

# REFERAT OmrådeMED Teknik, Erhverv og Kultur d. 18-08-2022

**Mødedato** Torsdag d. 18. august 2022 kl. 13:00

**Mødested** Otterup Rådhus, Mødelokale 5

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

## Indholdsfortegnelse

Godkendelse af referat fra sidste møde.....	3
Referat fra HovedMED.....	4
Budget 2023 - drøftelse af det samlede budgetmateriale og evt. afgivelse af høringssvar.....	5
Trivselsmåling 2022.....	7
Workshop om Vold, trusler og udadreagerende adfærd.....	8
Arbejds miljødrøftelse 2022.....	9
Arbejdspladsprisen 2022.....	11
Arbejdsskadestatistik for første halvår af 2022.....	12
Fraværstatistik pr. 30. juni 2022 - Teknik, Erhverv og Kultur.....	13
Opfølgning på proces for Grøn omstilling i TEK samt status på DK2020 klimahandleplan.....	15
Orientering.....	16
Eventuelt.....	17

## **Punkt 23: Godkendelse af referat fra sidste møde**

S2020-3849

### **Sagens kerne**

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

17. juni 2022

### **Beslutning**

Godkendt.

### **Bilag**

Samlet referat - OmrådeMED Teknik, Erhverv og Kultur den 17-06-2022, kl. 08:30-10:30

## **Punkt 24: Referat fra HovedMED**

S2020-3849

### **Sagens kerne**

Følgende referater fra HovedMED forelægges til orientering:

1. juli 2022

### **Beslutning**

Godkendt.

### **Bilag**

Åbent referat - HovedMED den 01-07-2022, kl. 09:30-13:00

# Punkt 25: Budget 2023 - drøftelse af det samlede budgetmateriale og evt. afgivelse af høringssvar

S2022-534

## Sagens kerne

I henhold til tidsplanen for budget 2023 offentliggøres budgetmaterialet d.12. august og sendes i høring i perioden 12. - 26. august 2022. Materialet vil være at finde på intranettet.

Det betyder, at det er vigtigt, at OmrådeMED drøfter det tekniske budget for det kommende år samt de forslag til ændringer, tilpasninger og prioriteringer, der fremgår af dokumentet budgetændringer med og uden finansiering samt af anlægskataloget. Udgangspunktet for drøftelserne er konsekvenserne for medarbejderne indenfor MED-udvalgets område.

## Indstilling

Det indstilles, at OmrådeMED drøfter

- budget indenfor området
- forslag til budgetændringer med og uden finansiering
- forslag til anlægsprioriteringer
- OmrådeMED drøfter om der skal sendes høringssvar til Kommunalbestyrelsen ift. budgetmaterialet og dets konsekvenser for medarbejderne.

## Sagens baggrund

I henhold til tidsplanen for budget 2023 offentliggøres budgetmaterialet d.12. august og sendes i høring i perioden 12. - 26. august 2022. Materialet vil være at finde på intranettet fra d. 12. august 2022

Det betyder, at det er vigtigt, at OmrådeMED drøfter det tekniske budget for det kommende år samt de forslag til ændringer, tilpasninger og prioriteringer, der fremgår af dokumentet budgetændringer med og uden finansiering samt af anlægskataloget. Udgangspunktet for drøftelserne er konsekvenserne for medarbejderne indenfor MED-udvalgets område. Budgettet består af flere dokumenter men OmrådeMED bør have fokus på følgende dokumenter

- Budgetbemærkninger indenfor OmrådeMED's område
- Forslag til budgetændringer med og uden finansiering
- Forslag til anlægsprioriteringer

## Økonomiske oplysninger

Den samlede økonomi i Budget 2023 offentliggøres d. 12. august 2022.

## Lovgrundlag

Rammeaftalen for MED.

## Beslutning

Henrik gennemgik budgetoplægget for Teknik, Erhverv og Kulturs område.

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.

Bemærker at lønniveau på specialarbejdere ikke indgår i høringsmaterialet, som for en række andre områder. OmrådeMED bemærker, at der generelt bør være fokus på at kommunen er attraktiv på alle områder hvis medarbejderne skal fastholdes.

Der er ligeledes meget positive forventninger til etableringen af nyt Bibliotek og Borgerservice.

MED-Udvalget drøftede de overordnede linjer i høringssvaret, det konkrete høringssvar formuleres efterfølgende.

Endeligt høringssvar vedhæftet som bilag.

