

# REFERAT OmrådeMED Teknik, Erhverv og Kultur d. 02-09-2024

**Mødedato** Mandag d. 02. september 2024 kl. 08:30

**Mødested** Otterup Rådhus, mødelokale Enebærodde

**Mødedeltagere** Peter Astrup Simmelsgaard, Anne Mach Rasmussen, Andreas Nimb  
Christiansen, Jacob Vistisen, Inge Haakonsdatter, Dorthe Schmidt  
Temberg, Jesper Rasmussen, Louise Rasmussen, Mette Horsman  
Hansen, Carsten B. Hansen, Peter Lumby Lindeskov Andersen

## Indholdsfortegnelse

Budget 2025 - høring af budget.....	3
Status på økonomi - OmrådeMED.....	4
Nyt medlem i OmrådeMED Teknik, Erhverv og Kultur.....	5
Referat fra HovedMED.....	6
Godkendelse af referat fra sidste møde.....	7
Medarbejderrepræsentation i MED.....	8
Sundhedsuge 2024.....	10
Fraværstatistik pr. 30. juni 2024 - Teknik, Erhverv og Kultur.....	12
Nye regler om registrering af arbejdstid.....	14
Principper for kompetenceudvikling og løn O.24.....	15
Trepartsaftalen og fuldtidskravet.....	17
Oversigt over arbejdsulykker for første halvår af 2024.....	18
Eventuelt.....	19
Orientering.....	20

# Punkt 1: Budget 2025 - høring af budget

S2024-8797

## Sagens kerne

I henhold til tidsplanen for Budget 2025 er høringsperioden for budgetforslaget fra d. 26. august til d. 6. september 2024.

Høringssvaret kan forholde sig til

- eksisterende serviceniveau
- forslag til budgetændringer
- forslag til anlæg

## Indstilling

Det indstilles, at OmrådeMED drøfter og udarbejder høringssvar til budget 2025

## Sagens baggrund

Det tekniske budget for 2025 er udarbejdet med udgangspunkt i de af Økonomiudvalget udmeldte økonomiske rammer for fagudvalgene. Rammerne er tilpasset ændret lovgivning samt pris og lønudvikling, ligesom budgettet er tilrettet i forhold til demografi og aktivitetsændringer samt generelle forventninger til udgiftsniveauet for de respektive udgiftsområdet.

Der er lavet differentierede lønfremskrivninger i forbindelse med udmøntningen af trepartsmidlerne.

I det fremsatte budgetoplæg er der IKKE indarbejdet ubalancer i fagudvalgenes budgetter som efterfølgende skal finansieres.

Materialet er tilgængeligt på kommunens hjemmeside

## Økonomiske oplysninger

Det samlede tekniske budgetoplæg viser for 2025 et samlet underskud og forbrug af likvide aktiver på 13.997.000 kr.

## Lovgrundlag

-

## Aktuel beslutning på OmrådeMED Teknik, Erhverv og Kultur 02-09-2024

Budgettet blev fremlagt og drøftet.

Der udarbejdes høringssvar i forlængelse heraf.

## Bilag

Forslag til budgetændringer i budgetårene 2025-2028

Forslag til anlæg i budgetårene 2025-2028

05. Erhvervs-, Kultur- og Fritidsudvalget

08. Teknik- og Miljøudvalget

Præsentation - Budget 2025 Lederforum og HovedMED 22.08

## **Punkt 2: Status på økonomi - OmrådeMED**

S2023-3841

### **Sagens kerne**

Der gives en status på økonomien indenfor MED-udvalgets område.

### **Indstilling**

Det indstilles, at status tages til orientering.

### **Sagens baggrund**

Administrationen arbejder i øjeblikket med følgende:

- Budgetopfølgning pr. 30. juni, hvor der ses ind i finansiering af merudgifter og en genopretningsplan

Der gives en status ift. MED-udvalgets område.

### **Økonomiske oplysninger**

-

### **Lovgrundlag**

-

### **Aktuel beslutning på OmrådeMED Teknik, Erhverv og Kultur 02-09-2024**

Orientering foretaget.

## **Punkt 3: Nyt medlem i OmrådeMED Teknik, Erhverv og Kultur**

S2020-3849

### **Sagens kerne**

Natur- og Miljøchef Peter Astrup Simmelsgaard overtager sekretærrollen for Louise Rasmussen.

