

# REFERAT OmrådeMED Social og Arbejdsmarked - arkiv d. 15-11-2022

**Mødedato**           Tirsdag d. 15. november 2022 kl. 11:30

**Mødested**           Søndersø Rådhus, Storsalen

**Mødedeltagere**     Charlotte Machholdt Hermansen (Fravær), Maj-Britt Helen  
Jakobsen, Mogens Bak Hansen, Anne Rasmussen, Henrik Hørslev  
Hansen (Fravær), Christina Hald Holm Brusen, Solveig Birte H.  
Christiansen, Thomas Kim Clausen (Fravær), Else Lund, Ina  
Andersen, Maria Elmkjær Vestergaard (Fravær), Judith  
Poulsen, Annemarie Hansen (Fravær)

## Indholdsfortegnelse

Tidsplan.....	3
Godkendelse af referat fra sidste møde.....	4
Referat fra HovedMED.....	5
Mødeplan og årskalender 2023 - OmrådeMED Social og Arbejdsmarked.....	6
Status på økonomien for MED-udvalgets område.....	7
MED-organisation - kommende udpegning af TR-repræsentanter og valg af AMR-repræsentanter...	8
Forslag til MED struktur som følge af organisationsændringen i Sundhed- og rehabilitering.....	9
Organisationsændringer og udviklingsspor som modsvar på udviklingen i opgaveportefølje i Sundh	11
Procesplan for udarbejdelse af masterplan 2.0.....	13
Orientering om projekt om arbejdstid på Møllehaven.....	14
Trivselsmåling 2022.....	15
Fraværstatistik pr. 30. september 2022 - Social og Arbejdsmarked.....	17
Opfølgning på proces for Grøn omstilling i TEK samt status på DK2020 klimahandleplan.....	19
Orientering.....	21
Eventuelt.....	22

## Punkt 47: Tidsplan

S2020-3849

### Sagens kerne

Tidsplan for møde i OmrådeMED Social og Arbejdsmarked:

	<b>Drøftelse</b>
11:30-11:35	Godkendelse af referat fra sidste møde
11:35-11:45	Referat fra HovedMED
11:45-12:00	Mødeplan og årskalender 2023
12:00-12:15	MED-organisation - kommende udpegning af TR-repræsentanter og valg af AMR-repræsentanter
12:15-12:30	Forslag til MED struktur som følge af organisationsændringen i Sundhed- og rehabilitering
12:30-12:45	Organisationsændringer og udviklingsspor som modsvar på udviklingen i opgaveportefølje i Sundhed og Rehabilitering
12:45-13:00	Status på økonomien for MED-udvalgets område
13:00-13:30	Procesplan for udarbejdelse af masterplan 2.0
13:30-13:45	Orientering om projekt om arbejdstid på Møllehaven
13:45-14:00	Fraværstatistik pr. 30. september 2022
14:00-14:15	Trivselsmåling 2022
14:15-14:20	Opfølgning på proces for Grøn omstilling i TEK samt status på DK2020 klimahandleplan
14:20-14:30	Orientering
14:30-15:00	Eventuelt

### Beslutning

Godkendt.

## **Punkt 48: Godkendelse af referat fra sidste møde**

S2020-3849

### **Sagens kerne**

Der foreligger følgende referat fra OmrådeMED Social og Arbejdsmarked:

15. august 2022

### **Beslutning**

Godkendt.

### **Bilag**

Åbent referat - OmrådeMED Social og Arbejdsmarked den 15-08-2022, kl. 12:30-15:30

## **Punkt 49: Referat fra HovedMED**

S2020-3849

### **Sagens kerne**

Forelægges til orientering.

Der foreligger følgende referater fra HovedMED:

17. august

23. august

### **Beslutning**

Godkendt.

### **Bilag**

Åbent referat - HovedMED den 17-08-2022, kl. 08:00-10:00

Åbent referat - HovedMED den 23-08-2022, kl. 09:30-13:00

# **Punkt 50: Mødeplan og årskalender 2023 - OmrådeMED Social og Arbejdsmarked**

S2022-36121

## **Sagens kerne**

Mødeplan og årskalender 2023 for OmrådeMED Social og Arbejdsmarked.

## **Indstilling**

Forelægges til drøftelse.

