

Odder Kommune



Referat

Hovedudvalg

Den 27-02-2023

Tidspunkt: **09:00**

Sted: **Rådhuset, Mødelokale 2**

Deltagere:

**Sanela Ljeskovica
Susanne Hammer-Jakobsen
Tom Thielemann
Thomas Jørgensen
Rikke Liboriussen
Julie Fjældstad
Bodil Jeppesen
Lone Bay
Torben Gejl Kristensen
Anette Holm Sørensen
Sabine Krieger
Henning Haahr
Morten Møller**

Afbud:

**Mie Krarup Madsen
Leo Kristoffersen**

**Indholdsfortegnelse**

1.	Godkendelse af referat fra sidste møde	3
2.	Godkendelse af dagsorden	4
3.	Årlig arbejdsmiljødrøftelse.....	5
4.	Strategi for rekruttering, tilknytning og den gode arbejdsplads	8
5.	Procedure for udbud af overskydende timer til deltidsansatte	10
6.	Trivselsmåling 2023	12
7.	Opfølgning på udmøntning af P30	14
8.	Budget og økonomi.....	15
9.	MED-struktur i Landsbyordningerne.....	16
10.	Tema for MED Klippekortmodul 2023	18
11.	Orientering om standardaftale vedr. tillidsrepræsentanternes anvendelse af kommunalt IT udstyr til organisationsarbejde	20
12.	Eventuelt.....	21
13.	Kommunikation fra mødet.....	22



1. Godkendelse af referat fra sidste møde

Sagsnr.: S2019-15226

Dok.nr.: D2023-7713

Åbent

Fraværende: Leo Kristoffersen (Afbud)

Forvaltningen indstiller

*Punktet er til beslutning.
Der afsættes 2 minutter til punktet.*

Referat fra mødet den 28. november 2022 er vedlagt som bilag, og kan også hentes på HR-portale: <https://hr.odder.dk/media/fazicfbf/samlet-referat-hovedudvalg-den-28-11-2022.pdf>

Beslutning Hovedudvalg 27-02-2023

Godkendt

Bilagsliste

[D2022-113402](#) Åbent referat - Hovedudvalg den 28-11-2022, kl. 10:00-12:30



2. Godkendelse af dagsorden

Sagsnr.: S2019-15226

Dok.nr.: D2023-7714

Åbent

Fraværende: Leo Kristoffersen (Afbud)

Forvaltningen indstiller

Punktet er til beslutning.

Der afsættes 2 minutter til punktet.

Beslutning Hovedudvalg 27-02-2023

Godkendt



3. Årlig arbejdsmiljødrøftelse

Sagsnr.: S2022-1873

Dok.nr.: D2023-7734

Åbent

Fraværende: Leo Kristoffersen (Afbud)

Dagsorden

*Punktet er til beslutning.**Der afsættes 50 minutter til punktet.*

I henhold til arbejdsmiljøloven skal HovedUdvalget have en årlig arbejdsmiljødrøftelse. Drøftelsen tager afsæt i arbejdsmiljøregnskabet, som indeholder et tilbageblik på det forgangne år bl.a. med status på sygefravær, arbejdsulykker, tilsynsbesøg og interne audits.

Formålet med arbejdsmiljødrøftelsen er dels at gøre status på det forgangne års indsatser og resultater, dels - og særligt - at lægge en plan for fremadrettede fokusområder og indsatser.

Drøftelsen i Hovedudvalget tages først i mindre grupper og herefter drøftes betragtningerne i plenum.

Enkelte pointer fra regnskabet:

- Sygefraværet er fra 2020 til 2022 steget fra 13,7 dage i gennemsnit pr. fuldtidsbeskæftiget til 17,4 dage i gennemsnit pr. fuldtidsbeskæftiget. Stigningen ses både i korttids- og langtidsfraværet
- Sygefraværet er størst blandt de 20-29 årige og de 60-69 årige
- Antallet af anmeldte arbejdsskader er faldet - særligt blandt ulykker uden fravær og ulykker med 14-20 dages fravær. Der ses derimod en stigning i antallet af ulykker med 4-13 dages fravær.
- Antallet af psykologsamtaleforløb via Human House er på cirka samme niveau i 2022 som i 2021. Det bemærkes dog, at 60 ud af 94 samtaleforløb vedrører stress. I 2021 var der dog 21 samtaleforløb, der alene vedrørte private forhold, hvorimod der ikke er registreret samtaleforløb i den kategori i 2022. Der er kun i meget begrænset omfang anvendt trepartssamtaler i forbindelse med samtaleforløbet (leder, medarbejder og psykolog).
I data indgår ikke antallet af stressforløb, som ansatte i Odder Kommune har deltaget i i jobcenterregi.

