

Odder Kommune



Referat

Hovedudvalg

Den 22-05-2023

Tidspunkt: **08:00**

Sted: **Rådhuset, Mødelokale 2**

Deltagere:

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

Afbud:

**Jane Venus
Thomas Jørgensen**

**Indholdsfortegnelse**

1.	Godkendelse af referater fra seneste møder	3
2.	Godkendelse af dagsorden	4
3.	Orientering vedr. feriefonden samt valg til feriefondens bestyrelse	5
4.	Status på arbejdsmiljø og sygefravær	8
5.	Status og opfølgning på P30 - Sammen om nye løsninger.....	11
6.	Budget og Økonomi	13
7.	Koncernledelsens drøftelse vedr. den strategiske sygefraværsindsats	15
8.	Koncernledelsens drøftelse vedr. udmøntning af strategi for rekruttering, tilknytning og det gode arbejdsliv.....	16
9.	Ligestillingsredegørelse 2023	17
10.	Opfølgning vedr. udbud af MED klippekortmodul i 2023	19
11.	Hovedudvalgets deltagelse i årets MED-konference	20
12.	Fælles perspektiver på frisættelse	21
13.	Eventuelt.....	22
14.	Kommunikation fra mødet	23



1. Godkendelse af referater fra seneste møder

Sagsnr.: S2019-15226

Dok.nr.: D2023-39221

Åbent

Fraværende: Jane Venus (Afbud), Thomas Jørgensen (Afbud)

Forvaltningen indstiller

Punktet er til beslutning

Der afsættes 5 minutter til punktet.

Siden sidste ordinære møde den 27. februar 2023 har der endvidere været afholdt ekstraordinært møde den 13. april 2023.

Referater fra begge møder vedlægges til godkendelse.

Beslutning Hovedudvalg 22-05-2023

Godkendt

Bilagsliste

[D2023-34528](#) Samlet referat - Hovedudvalg den 13-04-2023, kl. 13:00-15:00

[D2023-22042](#) Åbent referat - Hovedudvalg den 27-02-2023, kl. 09:00-12:00



2. Godkendelse af dagsorden

Sagsnr.: S2019-15226

Dok.nr.: D2023-39242

Åbent

Fraværende: Jane Venus (Afbud), Thomas Jørgensen (Afbud)

Forvaltningen indstiller

Punktet er til beslutning.

Der afsættes 2 minutter til punktet

Beslutning Hovedudvalg 22-05-2023

Godkendt



3. Orientering vedr. feriefonden samt valg til feriefondens bestyrelse

Sagsnr.: S2021-3269

Dok.nr.: D2023-40208

Åbent

Fraværende: Jane Venus (Afbud), Thomas Jørgensen (Afbud)

Dagsorden

Punktet er til beslutning for så vidt angår valg til bestyrelsen.

Der afsættes 25 minutter til punktet.

Formanden for feriefondens bestyrelse Lenette Hededal deltager under punktet.

Orientering fra feriefondens bestyrelse ang. konsekvenserne af den nye ferielov, og hvilke opgaver, det medfører for bestyrelsen.

Det er ikke længere Arbejdsmarkeds FerieFond (AFF) der afgør, om en medarbejder, der ikke har fået hævet sine feriepenge, kan få disse udbetalt. Det er efter den nye ferielovs vedtagelse blevet en opgave for feriefondens bestyrelse, og det har krævet lidt ekstra ressourcer i begyndelsen, men er slet ikke en uoverkommelig opgave nu.

Den nye ferielov har også betydet, at der ikke er tilfaldet feriemidler til feriefonden i årene 2019 og 2020, før nu. Disse to år er blevet afregnet i efteråret 2022, og vi fik tilsammen 382.305,57 kr. og modsat tidligere kan vi beholde hele puljen selv i feriefonden. Feriepengene var tiltrængt, da vi i de seneste år, har været tilbageholdende med iværksætte større istandsættelser, fordi vi ikke rigtigt kendte konsekvensen af den nye ferielov.

Lige som mange andre steder har vi også haft unormalt store stigninger af forbrugsbestemte udgifter, og selv om vi har forsøgt at hæve lejen på sommerhusene, har lejeindtægterne ikke kunnet dække udgifterne til den daglige drift. Vores forventning er dog, at de unormalt høje forbrugsudgifter vil falde i 2023, og det er derfor ikke nødvendigt med en yderligere lejestigning.