## **Sagens baggrund**

Den administrative mødeplan for 2023 er klar, og der er fastsat følgende mødedatoer for OmrådeMED Social og Arbejdsmarked.

Torsdag den 23. februar

Tirsdag den 16. maj

Fredag den 18. august

Torsdag den 23. november

Mødeplan og opdateret årskalender er bilagt punktet.

## **Økonomiske oplysninger**

Sagen har ikke været forelagt Økonomi og Løn.

## **Lovgrundlag**

Intet.

## **Beslutning**

Møderne holdes fra 11.30 til 15.00 om tirsdagen.

Den 23. februar flyttes til uge 9.

Den 16. maj er er direktionsseminar. Mødet flyttes derfor til den 9. maj.

## **Bilag**

Årskalender 2023 for OmrådeMED Social og Arbejdsmarked

Mødeplan 2023 til MED

# Punkt 51: Status på økonomien for MED-udvalgets område

S2022-534

## Sagens kerne

OmrådeMED orienteres om status omkring økonomi indenfor området.

## Indstilling

Det indstilles, at

- status og budgetopfølgning tages til orientering samt
- at der sker drøftelse i forhold til udmøntning af budgettet for 2023

## Sagens baggrund

OmrådeMED orienteres om status på økonomi indenfor udvalgets område. Det drejer sig om

- budgetopfølgning pr. 30. september 2022 som forelægges til politisk godkendelse i november 2022

Kommunalbestyrelsen har godkendt budgettet for 2023 og budgetudmøntningen for udvalgets område drøftes ikke mindst i forhold de personalemæssige konsekvenser.

## Økonomiske oplysninger

-

## Lovgrundlag

-

## Beslutning

Økonomien blev gennemgået.

For hele Social- og Sundhedsudvalgets område er der merudgifter på i alt ca. 6,7 millioner kroner. Hovedsageligt vedrørende eksterne bo- og dagtilbud på handicapområdet. Merudgifterne er finansieret indenfor udvalgets område ved, at udskyde igangsættelse/genåbning af eksisterende tilbud samt ved forskellige omprioriteringer af udviklingsressurser.

På de decentrale områder er der skabt balance på plejehjemmenes budgetter. Sygeplejens budget er nogenlunde i balance, men underskud fra 2021 er ikke nedbragt. Det er en stor opgave til næste år.

Udvalget drøftede under punktet muligheder for at nedbringe vikarforbrug samt reducere sygefravær. Det er to områder med stor betydning for hele områdets økonomi.

I forbindelse med udarbejdelse af nye Masterplaner for APO og Handicap/Psykiatriområdet bør der ses på håndtering af borgere, som ligger i grænsfeltet mellem aldersbetingede og andre årsager til funktionsnedsættelse.

## Bilag

12 Nøgletal SSU

KLIP fra budgetopfølgningen Social og Arbejdsmarked den 8

# **Punkt 52: MED-organisation - kommende udpegning af TR-repræsentanter og valg af AMR-repræsentanter**

S2022-36476

## **Sagens kerne**

Medarbejderrepræsentanter i MED vælges eller udpeges for 2 år. Valg/udpegning foretages senest i 4. kvartal i lige år og gælder fra 1. januar det følgende år.

## **Indstilling**

Procedure for valg og udpegning fremlægges til orientering.

## **Sagens baggrund**

Ifølge Nordfyns Kommunes MED-aftale af 1. april 2015 skal tillidsrepræsentanter udpeges til henholdsvis HovedMED og områdeMED senest i 4. kvartal i lige år.

Tilsvarende skal arbejdsmiljørepræsentanter vælges i hele Nordfyns Kommunes organisation med efterfølgende valg af hvilke af disse som skal sidde i henholdsvis HovedMED og områdeMED.

Proceduren vedrørende udpegning af tillidsrepræsentanter igangsættes i september/oktober måned ved at indhente oplysninger vedrørende hvilke overenskomstområder medarbejderne i Nordfyns Kommune er ansat under. Opgaven igangsættes af Strategi og Politik.