## **Bilag**

Høringssvar fra OmrådeMED Teknik, Erhverv og Kultur

MED-aftalen - Procedureretningslinjer

## **Punkt 26: Trivselsmåling 2022**

S2021-12227

### **Sagens kerne**

Orientering om status på trivselsmåling 2022, implementering og opbygning af nyt system samt nye opgaver i organisationen.

### **Indstilling**

Fremlægges til orientering.

### **Sagens baggrund**

HR konsulent Line Simonsen deltager på mødet (evt. via Teams) og fremlægger status på trivselsmåling 2022, implementering og opbygning af nyt system samt nye opgaver i organisationen.

### **Økonomiske oplysninger**

Sagen har ikke været forelagt Økonomi og Løn.

### **Lovgrundlag**

Intet.

### **Beslutning**

Line orienterede om den kommende proces omkring trivselsmålingen.

Undersøgelsen gennemføres i nyt system og ny form, med et tilpasset spørgeskema.

Der laves både trivselsmåling og APV i samme undersøgelse.

Gennemføres i oktober måned og vil være åben hele måneden.

Der vil ligeledes blive introduceret en mini-trivselsmåling, som man kan anvende efter behov i organisationerne. Den kan anvendes efter behov. Det kaldes "pulsmåling".

Muligheden for en trivselsmåling, som opfølgning på nyansættelser, blev drøftet. Kan muligvis tænkes ind i et onboarding-forløb.

# Punkt 27: Workshop om Vold, trusler og udadreagerende adfærd

S2022-32234

## Sagens kerne

MED-organisationen er inviteret til, at deltage i de to workshops om vold, trusler og udadreagerende adfærd. De to workshops erstatter dele af den tidligere arbejdsmiljødag. Derfor er disse workshops også en del af den supplerende uddannelse til arbejdsmiljørepræsentanterne.

Der er stadig mange ledige pladser på de to workshops. Det er derfor vigtigt at dette tilbud videreformidles til resten af MED-organisationen (LokalMED).

## Indstilling

OmrådeMED orienteres om workshops omhandlende Vold, trusler og udadreagerende adfærd, med henblik på at videreformidle at MED-repræsentanter, herunder AMR og AMR-leder tilmeldes.

## Sagens baggrund

Der tilbydes i år to workshops om Vold, trusler og udadreagerende adfærd til MED-organisationen.

Workshop 1 - Forebyggelse af vold, trusler og udadreagerende adfærd.

Workshop 2 - Håndtering af vold, trusler og udadreagerende adfærd.

Begge workshops afholdes kl 9.00 - 12.00 og hver workshop tilbydes tre gange i Sønder sø på Tingstedet 1 eller 2. Det er ikke et krav at der deltages på begge workshop, deltagelse skal ske efter hvad der er relevant for den enkelte arbejdsplads.

Der er få tilmeldte og derfor opfordres I til, at videreformidle om denne mulighed til resten af jeres organisation (LokalMED). Samtidig ses disse to workshops som en dags supplerende uddannelse for arbejdsmiljørepræsentanter og -ledere.

På Intranettet kan der læses mere om de to workshops og om hvordan I kan tilmelde jer. Link til Intranettet: [Arbejdsmiljødagene 2022 - Nordfyns Kommunes Intranet](#)

Er der spørgsmål til de to workshops kan HR Konsulent Jette Laursen kontaktes.

## Økonomiske oplysninger

-

## Lovgrundlag

Arbejdsmiljøloven.

## Beslutning

Orientering foretaget.

### **Beslutning på møde OmrådeMED Børn og Unge 19-08-2022 - 08:30**

Udsat til ekstraordinært møde d. 30. august.

### **Beslutning på møde OmrådeMED Rådhusene 16-08-2022 - 13:00**

Opmærksomheden henledes på de to workshops og nogle vil samles op ift. egen afdeling.

### **Beslutning på møde OmrådeMED Social og Arbejdsmarked 15-08-2022 - 12:30**

OmrådeMED nåede ikke punktet.

Orienteringen fremsendes til de enkelte LokalMED.

# Punkt 28: Arbejdsmiljødrøftelse 2022

S2022-33753

## Sagens kerne

Arbejdsmiljødrøftelsen gennemføres hvert i MED jævnt før MED-aftalen. OmrådeMEDs drøftelser indsamles og herigennem anvendes viden og erfaringer fra OmrådeMED til at kvalificere HovedMEDs drøftelse.