### **Aktuel beslutning på OmrådeMED Teknik, Erhverv og Kultur 02-09-2024**

Orientering foretaget.

## **Punkt 4: Referat fra HovedMED**

S2020-3849

### **Sagens kerne**

Følgende referater fra HovedMED forelægges til orientering:

- Den 19. september 2024.

### **Aktuel beslutning på OmrådeMED Teknik, Erhverv og Kultur 02-09-2024**

Taget til efterretning.

### **Bilag**

Referat - HovedMED (2023-2024) den 19-08-2024

## **Punkt 5: Godkendelse af referat fra sidste møde**

S2020-3849

### **Sagens kerne**

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

- Den 14. maj 2024.

### **Aktuel beslutning på OmrådeMED Teknik, Erhverv og Kultur 02-09-2024**

Godkendt.

### **Bilag**

Referat - OmrådeMED Teknik, Erhverv og Kultur den 14-05-2024

## Punkt 6: Medarbejderrepræsentation i MED

S2024-6298

### Sagens kerne

HR har fået forelagt spørgsmålet om, hvorvidt det kan/bør håndteres, at en afdeling er under pres, grundet flere medarbejdere fra samme afdelings repræsentation i MED.

Har vi mulighed for at undgå situationer, hvor flere medarbejdere fra samme afdeling er repræsenteret i MED?

Hvad gør vi internt ift. håndteringen af det medfølgende arbejdspres?

### Indstilling

Det indstilles, at OmrådeMED drøfter hvorledes en afdeling, hvori der er valgt flere TR'ere/medarbejderrepræsentanter som ligeledes er med i MED-udvalg, kan støttes ift. det affødte arbejdspres.

### Sagens baggrund

Sagen har været drøftet i HovedMED med beslutningen: "Drøftet og sendes videre til behandling i OmrådeMED og LokalMED. Tilgangen skal generelt være med et forebyggende sigte. Det skal afklares, om sagen bygger på en konkret problemstilling, som så naturligvis skal løses."

Muligheder ift. at undgå situationer hvor flere medarbejdere fra samme afdeling er repræsenteret i samme udvalg: I Nordfyns Kommunes lokale MED-aftales § 4, stk. 10 er det bestemt, at de faglige hovedorganisationers valggrupper udpeger TR-repræsentanter til Hoved-MED og Område-MED.

KL har præciseret, at Nordfyns Kommune som arbejdsgiver, ikke har mulighed for at gøre indsigelse mod valggruppernes udpegninger til MED.

Af rammeaftalens § 4, stk. 6 fremgår det, at kun "Hvis det antal medarbejderpladser, der er aftalt i et udvalg, ikke alle kan besættes med tillidsrepræsentanter, kan der vælges andre medarbejderrepræsentanter hertil." Bestemmelsen må ikke fortolkes indskrænkende.

Således kan det altså ikke undgås, at i situationer hvor én afdeling har flere TR'ere, at disse risikerer at skulle repræsentere deres faggruppe i samme OmrådeMED. Der er således ikke mulighed for at sætte retningslinjer eller få indflydelse på udpegningerne.

Jf. Nordfyns Kommunes lokale MED-aftales bilag 3, modtager hver institution som har medarbejdere repræsenteret i HovedMED eller OmrådeMED, et økonomisk tilskud. Tilskuddet gives for medarbejdernes deltagelse i udvalgenes møder, forberedelse samt årlig MED dag m.m. Hvordan tilskuddet anvendes, er op til den enkelte institution.

Intern håndtering af det medfølgende arbejdspres:

For at imødekomme udfordringer i forhold til løsning af de daglige arbejdsopgaver, og for at sikre at rollen som repræsentant i OmrådeMED ikke skaber driftsforstyrrelser og unødigt arbejdspres for medarbejderne, er det vigtigt at planlægningen af opgaver forbundet med repræsentant-rollen er tydelig, aftalt og struktureret i god tid.

Dette er i særdeleshed vigtigt på arbejdspladser hvor der er flere medarbejdere repræsenteret i OmrådeMED.

Manglende koordinering, systematik og åbenhed omkring tidsforbruget, leder til frustrationer for alle parter. For medarbejderne er frustrationen tydelig, idet at der ved manglende koordinering og planlægning opstår situationer på arbejdspladsen, hvor mængden af arbejdsopgaver ikke svarer til antallet af medarbejdere grundet en medarbejders opgaver relateret til MED. Dette påvirker samarbejdet medarbejdere imellem og tilføjer en yderligere udfordring på ledelsen omkring planlægning og ledelse af den daglige drift.