Tilsvarende sender Strategi og Politik i oktober måned information ud vedrørende valg af arbejdsmiljørepræsentanter i hele Nordfyns Kommune. Det anbefales, at arbejdspladserne har afholdt valg inden udgangen af november måned. Den 15. december 2022 er arbejdsmiljørepræsentanterne indkaldt til valg af AMR-repræsentanter til MED.

Som bilag vedlægges den aktuelle samlede oversigt over fordeling af medarbejdere på hovedorganisationer/valggrupper, fagforeninger/overenskomst og MED-udvalg.

Ligeledes vedlægges også den aktuelle sammensætning af HovedMED og de fire områdeMED samt mail vedrørende valg af arbejdsmiljørepræsentanter i organisationen og til MED.

## **Økonomiske oplysninger**

Sagen har ikke været forelagt Økonomi og Løn.

## **Lovgrundlag**

Arbejdsmiljølovgivningen.

## **Beslutning**

Valgene er i gang.

Nye medlemmer til OmrådeMED forventes udpeget i januar måned til opstart på kommende møde.

## **Bilag**

Bilag - Samlet fordeling af medarbejdere i Nordfyns Kommune

Bilag - Oversigt repræsentanter MED 2020 - 2022

Bilag Valg af arbejdsmiljørepræsentant

# Punkt 53: Forslag til MED struktur som følge af organisationsændringen i Sundhed- og rehabilitering

S2022-31113

## Sagens kerne

Som konsekvens af ny organisering i Sundhed- og rehabilitering er der udarbejdet et forslag til ændret lokal MED struktur, så strukturen bliver tilpasset til den nye organisering.

## Indstilling

At Område MED drøfter forslag til Lokal MEDs organisering

At Område MED indstiller forslaget til endelig godkendelse i HovedMED

## Sagens baggrund

Sundhed- og rehabilitering har fået ny organisering pr. 1. august 2022. Som en konsekvens heraf fremlægges forslag til ændring af den lokale MED struktur, som der understøtter høj grad og medarbejder indflydelse i den nye organisering. Forslag til ny MED struktur:

### Træning og forebyggelse

Træning- og aktivitetsafdelingen omdøbes til Forebyggelse og Genoptræning. Afdelingen får hovedansvaret for sundhedsfremme og forebyggelse samt samarbejdet med civilsamfundet.

Lokal MED for aktivitet- og træning ændres til Lokal MED for Forebyggelse og genoptræning. Lokal MED's formand bliver afdelingsleder fra Forebyggelse og genoptræning. Derudover består Lokal MED af 4 medarbejder repræsentanter og 2 teamledere.

### Sygepleje og Sundhedscenter

Sundhedscenter Nordfyn flyttes fra Aktiv Pleje og Omsorg til Afdelingsleder for Sygeplejen. Afdelingen får ansvaret for den kommunale sundhedsbehandling og palliation i eget hjem og på Sundhedscentret.

Lokal MED for sygepleje ændres til Lokal MED for Sygepleje og Sundhedscenter. Lokal MED's formand bliver afdelingsleder fra Sygepleje og Sundhedscenter. Derudover består Lokal MED af 3 medarbejder repræsentanter og 2 teamledere.

### Aktiv Pleje og Omsorg

Det visiterede aktivitetsområde og demensområdet flyttes fra træningsområdet til Aktiv Pleje og Omsorg. Området organiseres med egen områdeledelse.

Lokal MED for hjemmepleje og Plejehjem forsætter udændret.

Der udvides med et lokal med til demens og aktivitetsområdet. Lokal MED's formand bliver områdelder for demens og aktivitet. Derudover består Lokal MED af 2 medarbejder repræsentanter.

### Handicap og psykiatri

Der er ikke ændringer i nuværende MED organisering.

## Økonomiske oplysninger

Ikke forelagt Økonomi og Løn.

## Lovgrundlag

Med- aftale for Nordfyns Kommune.

## Beslutning

Indstillingen anbefales godkendt overfor HovedMED.

Dog således at sygeplejens LokalMED kun har to ledelsesrepræsentanter.

Samt at at OmrådeMED's titel ændres til OmrådeMED For Sundhed og Rehabilitering.

Samt at fordelingen af medarbejderrepræsentanter mellem AMR og TR i de enkelte lokalmed præciseres på følgende vis:

Træning og forebyggelse:

- 2 AMR, 2 TR eller medrepr., 3 lederrepr.