Som led i den fokuserede indsats i forhold til at nedbringe sygefraværet vil HR teamets arbejdsmiljøaudits i 2023 blive tilrettelagt med afsæt i sygefraværdata.

Som supplement til arbejdsmiljøregnskabet for 2022, er der som bilag vedlagt en oversigt over sygefraværet for januar 2023. Oversigten viser et samlet sygefravær på 8,1 procent mod 6,5 procent i januar 2022. Det er særligt korttidsfraværet under 14 dage, der ligger højere, men også det mellemlange og lange fravær ligger over niveauet for 2022. Derimod ses et fald i det meget lange fravær over 91 dage.

Hovedudvalget drøfter med afsæt i arbejdsmiljøregnskabet følgende:



- HovedUdvalget har fastlagt en målsætning om et sygefravær på maksimalt 12 dage i gennemsnit pr. fuldtidsbeskæftiget. Direktionen følger sygefraværet og sikrer dialog om ledelsesmæssige handlinger, der kan medvirke til at nedbringe et højt sygefravær. Af arbejdsmiljømålene fremgår endvidere, at alle arbejdspladser skal sætte lokale mål for sygefraværet. Giver arbejdsmiljøregnskabet anledning til, at der derudover iværksættes fælles indsatser?
- Psykologordningen anvendes i stort omfang i relation til stress. Muligheden for trepartssamtaler, hvor også den stressramte medarbejders leder deltager, med henblik på dialog om, hvordan medarbejderen bedst hjælpes i relation til arbejdet, anvendes dog stort set ikke. Der er dermed en risiko for, at håndteringen af stressbelastningen forbliver et individuelt anliggende. HovedUdvalget drøfter på den baggrund, hvorvidt en trepartssamtale skal være en obligatorisk del af samtaleforløbet, når der er tale om hel eller delvis arbejdsrelateret stress.
- Udmøntningen af P30 giver anledning til et særligt fokus på arbejdsmiljøet, som det også er beskrevet i arbejdsmiljøregnskabet. Hovedudvalget drøfter, hvordan vi i fællesskab kan sikre dette fokus, f.eks. i forbindelse med den supplerende arbejdsmiljøuddannelse.
- Om arbejdsmiljøregnskabet giver anledning til andre opmærksomheder end de ovenfor nævnte.

Forvaltningen indstiller

-

Beslutning Hovedudvalg 27-02-2023

Det blev bemærket, at det er bekymrende, at sygefraværet er stingende samtidig med, at vi arbejder med besparelser og omorganisering. Medarbejderrepræsentanterne gav udtryk for, at der opleves en del uro rundt omkring i forbindelse med de organisatoriske ændringer, der følger med P30.

Det blev dog også drøftet, at der også på landsplan ses et øget sygefravær, så det er ikke alene en tendens i Odder.

En del arbejdspladser var i foråret ramt af corona, som også formodentlig har givet et øget sygefravær. Post-corona kan også have indflydelse på, om vi melder os syge "tidligere" end før.

Der blev fra medarbejderside nævnt, at der fortsat er et ønske om at kunne afprøve en øget rengøring på nogle arbejdspladser, for at se om det har indvirkning på sygefraværet.

Det blev ligeledes nævnt om der er en effekt af e-læring-kurserne omkring hygiejne - der er ikke viden om, om vi har ændret adfærd efter at gennemgå kurset. Der efterlyses dialog på arbejdspladserne om, om kurset giver anledning til, at vi skal gøre noget anderledes.

I forhold til anvendelse af psykologordningen, blev det drøftet om vi kan blive klogere på, hvorfor antallet af stressrelaterede samtaler er stingende - herunder om der er øgede belastninger i det psykiske arbejdsmiljø. Der blev i samme forbindelse drøftet metoder til at arbejde med håndtering og forebyggelse af stor arbejdsmængde og tidspres, eksempelvis IGLO. Samtidig blev det også bemærket, at det er blevet mere legitimt at tale om stress - og det er positivt at det er noget vi tør tale om, hvilket også kan påvirke ønsket om at få hjælp.