Feriefondens regnskab er ikke på plads endnu, skal først indsendes senest den 1. juni, men man kan til enhver tid - efter den 1. juni - henvende sig til bestyrelsen, hvis man gerne vil se regnskabet.

Valg til feriefondens bestyrelse

I flg. vedtægterne sidder medlemmer af bestyrelsen for en periode på tre år, og der er i år valg til feriefonden af to af bestyrelsens medlemmer, begge ønsker genvalg, og så har Poul Johansen ønsket at udtræde af bestyrelsen et år før hans valgperiode udløber, (udløber i 2024) hvorfor der skal vælges et bestyrelsesmedlem for et år.

På valg er:

Anders Grønkjær-Petersen (ønsker genvalg)

Henrik Jønsson, FDS Ejendomsservice (ønsker genvalg)

Poul Johansen ønsker at udtræde af bestyrelsen før tid.



Det er bestyrelsens forslag at vælge Jacob Berthelsen (JB) til bestyrelsen. JB er ansat i FDS, Ejendomsservice, og da JB kommer i sommerhusene, vil han, med sin håndværksmæssige baggrund, være til stor gavn for sommerhusene. Men at han vælges for en etårig periode, og altså er på valg igen til næste år, således at valgene følger den vante turnus.

Feriefondens bestyrelse indstiller til, at HovedUdvalget vælger:

Anders Grønkjær-Petersen for en treårig periode

Henrik Jønsson for en treårig periode

Jacob Berthelsen for en etårig periode

Forvaltningen indstiller

-

Beslutning Hovedudvalg 22-05-2023

Lenette Hededal orienterede om bestyrelsens arbejde, herunder bl.a. at ændringerne i ferieloven har medført at Feriefondens bestyrelse nu skal behandle anmodninger om udbetaling af feriepenge fra medarbejdere, der ikke tidligere have fået hævet deres feriepenge. Der har været bekymring for, om dette ville blive en stor opgave, men det har vist sig indtil videre at være overkommeligt, da der kun kommer ganske få anmodninger om udbetaling af feriepenge.

Feriefonden har i 2022 fået tilført feriemidler (ikke-hævede feriepenge) for årene 2019 og 2020, som i alt beløber sig til ca. 382.000 kr.

Der kan være forskellige grunde til, at medarbejdere ikke har hævet deres feriepenge. I nogle situationer kan der være tale om, at man kun har optjent et meget lille beløb, som man måske tænker det ikke er umagen værd at få udbetalt. I andre tilfælde kan der være tale om, at man ikke reelt har afholdt ferie, som er en betingelse for at få udbetalt feriepenge.

Midlerne der tilføres anvendes typisk på større vedligeholdelsesarbejder på feriehusene, og de tilførte midler er tiltrængte, da der er behov for arbejde særligt på husene i Ålbæk og Boeslum.

Der forventes et lille underskud i regnskabet for 2022 på ca. 5.000 kr. grundt store stigninger i forbrugsudgifter. Regnskabet er ikke endeligt godkendt.

Der er en lille bemærkning i regnskabet i forhold til adskillelse af udbetalinger og betaling af regninger, grundet vores lille kommune/forening. Der er et krav om fuld funktionsadskillelse, som vil være administrativt tungt grundet foreningens størrelse, og derfor lever vi ikke fuldt ud op til det krav. Der er dog en klar procedure, og der bliver foretaget stikprøvekontroller, men hvis vi skulle have fuldstændig funktionsadskillelse ville det kræve en større administration.

Valg til feriefondens bestyrelse.

Bestyrelsens indstilling blev godkendt.

Hovedudvalget udtrykte stor ros til bestyrelsen for deres indsats. Bestyrelsesmedlemmerne har ofte løst mindre opgaver i feriehusene, når de alligevel selv har været der. Det er ikke bestyrelsens opgave, men det er en stor hjælp i forhold til at holde lejeudgifterne nede. Det er aftalt, at



bestyrelsesmedlemmer i de situationer, hvor de også løser opgaver i feriehusene ikke betaler leje.



4. Status på arbejdsmiljø og sygefravær

Sagsnr.: S2021-3269

Dok.nr.: D2023-40215

Åbent

Fraværende: Jane Venus (Afbud), Thomas Jørgensen (Afbud)

Dagsorden

Punktet er til information og drøftelse.

Der afsættes 15 minutter til punktet.

