

## Referat af møde i OmrådeUdvalg Børn, Unge og Kultur Tirsdag den 19. december 2023 kl. 12.30-15.00 i Rådhusalen

Medlemmer:

**Ledelsesrepræsentanter:** Erik Mønster, Jette Schæfer, Mette Nautrup Bruun, Niels Christian Simmelsgård, Susanne Hammer-Jakobsen (formand)

**Medarbejderrepræsentanter:** Birgitte Herrmann, Helle K. Nielsen, Lone Bay (næstformand), Thomas Erritzøe, Torben Gejl

**Arbejdsmiljørepræsentanter:**

Ingrid Skalkhøj,

Referent: Malene Nørgård Jensen

Afbud: Jane Venus, Sanne Schmidt Lund, Susanne Bojsen, Rikke Liboriussen

**Dagsorden:**

**1. Godkendelse af referat fra sidste møde**

Bilag: Referat 23.10.2023, dok. nr. D2023-99530

*Godkendt*

**2. Godkendelse af dagsorden**

*Godkendt*

**3. Procedure for underretning om børn og unge – til information og drøftelse (30 min.)**

Efter lov om social service § 154 har alle, der får kendskab til, at et barn eller en ung udsættes for vanrøgt, vold, mishandling, seksuelle overgreb med videre eller lever under forhold, der bringer dets sundhed eller udvikling i fare, pligt til at underrette kommunen. Efter lov om social service § 153 har fagpersoner en særlig udvidet underretningspligt.

Odder Kommune har fastsat en procedure for underretning om børn og unge, som er nærmere beskrevet i bilaget. På mødet vil samarbejdskonsulent Pernille Vesterby give et oplæg om proceduren for underretning.

Bilag: Underretning om børn og unge, dok. nr. D2023-114687

*Pernille Vesterby indledte punktet med et oplæg om bekymring og underretning. Pernilles slides vedlægges som bilag til referatet.*

*Ved bekymring skal fokus altid være på barnet, og der skal så vidt muligt gribes ind, inden det kommer til en underretning.*

*Ved underretning skal der i henhold til lov om social service § 155 b stk. 2 ske orientering af den, som har foretaget underretningen. Oplevelsen er dog, at der ikke altid sker orientering af underretter, hvilket mindsker motivationen for at underrette. Såfremt underretter ikke får en orientering om, hvad der er sket på baggrund af en underretning, er underretter selv forpligtet til at reagere. Der bør dog i den forbindelse være en opmærksomhed på, at der kan være sket orientering af leder.*

*Man kan ikke uddelegere en bekymring. Man har altid et personligt ansvar og en forpligtelse til at lave en underretning. Dog bør man som medarbejder ikke stå alene med en underretning. Ved bekymring bør man gå til sin leder, som skal hjælpe medarbejderen. Det er vigtigt, at der er ledelse inde over i forbindelse med underretninger.*

*Vurderingen er, at der er behov for en procedure for kommunens ansatte i forhold til underretning samt overblik over, hvor man kan få hjælp til underretning. Myndighedsafdelingen vil derfor udarbejde en procedure for underretning, som sendes til fornyet drøftelse i Område-Udvalget.*

#### **4. Status på P30 – til information og drøftelse (30 min.)**

På mødet orienteres OmrådeUdvalget om status på P30 med særligt fokus på:

- Processen for konsolidering og effektivisering af administration
- Processen for omorganisering og effektivisering af ledelse på skole- og dagtilbudsområdet
- Processen for effektivisering af MED-system

Økonomi- og administrationschef Birgitte de Place deltager under behandlingen af punktet.