HovedUdvalget ønskede ikke at gøre trepartssamtaler i forbindelse med samtaleforløb obligatorisk.

I forbindelse med sygefraværsprojektet på skoleområdet er der udsendt en "tilbudsvifte" fra Jobcentret. Der blev spurgt til om denne kunne udsendes igen. HR teamet følger op med Jobcentret.

HovedUdvalgets opgave er ikke at finde konkrete løsninger med at sætte en retning for, hvad vi gerne vil med arbejdsmiljøet. Det er bl.a. gjort via arbejdsmiljømålene, og der er eksempelvis ikke klarhed over, om der lokalt er sat mål for sygefraværet.

Koncernledelsen vil derfor på deres næste møde drøfte den strategiske indsats i forhold til nedbringelse af sygefraværet og arbejdet med psykiske belastninger i arbejdet, herunder arbejds-mængde og tidspres.

Der vil på næste ordinære møde i Hovedudvalget komme et oplæg fra koncernledelsens drøftelse til det fortsatte fokus på arbejdsmiljøet.

Bilagsliste

- [D2023-13666](#) Arbejdsmilj_regnskab 2022
 - [D2023-12945](#) Sygefravær Odder Kommune, januar 2023
-



4. Strategi for rekruttering, tilknytning og den gode arbejdsplads

Sagsnr.: S2022-2019

Dok.nr.: D2023-7735

Åbent

Fraværende: Leo Kristoffersen (Afbud)

Dagsorden*Punktet er til beslutning.**Der afsættes 25 minutter til punktet.***Baggrund**

Med afsæt i HovedUdvalgets strategiplan for indeværende MED-periode, nedsatte HovedUdvalget i 2022 en arbejdsgruppe, der fik til opgave at udarbejde et udkast dels til en rekrutteringsstrategi og dels til en livsfasepolitik.

Arbejdsgruppen bestod af:

- Sekretariats- og HR chef Morten Møller (formand for gruppen)
- Dagtilbudsleder Henriette Stein Carlsen
- Leder af Bo & Beskæftigelse Jonna Lind Jacobsen
- Uddannelseskonsulent i Sundhed & Omsorg, Lisbeth Riis
- FTR for BUPL Lone Bay
- TR for DSR Bodil Jeppesen
- FTR for FOA (Sosu-området) Jeanne Bøg Pedersen
- TR for SL Tom Thielemann

Resultatet af arbejdsgruppens arbejde

Arbejdsgruppen har undervejs bl.a. arbejdet med analyse af de udfordringer vi står overfor, og med brainstorm på indsatser, der kan imødegå udfordringerne. Det har samtidig været arbejdsgruppen mål, at det endelige produkt (strategien) skulle være enkel, kortfattet og let tilgængelig.

På den baggrund har der også været enighed i arbejdsgruppen om at udarbejde en samlet strategi, der kunne favne det oprindelige opdrag om en rekrutteringsstrategi og en livsfasepolitik. Det er arbejdsgruppens opfattelse, at et godt arbejdsliv ikke kan sættes i faste kasser, men handler om fleksible løsninger og muligheder gennem arbejdslivet.

Derfor er resultatet af arbejdsgruppens arbejde en "strategi for rekruttering, tilknytning og det gode arbejdsliv".

Strategien indeholder et katalog over en række indsatsmuligheder, der er grupperet i før, under og efter ansættelse.

En række indsatser fordrer tiltag både centralt for Odder Kommune som helhed, fælles for et fagområde, og lokalt på den enkelte arbejdsplads.

Strategien anviser ikke, hvor en konkret indsats er forankret, men arbejdsgruppen indstiller, at HovedUdvalget drøfter dette som led i udmøntning af strategien.

Selvom strategien indeholder et "bruttokatalog" af mulige indsatser, er det arbejdsgruppens vurdering, at særligt tre område bør prioriteres:



- Branding af Odder Kommune som arbejdsplads gennem tydeliggørelse af kernefortællingen
- Tilknytning af nyansatte gennem styrket og systematisk onboarding
- Fleksibilitet i arbejdstid

I forhold til fleksibilitet i arbejdstid anbefaler arbejdsgruppen, at vi i Odder lader os inspirere af de indsatser andre kommuner har arbejdet med bl.a. som led i projektet En fremtid med fuldtid. Arbejdsgruppen retter endvidere opmærksomhed på, at der bør arbejdes med at reducere de barrierer, der er for højere grad af fleksibilitet i arbejdstid og mulighederne for flere på fuld tid eller højere timetal.