Opfølgning på sygefravær

Data for sygefraværet for perioden januar - april 2023 viser en samlet fraværsprocent på 7,8. Sygefraværet ligger i alle årets måneder (med undtagelse af marts) over niveauet for de tilsvarende måneder i 2022. Samlet for de fire første måneder i året er sygefraværet 0,9 procentpoint højere end den tilsvarende periode i 2022.

Det fremgår, at 34,6 procent af fraværet vedrører det meget lange fravær over 91 dage. Det bemærkes endvidere, at 36,9 procent af fraværet vedrører kort fravær af 1-5 dages varighed.

I forhold til det samlede sygefravær set over de seneste 12 måneder viser data, at det gennemsnitlige fravær pr. fuldtidsbeskæftigede udgør 18 dage. Der er for perioden tale om et samlet fravær svarende til 95,8 årsværk.

I forbindelse med Direktionens opfølgning på sygefraværet på mødet den 2. maj har Direktionen besluttet, at opfølgningen på sygefraværet fremadrettet drøftes kvartalsvis i den samlede koncernledning.

I forbindelse med opfølgningen har Direktionen endvidere, i samarbejde med HR teamet, udpeget i alt seks arbejdspladser til intern audit i 2023.

Det drejer sig om følgende:

- Hou skole
- Hundslund børnehus
- Parkvejens skole
- Dagplejen
- Bo & Beskæftigelse
- Stenslundcentret

Der orienteres i øvrigt om koncernledelsen drøftelse af den strategiske sygefraværsindsats under punkt xx

Opfølgning på arbejdsmiljø i øvrigt

Arbejdsmiljøgruppen under HovedUdvalget afholdt møde den. 2. maj.

På mødet behandlede gruppen to ansøgninger til sundhedsordningen fra hhv. Sundhed & Omsorg og Digitalisering & Indkøb.

Ansøgningen fra Sundhed & Omsorg relaterede sig til kompetenceudvikling og øget trivsel gennem etablering af mindre teams i Hjemmeplejen, Sygeplejen og Borgerforløb.



Ansøgningen fra Digitalisering & Indkøb relaterede sig til kompetenceudvikling og styrkelse af fællesskabet i arbejdet med at reducere arbejdsmængde og tidspres i afdelingen.

Arbejdsmiljøgruppen drøftede endvidere temaer for den supplerende arbejdsmiljøuddannelse. HR teamet arbejder med planlægning af et arrangement af en halv dags varighed med fokus på arbejdsmiljøet under forandringer. Derudover besluttede arbejdsmiljøgruppen, at der gennemføres endnu en halv dag i efteråret med fokus på det psykiske arbejdsmiljø (temaet er ikke lagt fast). Den sidste halve dag foreslår arbejdsmiljøgruppen at udsætte til 2024, hvor den tilrettelægges i sammenhæng med opfølgning på trivselsmålingen.

Forvaltningen indstiller

.

Beslutning Hovedudvalg 22-05-2023

Direktionen følger udviklingen i sygefraværet tæt - særligt i forhold til de arbejdspladser, hvor fraværet ligger over 12 dage i gennemsnit indenfor de seneste 12 måneder.

Der blev spurgt til om de udvalgte arbejdspladser til audit alene er arbejdspladser med det højeste fravær. Sygefraværet er ikke den eneste faktor i udvælgelsen, men det har en betydelig vægtning. Det har dog bl.a. også været med i vurderingen, hvornår der senest har været gennemført audit ligesom der også er vægtet en vis spredning i arbejdspladserne.

Der blev givet udtryk for en vis "frustration" over, at vi har efterhånden i mange år talt om fraværet og at det er for højt, men vi kan ikke rigtigt "knække koden" - også selvom det stigende fravær er en landstendens.

Medarbejdersiden spurgte til, hvad direktion og koncernledelse tænker vi kan gøre for at få sygefraværet til at falde (tilbage melding fra koncernledelsens drøftelse behandles under punkt 7). Det blev drøftet, at der ikke ét enkelt svar på hvad der skal til, og der er flere forskellige årsager til fraværet. Det blev tilkendegivet, at vi nok kan blive bedre til at følge op på vores indsatser, og der skal være fokus på stringens og opfølgning i hele ledelseskæden. Koncernledelsen har besluttet at afsætte tid til en særskilt temadrøftelse på det kommende møde.