Sygepleje og Sundhedscenter:

- 1 AMR, 2 TR eller medrepr., 2 lederrepr.

Demens og aktivitetsområde:

- 1 AMR, 1 TR, 1 lederrepr.

## **Bilag**

Revideret 18.11.2020- Bilag 1-MED-aftale - oversigt over områder, afdelinger og AMR

# Punkt 54: Organisationsændringer og udviklingsspor som modsvar på udviklingen i opgaveportefølje i Sundhed og rehabilitering

S2022-31113

## Sagens kerne

Sundhed og Rehabilitering har udarbejdet et oplæg til fremadrettede udviklingsspor og ny organisering, som modsvar til udviklingen i afdelingens opgaveportefølje.

Organisering og udviklingsspor har desuden fokus på at understøtte Strategi for rekruttering og fastholdelse, ud fra en grundlæggende antagelse om at vellykket rekruttering og fastholdelse bunder i et velfungerende arbejdsmiljø for ledere og medarbejdere.

Den samlede organisationsændring betyder en udvidelse på 2 områdelederstillinger, en omdefinering af teamlederstilling for aktivitetsområdet til teamleder for civilsamfundet og forebyggelse, samt en teamleder på Plejehjem Otterup.

## Indstilling

At Område MED introduceres til og drøfter oplægget.

At Område MED drøfter oplæggets udviklingsspor og opmærksomhedspunkter i forhold til arbejdsmiljø.

## Sagens baggrund

Sundhed og Rehabilitering har udarbejdet et oplæg til fremadrettede udviklingsspor og ny organisering, som modsvar til udviklingen i afdelingens opgaveportefølje.

Organiseringen understøtter det fortsatte udviklingsbehov i forhold til områdets kerneopgave:

"Vi fremmer den enkeltes mulighed for et selvstændigt liv"

Organiseringen og udviklingsspor bygger på den bagvedliggende tankegang om Rehabilitering 2.0, som er beskrevet i den nye nationale hvidbog for Rehabilitering.

Organisering af arbejdet og afdelingens metodeudvikling vil ske med fokus på faglige forløb, der skal styrke borgernes muligheder for meningsfulde liv, med gode muligheder for aktivitet og deltagelse, mestring og livskvalitet.

Organisering og udviklingsspor har desuden fokus på at understøtte Strategi for rekruttering og fastholdelse, ud fra en grundlæggende antagelse om at vellykket rekruttering og fastholdelse bunder i et velfungerende arbejdsmiljø for ledere og medarbejdere.

Det udmøntes ved at vi arbejder med 4 strategiske udviklingsspor:

1. Fokus på samarbejde med civilsamfund og forebyggelse
2. Korte forløb for borgere, der bor i eget hjem
3. Længerevarende forløb for borgere, der bor i eget hjem
4. Vedvarende forløb i kommunale tilbud

Et vigtigt element i oplægget i organiseringen er de 4 strategiske udviklingsspor, et med bevidst fokus på arbejdsfællesskaber samt modeller for kontinuerlig kvalitetsudvikling med lokal ledelse og medarbejderinddragelse.

Oplægget er udarbejdet i samarbejde med afdelingslederne og udvalgte medarbejdere i Sundhed og Rehabilitering.

Udviklingssporene vil blive fulgt og kvalificeret via løbende involvering af OmrådeMED.

Den samlede organisationsændring betyder en udvidelse på 2 områdelederstillinger. Den ene på demens/aktivitet og den anden på Botilbuddet i Bogense.

Derudover styrkes ledelse med en omdefinering af teamlederstilling for aktivitetsområdet til teamleder for civilsamfundet og forebyggelse, samt en teamleder på Plejehjem Otterup.

Styrkelsen af ledelse betragtes som grundstenen i at opnå den forventede effekt af pålægget og dermed en økonomisk stabilitet og sikker drift.

## **Økonomiske oplysninger**

Finansiering af den øgede ledelse sker inden for Sundhed og Rehabiliterings samlede driftsramme.

## **Lovgrundlag**

-

## **Beslutning**

OmrådeMED bemærker og lægger mærke til, at udviklingsplanen er udtrykt for at de nuværende udviklingsstrategier fortsætter og fokuseres. Ikke at det er en hel ny retning.