For at imødekomme disse problematikker er det afgørende at:

1. Repræsentanter og ledelse kommunikerer tydeligt og ofte om mening og betydning af samarbejdet i MED. (Mening)
2. Repræsentanter og ledelse sikrer sig at de driftsmæssige forstyrrelser i forbindelse med MED er planlagt i god tid og er kommunikeret ud, således at medarbejdere kan planlægge efter det. (Forudsigelighed)

3. Alle ansatte, herunder ledelse, har en fælles opgave for at imødekomme problematikker der opstår og som skaber yderligere arbejdspress. Herunder også en forståelse af, at i tilfælde af flere valgte medarbejdere på en enkelt arbejdsplads, at dette ligeledes skaber yderligere udfordringer for både ledelse og medarbejdere. (Indflydelse)

#### Anbefalinger:

1. TRIO bør aftale og planlægge strukturen omkring tidsforbruget knyttet til opgaver, således at det er muligt at skabe forudsigelighed for alle parter. Herunder bør aftales deadlines for ændringer i planlægningen f.eks. "ingen ændringer inden for 8 uger", eller lignende.
2. Ledelse bør tage stilling til og skabe en tydelig ramme for arbejdsopgaverne, i tilfælde af at det ikke har været muligt at kompensere for den manglende repræsentant i driften.
3. Det kan være gavnligt at anse og kommunikere rollerne, TR, AMR og MED-repræsentant som en driftsopgave, der understøtter organisationens kerneopgave, så alle kan agere efter det.

Det anbefales at dette punkt tages med videre til Lokal-MED og/eller TRIO.

### **Økonomiske oplysninger**

Sagen har ikke været forelagt Økonomi og Løn.

### **Lovgrundlag**

Intet.

### **Aktuel beslutning på OmrådeMED Teknik, Erhverv og Kultur 02-09-2024**

Drøftet.

# Punkt 7: Sundhedsuge 2024

S2024-5222

## Sagens kerne

I 2024 afholdes sundhedsugen i uge 41, hvor det overordnede tema bliver Mental sundhed.

## Indstilling

OmrådeMED orienteres om årets Sundhedsuge.

HR, indstiller til at man i OmrådeMED drøfter, hvordan vi kan være med til at løfte interessen for Sundhedsugen, så vi får et så stort engagement og opbakning som muligt.

## Sagens baggrund

I 2022 blev Sundhedsugen afholdt for første gang i Nordfyns Kommune. Med afsæt i de foregående års erfaringer og det overordnede tema, bliver rammerne for Sundhedsugen 2024 løbende udviklet.

### Formål

Formålet med Sundhedsugen er at gøre medarbejderne mere opmærksomme på deres mentale sundhed og bidrage til at vi har en attraktiv arbejdsplads, hvor vi har det sjovt sammen.

### Tema

Årets tema bliver: Mental sundhed.

HR har indhentet ønsker til Sundhedsugen hos OmrådeMED, hvor mental sundhed var et fælles ønske.

### Aktiviteter

Der vil i løbet af ugen planlægges aktiviteter indenfor både mental sundhed og sundhed generelt.

På tegnebrættet er:

#### **Lokalt:**

- Online yoga videoer
- Oplæg med vores Trivselskonsulent Allan Kisbye om mental trivsel
- Tæl skridt kampagne
- Mulighed for at booke oplæg med en fysioterapeut, samt en vaneterapeut
- Podcasts omkring mental trivsel

#### **Fælles:**

- Foredrag
- Yoga

## Kommunikation

Snarest muligt kommer opslag på Intranettet om, at Sundhedsugen afholdes i uge 41. Vi vil forsøge at brande Sundhedsugen ved at få lavet noget flot grafisk materiale, få sundhedsambassadørerne i spil, så vi bedst muligt kommer godt ud i organisationen.

## Konkurrencer

Der vil være forskellige konkurrencer, da vi oplever større motivation for deltagelse, når der kan vindes præmier. For eksempel præmier til den afdeling, der har gået flest skridt.

## HovedMED

Sundhedsugen har været drøftet på HovedMED, og har noteret vigtigheden af, at der prioriteres tid til aktiviteter i Sundhedsugen - naturligvis i kombination med kerneopgaven. Når Ledelsen går forrest og bakker op omkring ugen - får vi flest til at deltage.