Der blev givet udtryk for følgende, som også kan indgå i koncernledelsens drøftelse:

- Udviklingen i fraværet også er værd at følge, og ikke alene procenter og fraværsdage.
- Vi skal også kunne tale om effekterne af fravær - vi mangler hver dag ca. 90 medarbejdere samlet på vores arbejdspladser (det samlede sygefravær i 2022 svarer ca. til 90 årsværk).
- Vi kan også gøre os nysgerrige på, hvad der gør, at relativt ensartede arbejdspladser har ret forskelligt fravær og udvikling i fravær - med fokus på, hvad vi kan lære af hinanden.
-
- Der blev udtrykt bekymring fra medarbejderside for, at vi kommer til at afskedige medarbejdere hurtigere, hvis fokus alene kommer på at få sygefraværprocenten ned. I en nuanceret dialog herom bør vi anvende de data vi har i forhold til, hvad vi faktisk gør på vores arbejdspladser.



- Der blev givet udtryk for, at stærkt teamsamarbejde også kan bidrage til at reducere sygefraværet. Der kan være et ønske om at vi fokuserer mere på at kunne give rum til faglig/kollegial sparring.
- Det kan opleves som et dilemma, at der bl.a. i forbindelse med arbejdet med sygefraværet bliver efterspurgt mere tid til faglig sparring og vi samtidig arbejder med besparelse på ledelse.
- Der kan være et behov for, at vi på de enkelte arbejdspladser får talt om, hvad der er god kvalitet indenfor de rammer vi har, så det ikke bliver den enkelte medarbejders ansvar at "cope" med at levere god kvalitet.

Bilagsliste

- [D2023-40962](#) Sygefraværsudvikling januar til april 2023
[D2023-38997](#) Referat fra Arbejdsmiljøgruppemøde 2. maj 2023
-



5. Status og opfølgning på P30 - Sammen om nye løsninger

Sagsnr.: S2023-774

Dok.nr.: D2023-39298

Åbent

Fraværende: Jane Venus (Afbud), Thomas Jørgensen (Afbud)

Dagsorden

Punktet er til information og drøftelse.

Der afsættes 20 minutter til punktet.

Direktionen orienterer om status på P30, med særligt fokus på projekterne vedr. ledelse og administration.

I forhold til processen for effektivisering af ledelsesstrukturen vedlægges kommissorium for den analyseproces, der særskilt er iværksat på skole- og dagtilbudsområdet.

Som bilag vedlægges endvidere delprocesplan for analysefasen vedr. samling af administrative funktioner samt beskrivelse af analyseopgaven.

Forvaltningen indstiller

.

Beslutning Hovedudvalg 22-05-2023

Processerne i forhold til P30 kører planmæssigt efter de planer og kommissorier, der er beskrevet.

Det forventes at vi når målet med at hente de ca. 11 mio. kr. der skal hentes i 2023.

Det forventes i den forbindelse også, at vi når i mål med de 3-4 mio. kr. der skal spares på ledelse og administration i 2023.

Der er inviteret til nedsættelse af et forhandlingsudvalg i forhold til MED-aftalen, og det forventes snart at være på plads.

Bilagsliste

[D2023-40202](#)

Kommissorium for analyse af omorganisering og effektivisering af ledelse paa skole og dagtilbudsområdet - version 2(4)

[D2023-40203](#)

Konsolidering og effektivisering af administration_Delprocesplan for analysefase_april-juni 2023



[D2023-40204](#) Konsolidering og effektivisering af administration_Analyse frem til juni 2023



6. Budget og Økonomi

Sagsnr.: S2021-3269

Dok.nr.: D2023-40205

Åbent

Fraværende: Jane Venus (Afbud), Thomas Jørgensen (Afbud)

Dagsorden

*Punktet er til information og drøftelse.**Der afsættes 15 minutter til punktet.*

Kommunaldirektøren orienterer om budgetproces for budget 2024 samt status på opfølgning på budget 2023.

Procedure for budgetlægningsprocessen vedlægges som bilag.

Forvaltningen indstiller

.

Beslutning Hovedudvalg 22-05-2023

Vi må forvente at se ind i den strammeste økonomiaftale længe, og det kan naturligvis være bekymrende også i forhold til den kerneopgave vi skal løse, og om vi kan opretholde serviceniveauet.

Kommunaldirektøren gav dog udtryk for, at såfremt vi når i mål med P30 forventer han ikke, at der bliver behov for yderligere deciderede sparerunder som følge af økonomiaftalen.