## **Bilag**

Sundhed og rehabilitering -Et oplæg til modsvar på udviklingen i opgaveportefølje

# Punkt 55: Procesplan for udarbejdelse af masterplan 2.0.

S2022-37065

## Sagens kerne

Område MED drøfter Social- og Sundhedsudvalgets procesplan for udarbejdelse af masterplan 2.0.

## Indstilling

Til drøftelse.

## Sagens baggrund

I budget 2023 tager man fat om de udfordringer der vil være i de kommende år for Nordfyns Kommune på voksenalværdssområdet. Det drejer sig bl.a. om et demografisk pres med et stigende antal ældre borgere, mangel på værdshænder i den kommunale sektor, flere med kroniske sygdom og handicap, samt at der sker store forandringer på sundhedsområdet.

Derfor skal der udarbejdes en samlet masterplan (masterplan 2.0.), som skal medvirke til omstilling af nuværende og kommende aktiviteter og service, som Nordfyns Kommune tilbyder.

Social- og Sundhedsudvalget har ønsket en proces til at udvikle et fælles grundlag for masterplan 2.0, som kan danne grundlag for budgetoplæg til budget 2024.

Processen opdeles i to spor:

1. Ældre og Sundhedsområdet
2. Handicap og Psykiatriområdet

Hvert spor består af 3 faser, som kører i en forskudt sideløbende proces.

Det vil sige at Ældre og Sundhedssporer har følgende tidsplan:

- DATA - fase (Seminar for udvalget) i perioden ultimo januar 2023
- DIALOG - fase (inddragelse og inspiration) i perioden februar - april 2023
- UDARBEJDELSE - fase - Administrationen udarbejder et udkast til masterplan 2.0., som skal foreligge i juni 2023.

For Handicap og Psykiatriområdet foreslås følgende tidsplan:

- DATA - fase (Seminar for udvalget) i perioden primo marts 2023
- DIALOG - fase (inddragelse og inspiration) i perioden marts - medio maj 2023
- UDARBEJDELSE - fase - Administrationen udarbejder et udkast til masterplan 2.0., som skal foreligge i juli 2023.

## Økonomiske oplysninger

Sagen har ikke været forelagt Økonomi og Løn.

## Lovgrundlag

-

## Beslutning

Orientering foretaget.

## Bilag

Tidsplan for proces for Social- og Sundhedsudvalget

# Punkt 56: Orientering om projekt om arbejdstid på Møllehaven

S2022-35614

## Sagens kerne

Som led i arbejdet med rekruttering og fastholdelse er nu igangsat pilot projekt på Møllehaven omkring ændre måden hvorpå, arbejdet tilrettelægges og vagterne planlægges, for at få mere medindflydelse og fleksibilitet i arbejdslivet. Områdeleder Annemarie Hansen vil fortælle om projektet.

## Indstilling

Område MED gives en orientering om "Mission Møllehaven - tag ejerskab over din arbejdstid".

Område MED drøfter, hvordan projektet kan give inspiration og ideer til andre områder i Sundhed- og rehabilitering.

## Sagens baggrund

På baggrund af de udfordringer mange områder oplever med rekruttering og fastholdelse, afsatte Kommunalbestyrelsen i budget 2022 en pulje til 3 projekter, der på forskellig vis skal forsøge at finde løsninger, der kan imødekomme udfordringerne med mangel på arbejdskraft. 1 af projekterne handler om at få medarbejdere op i tid for derved at bruge de dygtige ressourcer vi i forvejen har bedre.

Samtidig rettede de tillidsvalgte på Møllehaven henvendelse til Mogens Bak Hansen med et brændende ønske om at ændre måden hvorpå, arbejdet tilrettelægges og vagterne planlægges, for at få mere medindflydelse og fleksibilitet i arbejdslivet.

Disse tilgange og andre måder at organisere sig på, er ofte de greb, der bruges hos andre kommuner, der har arbejdet med at få medarbejdere op i tid, hvorfor de 2 projekter er blevet smeltet sammen til et og nu er relanceret som: "Mission Møllehaven - tag ejerskab over din arbejdstid".