Sundhedsugen understøtter, at vi gerne vil være en attraktiv arbejdsplads, hvor der er plads til at være sammen som kollegaer.

Involver gerne LokalMED og TRIO

HR konsulenter Camilla Ærenlund og Bente Villberg deltager under punktet

## **Økonomiske oplysninger**

Sagen har ikke været forelagt Økonomi og Løn.

## **Lovgrundlag**

Ingen

## **Aktuel beslutning på OmrådeMED Teknik, Erhverv og Kultur 02-09-2024**

Orientering foretaget.

Den lokale forankring drøftet.

# Punkt 8: Fraværstatistik pr. 30. juni 2024 - Teknik, Erhverv og Kultur

S2024-7607

## Sagens kerne

Fraværstatistikken pr. 30. juni 2024 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. 30. juni 2024 på 5,3%, hvilket er 1,5 procentpoint højere i forhold til pr. 30. juni 2023.

Specifikt for juni måned 2024 ligger sygefraværet på 2,8 %, hvilket er 1,8 procentpoint lavere end juni måned 2023 og 0,9 procentpoint lavere end maj måned 2024.

Det registrerede fravær svarer til ca. 5,5 fraværårsværk for OmrådeMED Teknik, Erhverv og Kultur.

Andelen uden sygefravær er pr. 30. juni 2024 på 30,2% og ligger dermed over måltallet på 30%. Andel uden sygefravær er steget med 0,4 procentpoint set i forhold til pr. 31. maj 2024.

Det samlede sygefravær for hele kommunen, set over de seneste 12 måneder, ligger pr. 30. juni 2024 på 6,1 %, hvilket er 0,5 procentpoint højere i forhold til pr. 30. juni 2023.

### Måltal:

Det kan konstateres, at måltallet for "Sygefraværprocent" og "Antal sygefraværsdage pr. årsværk" ikke er nået set over de seneste 12 måneder.

Måltallet for "Andel uden sygefravær i procent" ligger over måltallet med 0,2 procentpoint.

Fravær-rapport pr. 30. juni 2024	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	5,3 %	3,8 %	13,8 dage	30,2 %	2.696.497

Seneste 12 måneder: 1. juli 2023 - 30. juni 2024.

Forrige 12 måneder: 1. juli 2022 - 30. juni 2023.

*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. 2,7 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 02-09-2024**

Drøftet.

## **Bilag**

Fraværssrapport - Område-MED Teknik, Erhverv og Kultur pr. 30. juni 2024

Datagrundlag i fraværssrapporterne

# Punkt 9: Nye regler om registrering af arbejdstid

S2024-8068

## Sagens kerne

Der orienteres om den videre proces for arbejdstidsregistrering i Nordfyns Kommune.

## Indstilling

Det indstilles, at OmrådeMED tager orienteringen til efterretning.

## Sagens baggrund

Den 1. juli 2024 trådte en ny lov i kraft, hvorefter det bliver lovpligtigt for alle danske arbejdsgivere at give deres medarbejdere mulighed for at registrere deres arbejdstid. Emnet har været drøftet senest på møde i Strategisk Chefforum den 14. august 2024 og HovedMED den 19. august 2024.

Odense Kommune har fremsendt et notat, der beskriver deres tilgang og retningslinjer. Det fremgår heraf, at Odense undtager ledere på niv 1-2 fra tidsregistrering. Nordfyns Kommune har valgt at lægge sig op ad Odense Kommunes tilgang, hvilket er i tråd med, hvad de fleste andre Fynske kommuner også gør.

Grundprincipperne for arbejdstidsregistreringen er:

- Vi skal overholde lovens krav.
- Vi skal undgå at overimplementere.
- Medarbejdere skal registrere mindst muligt.
- Medarbejder skal stilles ens, hvis det er muligt og registrere i samme system og på samme måde på tværs af afdelinger.