Kassebeholdningen er p.t. for nedadgående, og det er der også et stærkt ledelsesmæssigt fokus på at få rettet op på.

Der har været et merforbrug på det specialiserede socialområde, som der fremlægges en handlingsplan for til det politiske udvalg (Sundhed og Voksne) på det kommende møde.

Der blev opfordret til, at de årlige møder med Økonomi- og Erhvervsudvalget bliver kalendersat. Ligeledes at Områdeudvalgenes møder med fagudvalgene fastlægges.

Bilagsliste

[D2023-40206](#) Procedure for budgetlægning 2024-2027, HU 220523

[D2023-40207](#) Budgetprocedure grafisk, HU 220523





7. Koncernledelsens drøftelse vedr. den strategiske sygefraværsindsats

Sagsnr.: S2020-26907

Dok.nr.: D2023-40209

Åbent

Fraværende: Jane Venus (Afbud), Thomas Jørgensen (Afbud)

Dagsorden

Punktet er til information og drøftelse.

Der afsættes 20 minutter til punktet.

Direktionen orienterer om resultatet af koncernledelsens drøftelse og eventuelle beslutninger i forhold til den strategiske sygefraværsindsats og arbejdet med psykiske belastninger i arbejdet.

Forvaltningen indstiller

.

Beslutning Hovedudvalg 22-05-2023

Koncernledelsen traf følgende beslutning på deres møde den 8. maj 2023:

Koncernledelsen ønsker et fælles afsæt for det videre arbejde med nedbringelse af sygefraværet på de enkelte fagområder og arbejdspladser. Det besluttes derfor at udvide et af de kommende møder i Koncernledelsen med henblik på en temadrøftelse af sygefraværsindsatsen. Formålet med temadrøftelsen er at skabe et fælles vidensniveau og afsæt for arbejdet med nedbringelse af sygefraværet samt en afstemthed i forhold til niveau i indsatsen.

På mødet vil man ligeledes bringe Hovedudvalgets bemærkninger fra dagens møde i spil.

Det blev fra ledelsesside bemærket, at det også handler for en ny koncernledelse om at få en kollektiv bevidsthed om, hvordan vi arbejder med både sygefraværet og kerneopgaven. Herunder også at arbejde med en fælles kultur og at kunne gøre sig nysgerrig på, hvad de gør på de arbejdspladser, hvor man lykkes godt.



8. Koncernledelsens drøftelse vedr. udmøntning af strategi for rekruttering, tilknytning og det gode arbejdsliv

Sagsnr.: S2020-26907

Dok.nr.: D2023-40210

Åbent

Fraværende: Jane Venus (Afbud), Thomas Jørgensen (Afbud)

Dagsorden

*Punktet er til information og drøftelse.
Der afsættes 20 minutter til punktet.*

Direktionen orienterer om resultatet af koncernledelsens drøftelse og beslutninger i forhold til udmøntning af strategien for rekruttering, tilknytning og det gode arbejdsliv.

Forvaltningen indstiller

.

Beslutning Hovedudvalg 22-05-2023

Koncernledelsen traf følgende beslutning på deres møde den 8. maj 2023:

Koncernledelsen vil have et særligt fokus på kernefortællingen om Odder Kommune som arbejdsplads samt mulighederne for øget fleksibilitet i arbejdstid. Drøftelserne af kernefortællingen om Odder Kommune som arbejdsplads starter i Direktionen med efterfølgende drøftelser i Koncernledelsen. Den øgede fleksibilitet i arbejdstid arbejder fagcheferne hver især med på deres respektive områder.

Der vil også blive en involvering af MED-udvalgene på det lokale niveau.

Der blev fra medarbejderside appelleret til, at man i arbejdet med at prioritere ressourcer også kigger på, om andre faggrupper kan løse opgaver, der understøtter kerneopgaven (fx planlæggeropgaver).



9. Ligestillingsredegørelse 2023

Sagsnr.: S2022-4597

Dok.nr.: D2023-40216

Åbent

Fraværende: Jane Venus (Afbud), Thomas Jørgensen (Afbud)

Dagsorden

Punktet er til information og drøftelse.

Der afsættes 25 minutter til punktet.