Forvaltningen indstiller

Arbejdsgruppen indstiller at

- HovedUdvalget godkender "Strategi for rekruttering, tilknytning og den gode arbejdsplads"
- HovedUdvalget drøfter, hvordan strategien skal udmøntes og omsættes både centralt, områdevis og lokalt, herunder hvordan vi sikrer, at vi kommer fra papir til konkret handling.

Beslutning Hovedudvalg 27-02-2023

HovedUdvalget vedtog strategien som forelagt.

Der blev rettet opmærksomhed på, at strategien gælder for hele Odder Kommune og på alle niveauer.

Koncernledelsen vil på et kommende møde drøfte, hvordan vi arbejder med udmøntning af strategien. HovedUdvalget vil blive orienteret om udmøntningen.

Bilagsliste

[D2022-110133](#) Strategi for rekruttering, tilknytning og den gode arbejdsplads - vedtaget den 27. februar 2023



5. Procedure for udbud af overskydende timer til deltidsansatte

Sagsnr.: S2022-2019

Dok.nr.: D2023-7736

Åbent

Fraværende: Leo Kristoffersen (Afbud)

Dagsorden

*Punktet er til beslutning.**Der afsættes 10 minutter til punktet.*

HovedUdvalget besluttede i 2022, at der skulle udarbejdes en fælles procedure, der udmønter "Aftale om deltidsansattes adgang til højere timetal". HovedUdvalget besluttede at anmode arbejdsgruppen vedr. rekrutteringsstrategien om også at udarbejde et udkast til en procedure.

Arbejdsgruppen har udarbejdet et udkast til procedure, som gruppen vurderer både tager hensyn til fælles principper og samtidig giver fleksibilitet i forhold til den konkrete kontekst.

Arbejdsgruppen retter dog opmærksomhed på, at der bør arbejdes med de barrierer der kan være i forhold til at imødekomme deltidsansattes ønsker om højere timetal. Det kan være barrierer i form af arbejdstidstilrettelæggelse og opgavemængde. Tilsvarende rettes også opmærksomhed på betydningen af en åben dialog på den enkelte arbejdsplads om, hvordan arbejdet kan tilrettelægges og organiseres ved ansættelse på højere timetal, således at rene antagelser og forestillinger om en hverdag med højere timetal minimeres.

Forvaltningen indstiller

Arbejdsgruppen indstiller at

- HovedUdvalget godkender Procedure for udbud af overskydende timer til deltidsansatte
- HovedUdvalget drøfter, hvordan der kan arbejdes med barrierer for ønsket om og mulighederne for ansættelses på højere timetal

Beslutning Hovedudvalg 27-02-2023

HovedUdvalget godkendte proceduren.

Der blev spurgt til om man må håndtere tilbuddet om ledige timer sådan i praksis, at man skriver sig på liste, hvis man ønsker at gå op i tid. Det præciseres, at overskydende timer skal udbydes til alle deltidsansatte indenfor overenskomsten på tjenestestedet. Det er derfor ikke i sig selv tilstrækkeligt at kigge med tidligere udarbejdet liste, som medarbejderne har kunnet skrive sig på.

Vi skal være særligt opmærksomme på eventuelle organisatoriske/strukturelle barrierer i forhold til at gå op i tid.

Dette indtænkes i arbejdet med udmøntning af strategien for rekruttering og fastholdelse.

Bilagsliste

[D2023-2070](#)

Procedure for udbud af overskydende timer til deltidsansatte - godkendt den 27.



februar 2023



6. Trivselsmåling 2023

Sagsnr.: S2023-562

Dok.nr.: D2023-7775

Åbent

Fraværende: Leo Kristoffersen (Afbud)

Dagsorden

*Punktet er til beslutning.**Der afsættes 20 minutter til punktet.*

Hovedudvalget har tidligere besluttet, at der skal gennemføres trivselsmåling blandt medarbejdere og ledere hvert tredje år. Den seneste måling blev gennemført i efteråret 2020, og den næste måling skal derfor, efter planen, gennemføres i efteråret 2023. Hovedudvalget drøfter trivselsmålingen med henblik på at fastlægge retningslinjer for gennemførelse og opfølgning herpå. Direktionen har på deres møde den 7. februar 2023 haft en indledende drøftelse af deres ønsker til ramme og proces, som indgår i Hovedudvalgets drøftelse.