Arbejdsmiljødrøftelsen skal blandt andet være med til at synliggøre; hvilke arbejdsmiljøudfordringer der er på arbejdspladserne, hvad der konkret skal arbejdes med det kommende år og hvem gør hvad så målene opnås.

## Indstilling

MEDudvalget drøfter følgende med afsæt i arbejdsmiljøredegørelsen (bilag 1) og sidste års prioriterede indsatser (bilag 2).

- Hvad er status på sidste års prioriterede indsatser?
- Hvilke arbejdsmiljøudfordringer har vi på arbejdspladserne og/eller samlet i organisationen/direktørområderne?
- Hvilke prioriterede indsatser har vi for det kommende år?
- Hvordan sikre vi at komme i mål med de prioriterede indsatser for det kommende år?

## Sagens baggrund

Til arbejdsmiljødrøftelsen udarbejdes der en årlig arbejdsmiljøredegørelse for at kvalificere indsatser på arbejdsmiljøområdet. I redegørelsen indhentes der data på blandt andet sygefraværet, arbejdsskader, Arbejdstilsynets afgørelser samt brugen af sundhedsordningen (se bilag 1).

Arbejdsmiljødrøftelsen indeholder 4 punkter som skal drøftes (se indstillingspunkt). Drøftelserne er med til at gøre næste års arbejde med arbejdsmiljøet i Nordfyns Kommune mere konkret og samtidig vil relevante mål for hele organisationen blive indsat i det kommende årshjul for 2022.

### Opmærksomhedspunkter fra arbejdsmiljøredegørelsen

- Stigende sygefravær på Social og Arbejdsmarked.
- Faldende sygefravær på Administrationsområdet samt Teknik, Erhverv og Kultur.
- Sygefravær sammenlignet med fynske kommuner, Nordfyns Kommune har det laveste gennemsnitlige sygefravær.
- Der er stort pres på det psykiske arbejdsmiljø i organisationen - der er igangsat initiativer i 2022 med workshops om at håndtere og forebygge vold, trusler og udadreagerende adfærd, samt mental sundhed som overordnet emne i Sundhedsugen.
- Nyt system til registrering af krænkende hændelser - sikre bedre håndtering og forebyggelse af hændelser samt overblik over antal og typer af hændelser.
- Arbejdsulykker er der et stigende antal corona relaterede registreringer, særligt i første halvår af 2022.
- Flere afgørelser fra Arbejdstilsynet, dette skyldes primært flere arbejdspladser har fået flere afgørelser og det er muligt at indgå aftaleforløb med Arbejdstilsynet.

## Økonomiske oplysninger

-

## Lovgrundlag

Arbejdsmiljøloven.

Alle virksomheder skal holde en årlig arbejdsmiljødrøftelse, hvor arbejdsgiveren i samarbejde med de ansatte tilrettelægger det kommende års samarbejde om arbejdsmiljø. Drøftelsen skal også bruges til at vurdere, om det foregående års mål er nået og til at sætte mål for det kommende års arbejde. Herudfra skal der lægges en plan for, hvordan man i det kommende år vil samarbejde for at sikre et godt arbejdsmiljø i virksomheden.

I virksomheder med arbejdsmiljøorganisation (AMO) er det her, at drøftelsen skal foregå. AMO skal have mulighed for at drøfte og komme med input til virksomhedens kompetenceudviklingsplan vedrørende den supplerende uddannelse for medlemmerne af arbejdsmiljøorganisationen.

Når Arbejdstilsynet kommer på tilsyn, skal arbejdsgiveren skriftligt kunne dokumentere, at den årlige arbejdsmiljødrøftelse har fundet sted.

## **Beslutning**

Fortsat god erfaring med central app til kemikaliehåndteringssystem.

Trivselshandleplanerne genopfriskes inden næste trivselsundersøgelse gennemføres.

## **Beslutning på møde HovedMED 23-08-2022 - 09:30**

HovedMED fik en gennemgang af særlige fokusområder i arbejdsmiljøredegørelsen for 2021 og drøftelser i OmrådeMED som afsæt for en drøftelse af arbejdsmiljøet i 2022.