Ifølge ligestillingsloven skal kommuner og regioner hvert tredje år redegøre for situationen med hensyn til ligestillingen mellem kvinder og mænd blandt de kommunalt ansatte. Ligestillingsredegørelsen skal indsendes til ministeren for ligestilling, samt vedtages af kommunalbestyrelsen.

Formålet med ligestillingsredegørelserne er:

- At monitorere, sammenligne og fremme ligestillingsindsatser i det offentlige
- At synliggøre indsatsen over for borgere og andre interesserede aktører
- At indsamle god praksis som inspiration til myndighedernes videre arbejde med ligestilling

Ligestillingsredegørelsen viser, at kønsfordelingen blandt ansatte i Odder Kommune pr. februar 2023 er 76,2% kvinder og 23,8% mænd. Det er en mere ligelig kønsfordeling når man sammenligner med tallene fra 2020. Det er derudover også en mere ligelig kønsfordeling, når den sammenlignes med landsgennemsnittet.

Redegørelsen indeholder også en fordeling på fuldtids/deltidsbeskæftigede. Fordelingen viser, at 48,7% af de ansatte er ansat på deltid - heri indgår dog medarbejdere i flexjob, som naturligt er ansat på mindre en 37 timer pr. uge. Fordelingen viser at 46,6% af de ansatte er på deltid, når man ikke medtager medarbejdere i flexjob.

Størstedelen af de deltidsbeskæftigede er ansat på 32-35 timer pr. uge. Når perspektivet indgår i redegørelsen skyldes det bl.a. et landsdækkede fokus på fuldtidsbeskæftigelse dels med et ligestillingsperspektiv og dels med henblik på at imødegå rekrutteringsudfordringer.

Redegørelsen indeholder et særligt tema i forhold til kerneydelserne. I 2023 er der fokus på kvinder og mænds brug af sundhedsydelser og sundhed generelt i kommunen.

I vedlagte notat udfoldes ovenstående nærmere.

Det bemærkes endvidere, at Udvalget for Økonomi og Erhverv på deres møde den 20. marts 2023 besluttede, at der skal opstilles få, men klare mål for ligestilling og mangfoldighed for hele kommunen. Målene skal fastlægges på et kommende dialogmøde mellem udvalget for Økonomi og Erhverv og Hovedudvalget.

Derudover skal direktionen, i henhold til loven om ligestilling af kvinder og mænd, fastsætte måltal og formulere politik for at øge en ligelig kønsfordeling i koncernledelsen. Dette skal indberettes til ministeren for ligestilling - den første indberetning vil finde sted i foråret 2024.

Ligestillingsredegørelsen behandles politisk i Udvalget for Økonomi og Erhverv den 8. maj 2023 og i Kommunalbestyrelsen den 16. maj 2023.

**Forvaltningen indstiller**

.

Beslutning Hovedudvalg 22-05-2023

Det blev bemærket at der har været en stor vækst i antallet af "øvrige" ledere fra 2020 til 2023. Der er i perioden flere ledere, der er kommet på lederoverenskomst, og derfor kommer med i opgørelsen. Dertil kommer, at der er i perioden bl.a. har været en mindre udvidelse af antallet af pædagogiske ledere på dagtilbudsområdet.

Udvalget for Økonomi- og Erhvervsudvalget har besluttet, at der skal opstilles få præcise mål for ligestilling og mangfoldighed. Hvilke mål der skal opstilles drøftes med Hovedudvalget på det næste dialogmøde.

Bilagsliste

D2023-12155	Ligestillingsrapport 2023
D2023-36928	Udfyldt indberetningsskema



10. Opfølgning vedr. udbud af MED klippekortmodul i 2023

Sagsnr.: S2020-26907

Dok.nr.: D2023-40211

Åbent

Fraværende: Jane Venus (Afbud), Thomas Jørgensen (Afbud)

Dagsorden

Punktet er til information og drøftelse.

Der afsættes 10 minutter til punktet.

Hovedudvalget besluttede på mødet den 27. februar 2023, at der skulle arbejdes videre med et klippekortmodul med temaet samarbejde og faglighed.

Hovedudvalget orienteres om status på planlægning.

Forvaltningen indstiller

.

Beslutning Hovedudvalg 22-05-2023

Der var fremsendt bilag med 3 forslag til temaer som PUF udbyder som klippekortmoduler:

- Psykologisk tryghed
- Høje følelsesmæssige krav i arbejdet
- Bæredygtigt arbejdsliv

Der er tale om moduler, som udbydes i regi af PUF (Parternes UddannelsesFællesskab).