Trivselsmålingen er hidtil gennemført som en 3-i-1 spørgeskemaundersøgelse, der desuden favner APV for det psykiske arbejdsmiljø samt lederfeedback. Spørgerammen har de seneste gange været stort set identisk, hvilket har givet mulighed for benchmark over tid. Der har desuden været mulighed for at supplere med aktuelle tematiserede spørgsmål. I 2020 indgik der således spørgsmål relateret til COVID-19 situationen.

Direktionen foreslår, at standard-spørgerammen suppleres med et tema om kerneopgave og kultur (se bilag).

I henhold til Hovedudvalgets beslutning skal trivselsmålingen som nævnt gennemføres i efteråret 2023. Det vil som udgangspunkt betyde, at spørgeskemaer udsendes i uge 39 med svarfrist i uge 41, hvorefter der kan udarbejdes rapporter til levering i uge 45. I lyset af udmøntningen af P30 bør det dog overvejes, om organisatoriske ændringer, herunder de tekniske tilpasninger af Linje-OrganisationsSystemet, der angiver ledelsesmæssigt referenceforhold, er på plads på dette tidspunkt, eller trivselsmålingen alternativ skal udsættes til primo 2024.

Forvaltningen indstiller

Hovedudvalget drøfter og beslutter med afsæt i ovenstående:

- Om trivselsmålingen gennemføres som en 3-i-1 måling med afsæt i den hidtidige spørgeramme
- Om trivselsmålingen suppleres med et tema vedr. kultur eller andre temaer
- Om trivselsmålingen gennemføres i efteråret 2023 eller om den udsættes til første kvartal 2024

Beslutning Hovedudvalg 27-02-2023

Det blev besluttet at gennemføre trivselsmålingen igen som en 3-i-1 måling.

Der ønskes medtaget et tema i undersøgelsen om kerneopgave og kultur.



Af hensyn til de forventede organisatoriske ændringer som følge af P30 udsættes undersøgelsen til første kvartal 2024.

Bilagsliste

[D2023-12774](#) Temaspørgsmål vedr. kerneopgave



7. Opfølgning på udmøntning af P30

Sagsnr.: S2023-774

Dok.nr.: D2023-12944

Åbent

Fraværende: Leo Kristoffersen (Afbud)

Dagsorden

*Punktet er til information og drøftelse.**Der afsættes 30 minutter til punktet.*

Status på arbejdet med udmøntning af effektiviseringer og besparelser i forbindelse med P30 drøftes, herunder planer for inddragelse af MED-systemet i de enkelte projekter under P30.

Forvaltningen indstiller

-

Beslutning Hovedudvalg 27-02-2023

Der arbejdes fortsat på procesplanerne for udmøntning af P30 - herunder særligt for ledelse og administration. Planerne vil være på plads senest 1. april.

Der blev igen spurgt til, hvornår MED-organisationen involveres. Der er en optagethed af at Hovedudvalget skal sikre, at der bliver inddragelse på rette niveau. Det opleves uklart for medarbejdersiden, hvornår de bliver inddraget heri. Det blev rettet opmærksomhed på, at der kan være projekter, hvor det ikke umiddelbart ser ud til, at der kan være organisatoriske/personalemæssige konsekvenser, men hvor en ændring af en opgave alligevel kan medføre ændringer lokalt, som skal behandles i et lokalt MED-udvalg.

I forhold til økonomien informerede Kommunaldirektøren om, at der i 2023 hentet godt tre mio. kr. med de beslutninger, der allerede er truffet i forhold til udmøntning af besparelse på rådhuset.

Der blev igen appelleret til at inddrage de tillidsvalgte i at kvalificere de planer og beslutninger, der er undervejs.

De to nye fagchefstillinger - Skole- og Dagtilbudschef samt Børne- Unge- og Familiechef bliver slået op den 28. februar.



