhverv og Kultur har drøftet følgende i forhold til et målrettet arbejde med strategiplanens indsats omkring 'kvalificerede medarbejdere':

- Videreudvikle i forhold til den fleksible arbejdsplads.
- I rekrutteringsprocessen arbejdes med mere målrettede jobopslag og samtidig fremhæves mulighederne for at dygtiggøre sig og specialisere sig i fagområderne.
- Fokus på oplæring og rekruttering i egen organisation - "talentudvikling".
- Holde fokus på tilknytning, så de medarbejdere vi har, fortsat oplever Nordfyns Kommune som en attraktiv arbejdsplads.
- Arbejde målrettet med omdømmeledelse og sikre at alle er en del af den gode fortælling og taler arbejdspladsen op.

Beslutning på OmrådeMED Rådhusene 2025-2026 25-08-2025

OmrådeMED drøfter, hvordan man vil arbejde med 'kvalificerede medarbejdere', som er en del af MED's strategiplan for 2024-2026.

- Aktiv dialog om udviklingsmuligheder kalder bl.a. på, at der udarbejdes udviklingsplaner under MUS. Det er dog ikke altid, at der laves disse planer, og det er væsentligt, fx når der skal søges om midler fra Kompetencefonden. Send signal til ledere og medarbejdere om, at huske at lave udviklingsplanen skriftligt. Der er en skabelon tilgængelig.
- Brug ledelses- og medarbejdergrundlag aktivt. Det skaber den rette kultur.
- Fokus på MUS. Der er mange måder at holde MUS på; sørg for, at det er velovervejet. Kan det gøres mere levende hen over året? Måske temasætning områdemæssigt.
- På B&U-området er der fokus på at blive en attraktiv praktikkommune. Kan vi understøtte dette som organisation bedre, og det er også relevant for rådhusene. Obs på, at der allokeres ressourcer (måske som en tværgående opgave mellem afdelinger) til "den gode oplevelse" for praktikanter.
- Vi er gode til at fejre kontoreleverne, når de stopper, men ikke socialrådgiverleverne. Kunne vi ensrette mere?

Kommunaldirektøren fremlægger en mundtlig orientering for HovedMED.

Beslutning på OmrådeMED Voksen Velfærd 2025-2026 26-08-2025

Voksen Velfærd havde en temauge i foråret.

Formand for OmrådeMED Voksen Velfærd fremlægger erfaringer i HovedMED.

Bilag

Drøftelsepunkter til inspiration

MEDs strategiplan 2024 2026

Punkt 7: Sundhedsuge 2025 og Sundhedsdag 2026

S2025-4148

Sagens kerne

Sundhedsugen 2025 afholdes i uge 41. Temaet for årets sundhedsuge bliver "*Trivsel i forandringer.*" I forlængelse heraf ønskes en drøftelse af muligheden for at afholde en fælles Sundhedsdag i foråret 2026.

Indstilling

HR orienterer OmrådeMED om årets tema for Sundhedsugen og præsenterer de foreløbige planer for aktiviteter og kommunikation i den forbindelse. Derudover ønskes en drøftelse af mulighed for at arrangere en fælles Sundhedsdag i løbet af foråret 2026, samt mulige aktiviteter

HR indstiller, at OmrådeMED:

1. drøfter, hvordan man lokalt kan understøtte og skabe engagement omkring Sundhedsugen, herunder hvordan årets tema kan bringes i spil i hverdagen og tilpasses lokale forhold.
2. drøfter muligheden for at afholde en Sundhedsdag i foråret 2026.
 - o OmrådeMED bedes drøfte behov, ønsker og muligheder i forhold til målgruppe, varighed og organisering af dagen.

Sagens baggrund

Siden 2022 har Sundhedsugen været en årlig begivenhed i Nordfyns Kommune med fokus på medarbejdernes sundhed og trivsel.