*Birgitte de Place indledte punktet med en orientering om status på konsolidering og effektivisering af administration. Der er udarbejdet beskrivelser af stillingerne i økonomi- og løn-teamet, og medarbejderne har haft mulighed for at tilkendegive interesse for stillingerne. På baggrund af medarbejdernes interesselilkendegivelser er der afholdt samtaler i november. Alle medarbejdere, som har søgt job i det nye administrative fællesskab, har fået job, og alle har fået job i det ønskede team. Princippet om entydigt ledelsesmæssigt ophæng er fulgt i alle tilfælde på nær et.*

*Der er endnu ikke overblik over, hvilke opgaver de enkelte medarbejdere skal sidde med, men der arbejdes på at få puslespillet lagt. Arbejdet med regnskab 2023 betyder dog, at den nye opgavefordeling først træder i kraft 1. februar 2024.*

*Det er desuden uafklaret, hvor de enkelte teams fysisk skal sidde. Det er vigtigt, at teamene kommer til at sidde sammen. Inden 1. januar 2024 forventes der at være fundet en foreløbig løsning.*

*Alle medarbejdere i det nye administrative fællesskab har været til fælles morgenmad i starten af december.*

*Der forestår nu en decentral opgave i forhold til at skabe overblik over tilbageværende opgaver, og hvordan de skal løses fremadrettet.*

*Dagtilbudsområdet savner information om, hvad der skal ske med de administrative opgaver på området. Dette kommer der forventeligt information om i januar 2024.*

*Det er en fælles opgave at få den nye fælles administration til at lykkes, så fordelene ved at samle de administrative medarbejdere kan høstes.*

*Kommunalbestyrelsen beslutter på møde den 21. december 2023, hvordan den fremtidige ledelsesstruktur på skole- og dagtilbudsområdet skal være. Strukturen på dagtilbudsområdet skal være på plads inden den 1. februar 2024. Der sendes information til dagtilbudslederne samt en pressemeddelelse den 22. december 2023. På skoleområdet skal der slås skolelederstillinger op, og derfor er processen her lidt længere. Der vil forventeligt være en afklaring i løbet af april 2024. De vakante lederstillinger på byskolerne må afvente, at puslespillet i landsbyerne falder på plads, ligesom de vakante stillinger som pædagogisk leder i dagtilbud må afvente afklaring i forhold til dagtilbudslederne.*

*MED-aftalen forhandles med henblik på tilpasning til den ny organisering. Der begynder at tegne sig et billede af en ny aftale. Ambitionen er at lave en aftale, som i første hug kan godkendes af alle parter. Forhandlingerne omhandler antal foraer, mødefrekvens og repræsentation i de enkelte foraer.*

## **5. Evaluering af budgetprocessen – til information og drøftelse (20 min.)**

Budgetprocessen er afsluttet med vedtagelsen af budget 2024-2027.

OmrådeUdvalget evaluerer budgetprocessen med særligt fokus på information om og mulighed for udtalelse om budgettet.

OmrådeUdvalget giver endvidere input til den kommende budgetproces.

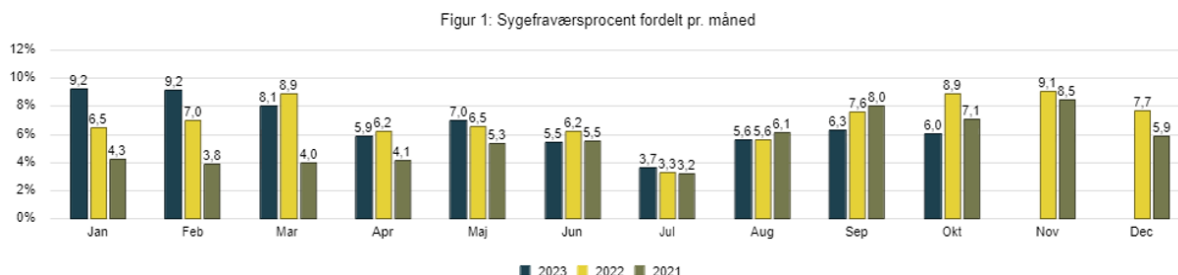
*HovedUdvalget har sendt et skriv til Kommunalbestyrelsen grundet utilfredshed med budgetprocessen i indværende år. HovedUdvalgets input indgår i arbejdet med planlægning af processen for budget 2025.*