HovedMED drøftede følgende:

- Ønsker om mere sammenhæng mellem arbejdsmiljøarbejdet og særlige indsatser, f.eks. arbejdsfællesskaber, sundhedsugens temaer og arbejdsmiljødagen.
- Der skal endnu mere fokus på at sammenkoble arbejdsmiljø og løsning af kerneopgaven.
- Vi er midt i en omstilling, som medfører forandringer. Vi skal have fokus på, hvordan vi sikrer menneskelig og organisatorisk robusthed og evne til at have løbende dialog om forandringer.
- Implementeringsprocesser skal hænge sammen fra start til slut. Vi er hurtige til at påbegynde forandringer/nye tiltag, men har ikke megen tålmodighed til implementeringen.
- Ønske om mere systematik i arbejdsmiljøopfølgningen, som kan deles på tværs, herunder sikre bedre og mere målrettet inddragelse af LokalMED.
- Opbakning til vidensbaserede oplæg, som dem der har været afholdt virtuelt i organisationen hen over 2022 - der skal være mere fokus på tidspunkter for afholdelse, så forskellige målgrupper kan deltage.
- Der kan med fordel samles op på trivselshandleplanerne fra seneste måling.

HR-konsulent Jette Lund Laursen deltog under punktet.

## **Beslutning på møde OmrådeMED Børn og Unge 19-08-2022 - 08:30**

Udsat til ekstraordinært møde d. 30. august.

## **Beslutning på møde OmrådeMED Rådhusene 16-08-2022 - 13:00**

Status på årets prioriterede indsatser blev drøftet og der har været arbejdet med emnerne.

Indsatser for det kommende år:

- Den gode arbejdsplanlægning og arbejdets organisering.
- "Forstyrrelses" kulturen i storrumskontorerne og evaluering af mødeboksene på Otterup Rådhus.
- Social kapital og arbejdsfællesskaber.
- Fremme den fælles arbejdskultur og arbejdsglæde.

Der er behov for, at der er en systematik fra HR-konsulenterne, så der følges op i afdelingerne, når emner har været drøftet i OmrådeMED og derefter skal drøftes i LokalMED/TRIO. Vigtigt at der sker tilbagemeldinger fra LokalMED/TRIO og retur til OmrådeMED.

## **Beslutning på møde OmrådeMED Social og Arbejdsmarked 15-08-2022 - 12:30**

Punktet genoptages på kommende møde.

## **Bilag**

Bilag 2: Arbejdsmiljødrøftelse i MED 2021 - prioriterede indsatser

Bilag 1: Arbejdsmiljøredegørelse 2022

## Punkt 29: Arbejdspladsprisen 2022

S2022-33766

### Sagens kerne

Hvert År kan arbejdspladser i Nordfyns Kommune indstilles til at vinde Arbejdspladsprisen. Det er muligt, at blive indstillet, hvis en arbejdsplads har igangsat særlige tiltag som fremmer trivslen på arbejdspladsen. MED-organisationen har en vigtig rolle i at få kendskabet til arbejdspladsen ud i organisationen og samtidig være med til at indstille arbejdspladserne til prisen.

### Indstilling

MED-organisationen orienteres om deres rolle i forhold til at videreformidle Arbejdspladsprisen og indstille arbejdspladser til prisen.

### Sagens baggrund

Tilslutningen til Arbejdspladsprisen har været lille de seneste År og indstillinger til Arbejdspladsprisen i 2021 var desværre 0.

Derfor sættes der særligt fokus på, at muligheden for, at vinde Arbejdspladsprisen videreformidles ud i organisationen, så alle arbejdspladser der igangsætter gode initiativer også får mulighed for, at dele deres gode erfaringer og samtidig mulighed for at vinde Arbejdspladsprisen.

Hvert År gives der 2 x 10.000 kr. til to arbejdspladser.

Udover MEDs rolle i at få kommunikeret Arbejdspladsprisen ud og indstille arbejdspladser til prisen, vil der blive lavet opslag på Intranettet og det vil blive nævnt i nyhedsmailen til arbejdsmiljøorganisationen. Derudover er der en side på Intranettet med tidligere vindere og en beskrivelse af hvordan en arbejdsplads kan indstilles til prisen.

Link til Intra: [Arbejdspladsprisen - Nordfyns Kommunes Intranet](#)

HovedMED drøftede den 28. januar 2022 relevansen og model for at vinde prisen. I HovedMED er der stor opbakning til prisen og et ønske om at den fortsætter, da det er en god anledning til også at anerkende alle de gode initiativer der er ude rundt om på arbejdspladserne i organisationen.

Å

### Økonomiske oplysninger

Der gives 2 x 10.000 kr. Årligt til to arbejdspladser.