Temaet for Sundhedsugen 2025 - Trivsel i forandringer - er valgt på baggrund af de mange igangværende reformer og forandringer i den offentlige sektor, som påvirker medarbejdernes arbejdsgange og kan skabe utryghed og usikkerhed i organisationen. Formålet er derfor at sætte fokus på, hvordan vi som arbejdsplads og kolleger kan styrke trivsel, robusthed og fællesskab i en tid med forandringer.

Formål

Sundhedsugen skal give inspiration og konkrete redskaber til, hvordan vi kan håndtere forandringer på en god måde - både individuelt og i fællesskab.

Eksempler på mulige aktiviteter:

- Foredrag eller oplæg om trivsel i forandringer
- Konkurrencer med fokus på fællesskab og arbejdsglæde
- Materialer og idéer til lokale trivselstiltag
- Bidrag fra sundhedsambassadører til at skabe lokal synlighed

Kommunikation

Sundhedsugen vil blive meldt ud via Intranettet med grafisk materiale og inspiration til lokale initiativer. Sundhedsambassadørerne inddrages igen for at sikre lokal forankring og opbakning.

Sundhedsdag 2026

Der har været et ønske omkring muligheden for at afholde en fælles Sundhedsdag, som supplement til de eksisterende indsatser for trivsel og sundhed.

Sundhedsdagen tænkes afholdt som et åbent "drop in"-arrangement i foråret 2026, med forskellige aktiviteter spredt ud over dagen, så medarbejdere kan deltage i det omfang og på de tidspunkter, der passer dem. Der er endnu ikke taget stilling til det konkrete format, og flere scenarier kan overvejes - fx en hel dag fra kl. 8.00 til 19.00 for at favne flest muligt, herunder ansatte med skæve arbejdstider, eller et kortere forløb i tidsrummet kl. 16.00 til 20.00, hvilket dog kan begrænse antallet af deltagere.

Økonomiske oplysninger

Sagen har ikke været forelagt for Økonomi og Løn.

Lovgrundlag

-

Beslutning på OmrådeMED Børn og Unge 2025-2026 25-08-2025

OmrådeMED anbefaler at:

- Arrangementer bør ligge hvor mange har mulighed for at deltage.
- Det er godt med de fælles arrangementer på tværs.
- Sundhedsambassadørerne bør understøttes således at der er en lokal forankring.
- Lidt reklame for sundhedsordningen - prøvetid hos nogle af udbyderne etc.
- Kan vi få trivselsmålingen og sundhedsugen hænge lidt bedre sammen - spørgsmålet kunne være hvad er det vi vil med en sundhedsuge? og hvordan får vi sundhedsugen til også at hænge sammen med det der ellers foregår, og således at det er et bredt sundhedsbegreb, der bliver arbejdet med.
- Opmærksomhed på også at tænke kerneopgavens brugere ind i sundhedstiltagene.
- Vi skal alle have opmærksomhed på at budskabet sælges i LokalMED
- Tak til LokalMED som tog aktiv stilling til sundhedsugen.
- Skal vi både have sundhedsuge og sundhedsdag?
- OmrådeMED peger på at koncentrere indsatserne om sundhedsugen. som samlet organisation og meget gerne sammen med det lokale foreningslivet til gensidig glæde.

Aktuel beslutning på OmrådeMED Teknik, Erhverv og Kultur 2025-2026 25-08-2025

Drøftet.

Der er mange gode initiativer på områderne. Der er fortsat stor opbakning til en fælles Sundhedsdag i 2026.

Beslutning på OmrådeMED Rådhusene 2025-2026 25-08-2025

OmrådeMED Rådhusene bemærker, at dette er en hjørnesten i at skabe den attraktive arbejdsplads.