Projektet er medarbejderdrevet og løsningerne skal udformes ved inddragelse og i fællesskab, for at finde løsninger, der passer bedst muligt til Møllehaven, men i høj grad også ud fra antagelsen om at inddragelse giver ejerskab, og ejerskab giver succes i projektet.

## Økonomiske oplysninger

Sagen ikke forelagt Økonomi og Løn.

## Lovgrundlag

-

## Beslutning

Udskydes til næste møde

# Punkt 57: Trivselsmåling 2022

S2022-37802

## Sagens kerne

Nordfyns Kommune har afviklet trivselsmåling og APV i hele organisationen i oktober måned. Målingen lukkes den 31. oktober 2022 og resultaterne præsenteres.

## Indstilling

Til områdeMEDs orientering.

## Sagens baggrund

Efter ønske fra HovedMED blev det den 27. august 2021 besluttet, at en fremtidig trivselsmåling skulle være en dynamisk og dialogbaseret model med mulighed for supplerende og målrettede målinger. Det blev fremhævet, at der var et krav, at anonymitet skulle være muligt, ligesom det blev besluttet, at en centralt administreret arbejdspladsvurdering (APV) fortsat skulle være en del af trivselsmålingen.

Valget af system til at afvikle målingen faldt på Evovia (tidligere MUSskema.dk). Evovia giver ikke de samme muligheder i forhold til at opbygge avancerede spørgeskemaer og udtrække statistikker og rapporter i samme grad som vi tidligere har kunnet, men til gengæld har vi mulighed for at bruge systemet til flere ledelsesopgaver, som f.eks. MUS, sygefraværtsdialoger, on- og off-boarding m.v. og dermed skabe en synergieffekt. Desuden får vi hurtigere rapporter, så der bliver mere samtidighed mellem besvarelser og rapport til videre drøftelser.

Trivselsmåling og APV er på tidspunktet for områdeMED-mødet afsluttet.

På mødet præsenteres resultaterne og den planlagte proces for det videre arbejde med trivsel og arbejdsmiljø.

HR-konsulent Line Simonsen deltager på mødet (evt. virtuelt).

## Økonomiske oplysninger

Sagen har ikke været forelagt Økonomi og Løn.

## Lovgrundlag

Arbejds miljøloven.

## Beslutning

### Vedrørende tidsplanen

- Afdelingslederne laver en tidsplan, der rammer næste områdemed med en handleplan fra hvert lokalmed.

### Vurdering af resultaterne

- Resultaterne er overordnet rigtig gode. Vedrørende spørgsmålene om krænkende oplevelser er det sådan set positivt at der er opmærksom på at der sker krænkelser. Målet er ikke nul oplevelser (i borger/medarbejder-sammenhænge), men god håndtering af krænkelser.

### Vedrørende handleplanen

- Lokalmed drøfter resultaterne og beslutter hvilke temaer, der skal arbejdes videre med i kontekst af den konkrete situation på arbejdspladsen.

### Udfordringer

- Svarprocent og adgangsmuligheder til spørgeskemaet. Medarbejdere har ikke kunnet tilgå APV-delen, som er lovpligtig.
- Kommer der instruktion og uddannelse i brug af systemet - også til AMR.
- Brugen af ordet stresset er problematisk.

Mogens tager initiativ til en drøftelse i Direktionen.

## **Bilag**

OmrådeMED SOC

# Punkt 58: Fraværstatistik pr. 30. september 2022 - Social og Arbejdsmarked

S2022-36907

## Sagens kerne

Fraværstatistikken pr. 30. september 2022 for OmrådeMED Social og Arbejdsmarked 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 Social og Arbejdsmarkedets sygefravær pr. 30. september 2022 på 7,9%, hvilket er 0,8 procentpoint højere i forhold til sygefraværet pr. 30. september 2021.

Specifikt for september måned 2022 ligger sygefraværet på 7,8%, hvilket er 0,2 procentpoint lavere end september måned 2021 og 1,3 procentpoint højere end august måned 2022.

Det registrerede fravær svarer til ca. 52,4 fraværsårsværk for OmrådeMED Social og Arbejdsmarked.

Andelen uden sygefravær er pr. 30. september 2022 på 20,6% og ligger dermed under måltallet på 30%. Andel uden sygefravær er faldet med 0,3 procentpoint set i forhold til pr. 31. august 2022.