Processen fremadrettet:

- Der arbejdes på retningslinjer, der skal gælde for Nordfyns Kommune.
- Det undersøges om Nordfyns Kommunes håndtering af flekstid er i overensstemmelse med lovgivningen.
- Der indskrives i ansættelsesbrev-skabelonen, at "Du har som medarbejder i Nordfyns Kommune pligt til at orientere dig om indholdet i medarbejderhåndbogen, som findes på Nordfyns Kommunes intranet."
- Sagen forelægges lederforum den 30. august 2024 til drøftelse.
- Sagen forelægges direktionen den 4. september 2024 til endelig godkendelse.
- Der udarbejdes kommunikationsmateriale (generel information til alle + information rettet mod hvert af fagområderne).
- Der orienteres på Hoved- og OmrådeMED.
- Kommunikationsmateriale lægges på intra (generel nyhed med links til den særlige kommunikation for hvert fagområde).
- Retningslinjer for registrering af arbejdstid lægges på intra under medarbejderhåndbogen (den nye intraopsætning).
- Kommunikationsmaterialet sendes samlet i mail til lederforum.
- Indlæg på Mortens blog.
- Implementering ift. systemanvendelse - sker løbende, og fokus er at alle medarbejdergrupper får implementeret et system først, inden der sker implementering ift. ledelsen.

## Økonomiske oplysninger

Der er ikke særskilte midler.

## Lovgrundlag

Lov om registrering af arbejdstid.

## Aktuel beslutning på OmrådeMED Teknik, Erhverv og Kultur 02-09-2024

Orientering foretaget.

Taget til efterretning.

# Punkt 10: Principper for kompetenceudvikling og løn O.24

S2024-1598

## Sagens kerne

Direktionen og Strategisk Chefforum har behandlet udkast til principper for kompetenceudvikling og løn O.24 (tidligere kaldet lønstrategi) gældende for perioden 01.04.2024 - 31.03.2026. Den 30. august drøftes materialet i lederforum inden der sker endelig godkendelse i direktionen den 4. september 2024.

## Indstilling

Det indstilles, at OmrådeMED tager orienteringen til efterretning.

## Sagens baggrund

Principper for kompetenceudvikling og løn O.24 skal danne rammerne for lønforhandlinger i den kommende overenskomstperiode.

Overskrifterne i lønstrategien er følgende:

- formål
- tiltrækning og tilknytning
- kompetenceudvikling
- de økonomiske rammer for løn
- lokallønsandel og engangsbeløb
- løn
- forhandlingsniveauer ved lønforhandlinger
- forhandlingskompetence for lederlønninger
- proces og kommunikationsplan

Baggrunden for udkastet er evaluering af processerne i forbindelse med O.21 og de generelle punkter set fra HR's og Løn's side er følgende:

Lønforhandlingerne er meget ressourcekrævende og der er få midler i spil.

- forhandlingsniveauerne som blev introduceret ved O.21 fungerer godt, men der er fortsat uafklarhed omkring hvor/hvornår/hvem der kan supportere lederne - derfor er der som tillæg til materialet udarbejdet en procesbeskrivelse, som gør det klart hvordan processerne omkring lønforhandling og forhåndsaftaler ser ud, hvem der har ansvaret, og hvor der kan søges hjælp / assistance
- det kunne være fordelagtigt at introducere en årshjuls-tankegang omkring forhandling af forhåndsaftaler samt årlige lønforhandlinger
- der lægges op til at eksisterende forhåndsaftaler gennemgås og evt. nye forhandlinger om forhåndsaftaler, alt sammen fremadrettet sker i umiddelbar tilknytning til modtagelsen af de nye overenskomster
- der lægges op til, at lederne lokalt fastsætter en termin for årlige lønforhandlinger som placeres efter forhandlingen af forhåndsaf-talen

## Tidsplan

7. august	Principper for kompetenceudvikling og løn O.24 godkendes i direktionen
14. august	Principper for kompetenceudvikling og løn O.24 og proces godkendes i Strategisk Chefforum
19. august	Principper for kompetenceudvikling og løn O.24 og proces drøftes i HovedMED
Uge 38	Orienteringsmøde via Teams for alle tillidsrepræsentanter og ledere (der logges på i lokale teams, således at der kan laves lokale drøftelser i forlængelse af orienteringen)

Uge 38	Fælles nyhed til organisationen og opdatering af intranettet samt oplæg på Mortens Blog
Q3 2024	Strategimøde med direktør- og fagchefområderne mhp. at drøfte genforhandling af forhåndsftaler
Q3-Q4 2024 + Q1 2025	Forhåndsftaler evalueres og forhandles eller opsiges
Q1-Q2 2025	Lokale lønforhandlinger for 2024-2026 (1.4.2024-31.3.2026)

## Økonomiske oplysninger

Ved de centrale overenskomstforhandlinger for overenskomstperioden 2024 - 2026 er aftalt en lønudvikling med en økonomisk ramme på 8,8 %. Forliget indeholder lønstigninger på 4,44% i 2024 for de kommunale medarbejdere, en særlig justering af de laveste lønsatser, samt 2% afsat som en del af lønudviklingen i 2025. Derudover videreføres den reguleringsordning, der sikrer parallelitet til den private lønudvikling.