Der blev appelleret til at vi også følger op på, hvad der kommer ud af klippekort-kurserne i MED-udvalgsarbejdet.

Det blev besluttet, at tema for klippekortmodul i 2023 skal være Bæredygtigt arbejdsliv.

I 2024 udbydes klippekort-modul om psykologisk tryghed.



11. Hovedudvalgets deltagelse i årets MED-konference

Sagsnr.: S2020-26907

Dok.nr.: D2023-40213

Åbent

Fraværende: Jane Venus (Afbud), Thomas Jørgensen (Afbud)

Dagsorden

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

Hvert år tilrettelægger MEDSamarbejdet en konference for HovedUdvalgsmedlemmer. Konferencen har oprindeligt alene været målrettet medarbejderrepræsentanterne, men de seneste år har målgruppen været både medarbejder- og ledelsesrepræsentanter i Hovedudvalget.

Årets konference afholdes den 14. november 2023 i Turbinehallen i Århus og temaet er "Sammen om afbureaukratisering og frisættelse".

Dagen vil bl.a. omhandle:

- Afklaring af begreberne afbureaukratisering og frisættelse
- MED's muligheder og rolle i forbindelse med afbureaukratisering og frisættelse
- Hvad kan der opnås ved afbureaukratisering og frisættelse
- Eksempler på lokale initiativer og beslutninger

Hovedudvalget træffer beslutning om udvalgets eventuelle fælles deltagelse på konferencen.

Forvaltningen indstiller

-

Beslutning Hovedudvalg 22-05-2023

Det blev besluttet, at HovedUdvalget igen i år tilmeldes konferencen samlet.

HR søger for tilmelding, når der åbnes herfor.



12. Fælles perspektiver på frisættelse

Sagsnr.: S2020-26907

Dok.nr.: D2023-40214

Åbent

Fraværende: Jane Venus (Afbud), Thomas Jørgensen (Afbud)

Dagsorden

Punktet er til information og drøftelse.

Der afsættes 25 minutter til punktet.

KL og en række faglige organisationer har i fællesskab udarbejdet en pjece med titlen "Fælles perspektiver på frisættelse". Pjecen beskriver, hvorfor frisættelse er en vigtig vej til at styrke den offentlige velfærd. Den beskriver også, hvilke rammer en frisættelse respektere, hvis den skal lykkes og skabe værdi for borgeren.

Hovedudvalget drøfter pjecen og hvordan dens budskaber kan bringes i anvendelse i Odder.

Forvaltningen indstiller

.

Beslutning Hovedudvalg 22-05-2023

Udsat til næste møde.

Bilagsliste

[D2023-40212](#) fælles-perspektiver-paa-frisaettelse



13. Eventuelt

Sagsnr.: S2019-15226

Dok.nr.: D2023-39244

Åbent

Fraværende: Jane Venus (Afbud), Thomas Jørgensen (Afbud)

Forvaltningen indstiller

.

Beslutning Hovedudvalg 22-05-2023

Ingen bemærkninger



14. Kommunikation fra mødet

Sagsnr.: S2019-15226

Dok.nr.: D2023-39246

Åbent

Fraværende: Jane Venus (Afbud), Thomas Jørgensen (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 22-05-2023

Ingen særlige bemærkninger

**Samlet bilagsliste**

D2023-34528	Samlet referat - Hovedudvalg den 13-04-2023, kl. 13:00-15:00
D2023-22042	Åbent referat - Hovedudvalg den 27-02-2023, kl. 09:00-12:00
D2023-40962	Sygefraværsudvikling januar til april 2023
D2023-38997	Referat fra Arbejdsmiljøgruppemøde 2. maj 2023
D2023-40202	Kommissorium for analyse af omorganisering og effektivisering af ledelse paa skole og dagtilbudsomraadet - version 2(4)
D2023-40203	Konsolidering og effektivisering af administration_Delprocesplan for analysefase_april-juni 2023
D2023-40204	Konsolidering og effektivisering af administration_Analyse frem til juni 2023
D2023-40206	Procedure for budgetlægning 2024-2027, HU 220523
D2023-40207	Budgetprocedure grafisk, HU 220523
D2023-12155	Ligestillingsrapport 2023
D2023-36928	Udfyldt indberetnings-skema
D2023-40212	fælles-perspektiver-paa-frisaettelse