### Lovgrundlag

-

### Beslutning

Drøftet.

#### Beslutning på møde HovedMED 23-08-2022 - 09:30

HovedMED drøftede indstillingsmetode til Arbejdspladsprisen. Der blev ønsket mere kommunikation af muligheden for indstillinger via intra, og at det knyttes an til f.eks. sundhedsugen og arbejdsmiljødagen.

#### Beslutning på møde OmrådemED Bårn og Unge 19-08-2022 - 08:30

Udsat til ekstraordinært møde d. 30. august.

#### Beslutning på møde OmrådemED Rådhusene 16-08-2022 - 13:00

Der blev gjort opmærksom på, at OmrådemED kan indstille kandidater til arbejdsplads prisen.

#### Beslutning på møde OmrådemED Social og Arbejdsmarked 15-08-2022 - 12:30

OmrådemED nåede ikke punktet.

Å

Sagen tages med på kommende møde og forvaltningen tager initiativ til at formidle muligheden for at indstille til arbejdsmiljøprisen.

## **Punkt 30: Arbejdsskadestatistik for første halvår af 2022**

S2022-612

### **Sagens kerne**

Strategi og Politik har udarbejdet en kommenteret oversigt over anmeldte arbejdsulykker for første halvår af 2022 med sammenligning til tidligere år.

### **Indstilling**

Forelægges til orientering.

### **Sagens baggrund**

Strategi og Politik har udarbejdet en oversigt over anmeldte arbejdsulykker i år med sammenligning til tidligere år.

Oversigten viser antal og hovedårsager til arbejdsulykker.

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

### **Beslutning**

Taget til efterretning.

### **Bilag**

Oversigt over arbejdsulykker 1. halvår 2022

# Punkt 31: Fraværsstatistik pr. 30. juni 2022 - Teknik, Erhverv og Kultur

S2022-32617

## Sagens kerne

### Sagens kerne

Fraværsstatistikken pr. 30. juni 2022 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. 30. juni 2022 på 2,9%, hvilket er 0,6 procentpoint lavere i forhold til pr. 30. juni 2021.

Specifikt for juni måned 2022 ligger sygefraværet på 1,9 %, hvilket er 0,4 procentpoint lavere end juni måned 2021 og 0,3 procentpoint lavere end maj måned 2022.

Det registrerede fravær svarer til ca. 3,1 fraværsårsværk for OmrådeMED Teknik, Erhverv og Kultur.

Andelen uden sygefravær er pr. 30. juni 2022 på 31,9% og ligger dermed over måltallet på 30%. Andel uden sygefravær er steget med 1,4 procentpoint set i forhold til pr. 31. maj 2022.

Det samlede sygefravær for hele kommunen, set over de seneste 12 måneder, ligger pr. 30. juni 2022 på 5,7 %, hvilket er 0,9 procentpoint højere i forhold til pr. 30. juni 2021.

Måltal:

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

Fraværs-rapport pr. 30. juni 2022	Sygefraværs- procent		Antal syge- fraværsdage 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.
<b>OmrådeMED Teknik, Erhverv og Kultur</b>	<b>Måltal</b>		<b>Måltal</b>	<b>Måltal</b>	<b>I hele kr.</b>
	3,3 %		8,5 dage	30,0 %	
Teknik, Erhverv og Kultur	2,9 %	3,5 %	7,4 dage	31,9 %	1.437.993

Seneste 12 måneder: 1. juli 2021 - 30. juni 2022.

Forrige 12 måneder: 1. juli 2020 - 30. juni 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. 1,4 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**

Drøftet.

Der skal fortsat holdes fokus på de gode drøftelser og håndteringen af sygefravær.

## **Bilag**

Fraværssrapport - Område-MED Teknik, Erhverv og Kultur - pr. 30. juni 2022

Datagrundlag i fraværssrapporterne

# **Punkt 32: 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**

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.

## **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 33: Orientering**

S2020-3849

### **Sagens kerne**

Forelægges til orientering:

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

### **Beslutning**

Teknik og Service arbejder målrettet på at få en egen AMR på området. Muligheden for en føl-ordning drøftet.

Driftsområderne oplever udfordringer med rekruttering. Det er svært at finde kvalificerede medarbejdere. Der er stor konkurrence med de private entreprenører.

## **Punkt 34: Eventuelt**

S2020-3849

**Sagens kerne**

-

**Beslutning**

Godkendt.