De 8,8% er således en overenskomstmæssig centralt aftalt lønregulering, og vedrører dermed ikke de lokale lønforhandlinger.

I budgettet for 2024 er der forudsat en lønfremskrivning på 4,07% men jfr. overenskomsten forventes de reelle omkostninger til de centralt aftalte lønstigninger at udgøre 4,44% i 2024.

Midler til lokal lønforhandling findes inden for institutionens økonomiske ramme, dog max 0,2%.

Der er afsat 1 % af lønsummen til kompetenceudvikling.

## Lovgrundlag

Overenskomsterne og rammerne for lokal løndannelse.

## Aktuel beslutning på OmrådeMED Teknik, Erhverv og Kultur 02-09-2024

Orientering foretaget.

Taget til efterretning.

## **Punkt 11: Trepartsaftalen og fuldtidskravet**

S2024-5094

### **Sagens kerne**

Trepartsaftalen vedrørende fuld tid op i tid blev drøftet i direktionen den 19. juni 2024 og i Strategisk Chefforum den 26. juni 2024. Her blev det aftalt, at formål og fælles rammesætning skal på plads, og at organisering af arbejdet skal laves ud fra dét. Der skal følges op med data, så vi kan se, hvordan det udvikler sig. Fokus skal være på lokale projekter (med lokale arbejds-/projektgrupper), men der skal også være en overordnet styregruppe med fokus på det tværgående, læring og kultur.

### **Indstilling**

Det indstilles, at OmrådeMED tager orienteringen til efterretning.

### **Sagens baggrund**

Den 12. september 2024 er der indkaldt til et indledende møde med KL, FOA, Mogens Bak Hansen, Gitte Kyhe Clemmensen, Solveig Birte H Christiansen, Judith Poulsen, Annette Speedstsberg, Kristian Juul Kjærgaard, Gitte Høj Nielsen, Karsten Poulsen, Charlotte Hempel Kaalund Jespersen, Betina Koch Christensen, Lone Elisabeth Hvingelby, Jeanet Randrup Brøndsted, Sabine Winther Rahbek, Carsten Andreasen, Sharajé Thomasen.

Formålet med dette møde er at få defineret formålet og den fælles rammesætning. Derudover vil der blive drøftet forskellige andre spørgsmål/problemstillinger, som vil klæde os på til at planlægge konkrete tiltag.

Efter mødet den 12. september, vil der komme orientering til direktionen, Strategisk Chefforum samt HovedMED, ifm. næstkommende møder.

### **Økonomiske oplysninger**

Sagen har ikke været forelagt Økonomi og Løn.

### **Lovgrundlag**

Trepartsaftale om fuld tid op i tid.

### **Aktuel beslutning på OmrådeMED Teknik, Erhverv og Kultur 02-09-2024**

Orientering foretaget.

Taget til efterretning.

# **Punkt 12: Oversigt over arbejdsulykker for første halvår af 2024**

S2024-1118

## **Sagens kerne**

Strategi og Politik har udarbejdet en oversigt over anmeldte arbejdsulykker for første halvår af 2024.

## **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 02-09-2024**

Orientering foretaget.

Der vil på næste møde være en yderligere drøftelse særligt rettet mod hjemmearbejde.

## **Bilag**

Oversigt over arbejdsulykker 2024 - 1. halvår

## **Punkt 13: Eventuelt**

S2020-3849

### **Sagens kerne**

-

**Aktuel beslutning på OmrådeMED Teknik, Erhverv og Kultur 02-09-2024**

Ingen punkter.

## **Punkt 14: Orientering**

S2020-3849

### **Sagens kerne**

Forelægges til orientering:

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

### **Aktuel beslutning på OmrådeMED Teknik, Erhverv og Kultur 02-09-2024**

Orientering foretaget.

Der gøres opmærksom på rengøringen er nået et niveau, hvor det har negativ betydning for medarbejderforhold og trivsel.

Omorganisering i Teknik- og Service er gennemført og taget godt imod i organisationen.