*Medarbejdersiden ønsker fremadrettet en gennemgang af forslag til budget, så OmrådeUdvalgets medlemmer får forudsætningerne for at kunne gå tilbage i baglandet og få input til HovedUdvalgets udtalelse til budgettet. Der ønskes desuden en gennemgang af det endelige budget, når det er vedtaget.*

Koncernledelsen skal være med til at sikre en struktur på det lokale niveau, som sikrer, at der kan komme input fra baglandet til HovedUdvalgets udtalelse.

## 6. Status på sygefravær – til information og drøftelse (30 min.)

Sygefraværsindsatsen er en prioriteret indsats i Odder Kommune, og der er en tæt opfølgning på sygefraværsindsatsen i MED-systemet og Koncernledelsen. På møde den 8. maj 2023 besluttede OmrådeUdvalget at gøre sygefravær til et fast punkt på OmrådeUdvalgs-møderne.



Det samlede sygefravær i perioden januar til oktober 2023 udgør 6,6 procent på børn, unge og kultur området, hvilket er 0,1 procentpoint lavere end i samme periode sidste år. Faldet er sket i korttidsfraværet, mens langtidsfraværet er status quo. Langtidsfraværet udgør fortsat den største andel af det samlede sygefravær. Det samlede sygefravær på området svarer til 34,5 årsværk.

Nedsat tjeneste udgør 27 procent af korttidsfraværet svarende til gennemsnitlig 1,8 sygedag pr. fuldtidsansat. Fravær med nedsat tjeneste er fordelt på 57 medarbejdere.

74 procent af alle medarbejdere på området har haft fravær i årets første ti måneder, og det gennemsnitlige antal sygedage pr. fuldtidsansat er 14,4.

Der er sket et fald i sygefraværet i Myndighedsafdelingen, PPR, Egholmgård, Krible Krable Huset, dagtilbud i Landsbyordningerne, Vennelund, Biblioteket, Musikskolen, Hundslund Skole og SFO samt Saksild Skole og SFO.