8. Budget og økonomi

Sagsnr.: S2021-3269

Dok.nr.: D2023-12948

Åbent

Fraværende: Leo Kristoffersen (Afbud)

Dagsorden

*Punktet er til information og drøftelse.
Der afsætte 10 minutter til punktet.*

Kommunaldirektøren orienterer om status på budgetproces for budget 2024 samt opfølgning på indeværende budget.

Forvaltningen indstiller

-

Beslutning Hovedudvalg 27-02-2023

Tilrettelæggelse af budgetprocessen for 2024 er igang. Procesplanen godkendes på kommunalbestyrelsens møde den 28. februar 2023.

Det endelige regnskab for 2022 er endnu ikke klar.



9. MED-struktur i Landsbyordningerne

Sagsnr.: S2023-567

Dok.nr.: D2023-7733

Åbent

Fraværende: Leo Kristoffersen (Afbud)

Dagsorden

*Punktet er til beslutning.**Der afsættes 5 minutter til punktet.*

I forlængelse af ændringen af ledelsesstrukturen i Landsbyordningerne i 2022, således at man gik fra én virksomhedsleder (skoleleder) for både skole- og dagtilbud til en virksomhedsleder for hhv. skolerne og dagtilbuddene, er der behov for tilpasning af MED-strukturen for Landsbyordningerne.

Da ledelsen er delt på to virksomhedsledere bliver der dermed også tale om to lokale MED-udvalg fremfor tidligere et MED-udvalg.

Ændringen af strukturen har endvidere medført, at der vælges en arbejdsmiljørepræsentant på hver skole i landsbyordningerne og en arbejdsmiljørepræsentant i hver daginstitution i landsbyordningerne.

Landsbyordningerne ønsker følgende lokale MED-organisering:

Skoleområdet

4 ledelsesrepræsentanter

4 tillidsrepræsentanter for lærerne

1 tillidsrepræsentant for pædagogerne

1 tillidsrepræsentant for pædagogmedhjælper/pædagogiske assistenter

1 medarbejderrepræsentant for skolesekretærerne

1 arbejdsmiljørepræsentant

Såfremt der ikke er valgt en tillidsrepræsentant for pædagoger og/eller pædagogmedhjælper/pædagogiske assistenter kan der vælges en medarbejderrepræsentant til MED-udvalget af og blandt de respektive faggrupper.

Dagtilbudsområdet

4 ledelsesrepræsentanter

2 tillidsrepræsentanter for pædagogerne

1 tillidsrepræsentant for pædagogmedhjælper/pædagogiske assistenter

1 arbejdsmiljørepræsentant

Såfremt der ikke er valgt tillidsrepræsentant for pædagoger og/eller pædagogmedhjælper/pædagogiske assistenter kan der vælges en medarbejderrepræsentant til MED-udvalget af og blandt de respektive faggrupper.

Med henblik på at sikre et fortsat godt samarbejde på tværs af skole og dagtilbud, afholdes møder i MED-udvalgene på samme tid, således at der skabes rum for, at dele af møderne kan afholdes som fællesmøder.



Forvaltningen indstiller

Hovedudvalget anmodes med godkendelse af ændringerne den lokale MED-organisering i Landsbyordningerne.

Beslutning Hovedudvalg 27-02-2023

Godkendt.



10. Tema for MED Klippe kortmodul 2023

Sagsnr.: S2021-3362

Dok.nr.: D2023-12947

Åbent

Fraværende: Leo Kristoffersen (Afbud)

Dagsorden

Punktet er til beslutning.

Der afsættes 15 minutter til punktet.

Hovedudvalget drøfter og beslutter, hvilket tema udbud af MED klippekort skal omhandle i 2023.

Som baggrund for drøftelsen er nedenfor skitseret en oversigt over de temaer, der tidligere har været udbudt:

År	Tema for uddannelse
2016	MED's rolle i forandringsprocesser, med oplæg af Karsten Poulsen om effektiviseringssporet
2017	Fælles arbejdsmiljø- og MED-konference i Spektrum - med oplæg om Social kapital af Tage Søndergaard Kristensen og Relationel velfærd af Jacob Storch
2018 (november)	Kommunikation og sammenhængskraft i MED-systemet med oplæg af Henning Haahr om værdien af MED
2020 (februar/marts)	MEDs rolle i arbejdet med det personalepolitiske værdisæt med oplæg af Jette Lorenzen om perspektiver på værdier i organisationen

Det bemærkes, at der ikke i 2021 og 2022 har været gennemført MED klippekort moduler, hvorfor disse ikke fremgår af oversigten.