Særligt input til sundhedsdagen drøftes:

- tidsrum bør være 16-20
- god idé at sprede sundhed lidt mere ud, så derfor er det godt, hvis denne dag ikke er i sundhedsugen
- et fælles foredrag/oplæg
- forskellige arrangementer, man kan melde sig til
- arbejdspladsen sætter rammerne for sundhedsarrangementer (sundhedsuge, sundhedsdag og DHL) og så kan medarbejdere koble sig på de muligheder de kan

Der var stor opbakning til DHL, så dette tiltag holder vi fortsat fast i.

Ift. sundhedsugen ønskes sjove, anderledes tiltag, som organisationen kan koble sig på. Ønske om udmelding i god tid, med tydelighed om program, så der kan planlægges lokalt.

Beslutning på OmrådeMED Voksen Velfærd 2025-2026 26-08-2025

Sundhedsdagen - hvem har ønsket det?

OmrådeMED Voksen Velfærd oplever ikke et behov. DHL er nok.

Punkt 8: Trivselsundersøgelse 2025 - Orientering og næste skridt

S2024-7123

Sagens kerne

Resultaterne fra APV- og Trivselsundersøgelsen 2025 foreligger nu, og vedlagt findes de overordnede resultater for direktørområdet til orientering.

Lederne og AMRer har lokalt adgang til deres egne rapporter i SafetyNet og arbejder med opfølgning i TRIO/LokalMED.

Formålet med punktet er at give OmrådeMED indblik i resultaterne på område-niveau, samt at orientere om næste skridt i processen - særligt med fokus på snitfladen mellem LokalMed og OmrådeMED.

Indstilling

Det indstilles:

At OmrådeMED tager orienteringen til efterretning og har særlig opmærksomhed på:

- At fremme lokal dialog og opfølgning på trivselsresultaterne
- At sikre LokalMED er informeret om og bevidst om deres rolle i at bringe relevante emner videre ind i OmrådeMEDs møderække i november
- At handleplaner udarbejdes og indtastes inden fristen 21. oktober

Sagens baggrund

Formålet med punktet er at give OmrådeMED indblik i resultaterne på område-niveau, samt at orientere om det videre forløb og vigtige snitflader i MED-systemet.

Opfølgning og proces

- LokalMED har ansvaret for at bearbejde resultaterne og udarbejde handleplaner i SafetyNet.
- Deadline for handleplaner i SafetyNet er 21. oktober 2025
- Såfremt LokalMED identificerer emner, der vurderes at have en tværgående relevans eller kompleksitet, opfordres de til aktivt at bringe disse videre til OmrådeMEDs møderække i november.
- Der vil i november blive oprettet et særskilt punkt på OmrådeMED-dagsordenen, som giver mulighed for at samle op på tværgående emner og handleplaner - forudsat at disse er bragt ind af LokalMED.
- Tilsvarende har OmrådeMED mulighed for at bringe emner videre til HovedMED, hvis det vurderes nødvendigt.

Bilag:

- Resultater for Trivselsundersøgelsen - Områdevis oversigt
- Vejledning til hvordan man laver handleplaner i SafetyNet

Økonomiske oplysninger

-

Lovgrundlag

Arbejds miljøloven

Aktuel beslutning på OmrådeMED Teknik, Erhverv og Kultur 2025-2026 25-08-2025

Orientering foretaget.

Der er fremdrift i dialoger og handleplaner på alle områder.

Bilag

APV - Teknik, Erhverv og Kultur

Vejledning -Handlingsplaner i SafetyNet

Punkt 9: Fraværsstatistik pr. 31. juli 2025 - Teknik, Erhverv og Kultur

S2025-7761

Sagens kerne

Fraværsstatistikken pr. 31. juli 2025 for OmrådeMED Teknik, Erhverv og Kultur er udarbejdet.

Fraværsrapporterne indeholder afrapportering i forhold til de tre måltal:

- Antal sygefraværsdage pr. årsværk
- Faktisk sygefravær i procent for 12 måneder
- Andel uden sygefravær i procent

Indstilling

Det indstilles, at fraværsstatistikken drøftes.