Det samlede sygefravær for hele kommunen, set over de seneste 12 måneder, ligger pr. 30. september 2022 på 5,6%, hvilket er 0,7 procentpoint højere i forholdt til sygefraværet pr. 30. september 2021.

Måltal:

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

Fravær-rapport pr. 30. september 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 Social og Arbejdsmarked	Måltal		Måltal	Måltal	I hele kr.
	5,8 %		15,1 dage	30,0 %	
Social og Arbejdsmarked	7,9 %	7,1 %	20,3 dage	20,6 %	23.472.966

Seneste 12 måneder: 1. oktober 2021 - 30. september 2022.

Forrige 12 måneder: 1. oktober 2020 - 30. september 2021.

*Fravær vedrørende Covid-19 indgår i fraværsrapporterne 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. 23,5 mio. kr. for OmrådeMED Social og Arbejdsmarkeds 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.

Drøftet under Økonomi-punktet.

## **Bilag**

Fraværsrapport - Område-MED Social og Arbejdsmarked - pr. 30. september 2022

Kopi af Datagrundlag i fraværsrapporterne

# Punkt 59: Opfølgning på proces for Grøn omstilling i TEK samt status på DK2020 klimahandleplan

S2022-33990

## Sagens kerne

Med afsæt i Organisationens Udviklingsplan gennemførte Teknik, Erhverv og Kultur i foråret 2022 en proces for grøn omstilling.

Processen og resultaterne er nu indarbejdet i kommunens DK2020 klimahandleplan.

## Indstilling

Til efterretning.

## Sagens baggrund

Teknik, Erhverv og Kultur gennemførte i foråret 2022 en proces for grøn omstilling.

Processen og resultaterne er nu indarbejdet i kommunens DK2020 klimahandleplan. Der er udarbejdet et budget for de kommende fire år, som skal understøtte det videre arbejde med den grønne omstilling. Budgettet støtter både den grønne omstilling i Nordfyns Kommune som organisation og som geografisk område.

Planen er til politisk behandling i august 2022 og budgettet for planens udmøntning er til behandling i forbindelse med budgetdrøftelserne til budget 2023 og overslagsårene.

DK2020 planen vil, når den er politisk behandlet blive fremlagt på de øvrige OmrådeMED.

## Økonomiske oplysninger

-

## Lovgrundlag

-

## Beslutning

Orientering foretaget.

## Beslutning på møde OmrådeMED Teknik, Erhverv og Kultur 18-08-2022 - 13:00

Den grønne omstilling er i forhold til budget 2023 meget højt prioriteret.

Direkte afledt af de gennemførte workshops om den grønne omstilling, er de fremkomne ideer og projekter fra møderne nu implementeret i DK2020 planen. Der er indarbejdet konkrete projekter og der er afsat puljer til gennemførelse af projekterne.

Der er i de kommende ønsker til budget 2023 lagt stort fokus på at få prioriteret midler til gennemførelse af den grønne omstilling. Der er lagt stort fokus på de personalemæssige ressourcer, da dette er nødvendigt for at gennemføre de ambitiøse mål.

## Beslutning på møde OmrådeMED Børn og Unge 14-11-2022 - 08:30

Taget til efterretning.

## Beslutning på møde OmrådeMED Rådhusene 15-11-2022 - 08:30

Der er afsat midler i budgettet fra 2023 og frem. I de midlerne indgår ligeledes 2 medarbejdere, som er ansat pr. 1. januar 2023.

## Bilag

D2022-107526 DK2020 plan for Nordfyns Kommune 23000293022-216133153339623

D2022-92337 Klimavision - Endelig klimaplan for Nordfyns Kommune (DK2020) 23000293022-175125646421350

D2022-107511 Roadmap 23000293022-216131125150102

D2022-95450 TIL BUDGET 2023 Investeringsprogram DK2020, 2023-2026 23000293022-181115419199125

## **Punkt 60: Orientering**

S2020-3849

### **Sagens kerne**

Orientering til OmrådeMED.

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

### **Beslutning**

Orientering foretaget.

## **Punkt 61: Eventuelt**

S2020-3849

### **Sagens kerne**

-

### **Beslutning**

Orientering foretaget.