Der kan hentes inspiration til temaer på PUF's hjemmeside (Parternes UddannelsesFællesskab): <https://puf.dk/med-klippe kort-moduler>

Forvaltningen indstiller

-

Beslutning Hovedudvalg 27-02-2023

Der blev stillet forskellige forslag:

- Et bud kunne være det nye modul PUF udbyder om MEDs rolle i forhold til stress/psykisk arbejdsmiljø.
- Et andet forslag var at fokusere på et tema om samarbejde og faglighed - som kan bidrage til at forebygge psykiske belastninger i arbejdet.

Der arbejdes videre med temaet om samarbejde og faglighed som et MED klippekort modul.



Hovedudvalget anbefaler, at de lokale MED-udvalg deltager på klippekortmodulet sammen.



11. Orientering om standardaftale vedr. tillidsrepræsentanternes anvendelse af kommunalt IT udstyr til organisationsarbejde

Sagsnr.: S2020-26907

Dok.nr.: D2023-10371

Åbent

Fraværende: Leo Kristoffersen (Afbud)

Dagsorden

*Punktet er til information og drøftelse.**Der afsættes 2 minutter til punktet.*

Odder Kommune har indgået standardaftale vedrørende de persondataretlige rammer for TR's brug af arbejdspladsens IT-udstyr i forbindelse med indsamling, behandling og opbevaring af personoplysninger.

Standardaftalen er udarbejdet af KL, Danske regioner og Forhandlingsfællesskabet efter råd og vejledning af Datatilsynet.

Forhandlingsfællesskabet har på forhånd tiltrådt aftalen på vegne af deres medlemsorganisationer, så Odder Kommunes indgåelse af aftalen er derfor sket uden lokal forhandling.

Standardaftalen understøtter de lokale parter dataansvar og præciserer de databeskyttelsesretlige rammer.

Det sker blandt andet ved, at standardaftalen sikrer, at arbejdsgiver yder den nødvendige tekniske bistand til tillidsrepræsentanten, hvor dette er nødvendigt for blandt andet at sikre håndtering af de registreredes rettigheder og sikre fortrolighed omkring de registreredes personoplysninger.

Forvaltningen indstiller

-

Beslutning Hovedudvalg 27-02-2023

Taget til efterretning.

Bilagsliste

[D2023-7661](#)Standardaftale mellem Odder Kommune og Forhandlingsfællesskabets medlemsorganisationer



12. Eventuelt

Sagsnr.: S2019-15226

Dok.nr.: D2023-7715

Åbent

Fraværende: Leo Kristoffersen (Afbud)

Forvaltningen indstiller

.

Beslutning Hovedudvalg 27-02-2023

Ingen bemærkninger.



13. Kommunikation fra mødet

Sagsnr.: S2019-15226

Dok.nr.: D2023-7716

Åbent

Fraværende: Leo Kristoffersen (Afbud)

Forvaltningen indstiller

Punktet er til beslutning.

Der afsættes 5 minutter til punktet.

Hovedudvalget beslutter, hvad der særskilt skal kommunikeres fra mødet og hvordan.

Beslutning Hovedudvalg 27-02-2023

Ud over referatet udarbejdet en kort information vedr. følgende punkter.

- trivselsmålingen
 - strategi for rekruttering, tilknytning og den gode arbejdsplads
 - procedure for udbud af overskydende timer til deltidsansatte
-



Samlet bilagsliste

- [D2022-113402](#) Åbent referat - Hovedudvalg den 28-11-2022, kl. 10:00-12:30
- [D2023-13666](#) Arbejdsmiljøregnskab 2022
- [D2023-12945](#) Sygefravær Odder Kommune, januar 2023
- [D2022-110133](#) Strategi for rekruttering, tilknytning og den gode arbejdsplads - vedtaget den 27. februar 2023
- [D2023-2070](#) Procedure for udbud af overskydende timer til deltidsansatte - godkendt den 27. februar 2023
- [D2023-12774](#) Temaspørgsmål vedr. kerneopgave
- [D2023-7661](#) Standardaftale mellem Odder Kommune og Forhandlingsfællesskabets medlemsorganisationer