Sagens baggrund

De seneste 12 måneder ligger OmrådeMED Teknik, Erhverv og Kulturs sygefravær pr. 31. juli 2025 på 3,3%, hvilket er 1,9 procentpoint lavere i forhold til pr. 31. juli 2024.

Specifikt for juli måned 2025 ligger sygefraværet på 1,0 %, hvilket er 0,5 procentpoint lavere end juli måned 2024 og 1,5 procentpoint lavere end juni måned 2025.

Det registrerede fravær svarer til ca. 3,2 fraværsårsværk for OmrådeMED Teknik, Erhverv og Kultur.

Andelen uden sygefravær er pr. 31. juli 2025 på 33,1% og ligger dermed over måltallet på 30%. Andel uden sygefravær ligger på samme niveau som pr. 30. juni 2025.

Det samlede sygefravær for hele kommunen, set over de seneste 12 måneder, ligger pr. 31. juli 2025 på 6,0 %, hvilket er 0,1 procentpoint lavere i forhold til pr. 31. juli 2024.

Måltal:

"Andel uden sygefravær i procent" ligger over måltallet med 3,1 procentpoint.

"Sygefraværsprocent" og "Antal sygefraværsdage pr. årsværk" ligger begge nøjagtig på måltallet.

Fraværs-rapport pr. 31. juli 2025	Sygefraværsprocent		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	3,3 %	5,2 %	8,5 dage	33,1 %	1.678.404

Seneste 12 måneder: 1. august 2024 - 31. juli 2025.

Forrige 12 måneder: 1. august 2023 - 31. juli 2024.

Økonomiske oplysninger

De estimerede lønudgifter, udbetalt i forbindelse med sygefravær de seneste 12 måneder, udgør ca. 1,7 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.

Aktuel beslutning på OmrådeMED Teknik, Erhverv og Kultur 2025-2026 25-08-2025

Drøftet.

Bilag

Fraværssrapport - Område-MED Teknik, Erhverv og Kultur pr. 31. juli 2025

Datagrundlag i fraværssrapporterne

Punkt 10: Oversigt over arbejdsulykker for første halvår af 2025

S2025-1676

Sagens kerne

Strategi og Politik har udarbejdet en oversigt over anmeldte arbejdsulykker for første halvår af 2025.

Indstilling

Forelægges til orientering.

Sagens baggrund

Strategi og Politik udarbejder halvårlige oversigter over anmeldte arbejdsulykker til MED.

Oversigterne indeholder statistik om arbejdsulykker, herunder fordeling på arbejdsområder, hovedårsager og sammenligning med tidligere år.

Oversigten indeholder også anbefalinger om emner og risici, som MED og arbejdsmiljøgrupperne bør have opmærksomhed på.

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

Økonomiske oplysninger

Sagen har ikke været forelagt Økonomi og Løn.

Lovgrundlag

Ingen

Aktuel beslutning på OmrådeMED Teknik, Erhverv og Kultur 2025-2026 25-08-2025

Taget til efterretning.

Bilag

Oversigt over arbejdsulykker 1. halvår 2025

Punkt 11: Orientering

S2024-12126

Sagens kerne

Forelægges til orientering:

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

Aktuel beslutning på OmrådeMED Teknik, Erhverv og Kultur 2025-2026 25-08-2025

TR Vej og Park orienterede om, at der pågår drøftelser med 3F om vintervagttillæg.

TR Teknik og Service orienterede om at den nye struktur er kommet rigtig godt i gang og er taget godt i mod.

TR Bibliotek og Borgerservice orienterede om engagement og fokus på den forestående flytning til Byens Hus.

AMR'erne orienterede om opfølgninger på APV efter trivselsmålingen. Der er fokus på udarbejdelse af de nye handleplaner.

Punkt 12: Eventuelt

S2024-12126

Sagens kerne

-

Aktuel beslutning på OmrådeMED Teknik, Erhverv og Kultur 2025-2026 25-08-2025

Intet.