**Tabel 1: Sygefraværsoverblik, indeværende år (2023)**

	Januar til oktober 2023												
	Gns. antal medarbejdere (fuldtidsansatte)	Gns. antal sygedage pr. fuldtidsansat	Andel uden fravær	Sygefraværs-årsværdi	Samlet sygefravær	Kort tid (1-14)	Lang tid (15+)	Sygefraværet fordelt på intervaller					
								1-dag	2 - 5 dage	6 - 14 dage	15-30 dage	31-90 dage	91+ dage
<b>Områdeudvalg Børn, Unge og Kultur i alt</b>	<b>723 (623)</b>	<b>14,4</b>	<b>26%</b>	<b>34,5</b>	<b>6,6%</b>	<b>3,1%</b>	<b>3,5%</b>	<b>8,2%</b>	<b>24,4%</b>	<b>7,5%</b>	<b>6,4%</b>	<b>15,9%</b>	<b>37,5%</b>
<b>Børne- og Familiecentret</b>	<b>63 (55)</b>	<b>15,0</b>	<b>23%</b>	<b>3,2</b>	<b>6,9%</b>	<b>3,4%</b>	<b>3,5%</b>	<b>6,7%</b>	<b>20,6%</b>	<b>14,0%</b>	<b>13,0%</b>	<b>12,3%</b>	<b>33,3%</b>
Forebyggelsesafd.	12 (11)	26,3	20%	1,1	12,10%	4,00%	8,10%	1,90%	8,30%	11,40%	7,60%	9,50%	61,4%
Myndighedsafd.	20 (18)	8,5	30%	0,6	3,90%	3,10%	0,80%	14,90%	29,80%	28,90%	0,00%	26,3%	0,0%
PPR	17 (14)	13,4	11%	0,8	6,80%	3,30%	3,60%	8,90%	29,50%	10,70%	12,50%	0,40%	37,9%
Sundhedsplejen	14 (12)	14,4	29%	0,7	6,70%	3,30%	3,30%	5,80%	22,30%	12,20%	34,50%	25,20%	0,0%
<b>Børnepasning</b>	<b>271 (249)</b>	<b>14,3</b>	<b>27%</b>	<b>13,7</b>	<b>6,6%</b>	<b>2,9%</b>	<b>3,7%</b>	<b>8,5%</b>	<b>25,5%</b>	<b>5,6%</b>	<b>6,1%</b>	<b>16,7%</b>	<b>37,7%</b>
Bifrost	41 (36)	15,8	23%	2,2	7,3%	3,3%	4,0%	7,0%	31,3%	2,9%	0,0%	9,8%	49,1%
Dagplejen	47 (58)	14,9	34,0%	3,3	6,9%	2,1%	4,8%	4,5%	11,6%	7,5%	8,6%	26,2%	41,6%
Egholmsgård	32 (29)	8,6	26,0%	1,0	4,0%	3,0%	1,0%	17,0%	49,5%	5,7%	11,5%	0,0%	16,4%
Krible Krable Huset og Bendixminde	44 (35)	11,0	23,0%	1,5	5,1%	2,5%	2,6%	11,8%	32,6%	5,0%	3,3%	7,2%	40,0%
Landsbyordning Dagtilbud	52 (45)	21,0	25,0%	3,6	9,7%	3,7%	6,0%	5,2%	21,0%	5,4%	5,7%	28,9%	33,8%
Vennelund	55 (46)	12,0	34,0%	2,1	5,5%	3,1%	2,5%	14,5%	27,7%	7,0%	10,6%	6,4%	33,8%
<b>Fritid:</b>	<b>33 (17)</b>	<b>2,9</b>	<b>39%</b>	<b>0,2</b>	<b>1,3%</b>	<b>1,2%</b>	<b>0,2%</b>	<b>20,2%</b>	<b>44,4%</b>	<b>23,2%</b>	<b>12,1%</b>	<b>0,0%</b>	<b>0,0%</b>
Odder Bibliotek	10 (8)	1,8	30,0%	0,1	1,0%	1,0%	0,0%	30,4%	47,8%	21,7%	0,0%	0,0%	0,0%
Odder Musikskole	23 (8)	3,1	43,0%	0,1	1,6%	1,3%	0,3%	17,1%	43,4%	23,7%	15,8%	0,0%	0,0%
<b>Undervisning</b>	<b>336 (287)</b>	<b>15,2</b>	<b>25%</b>	<b>16,8</b>	<b>7,0%</b>	<b>3,5%</b>	<b>3,6%</b>	<b>7,9%</b>	<b>24,2%</b>	<b>7,5%</b>	<b>5,7%</b>	<b>14,1%</b>	<b>40,6%</b>
<b>Landsbyordninger</b>	<b>85 (62)</b>	<b>18,9</b>	<b>37%</b>	<b>4,5</b>	<b>8,7%</b>	<b>4,8%</b>	<b>3,9%</b>	<b>7,3%</b>	<b>26,6%</b>	<b>7,7%</b>	<b>6,3%</b>	<b>14,5%</b>	<b>37,9%</b>
Gylling Skole & SFO	19 (14)	18,9	38,0%	1,0	8,7%	2,1%	6,6%	5,1%	15,4%	3,3%	11,4%	11,0%	53,8%
Hou Skole & SFO	24 (17)	30,0	19,0%	1,9	13,8%	7,2%	6,6%	4,1%	21,8%	3,3%	4,6%	12,5%	53,8%
Hundslund Skole & SFO	20 (13)	12,2	32,0%	0,6	5,6%	4,8%	0,3%	18,5%	41,0%	27,7%	0,0%	12,8%	0,0%
Saksild Skole & SFO	22 (17)	14,0	57,0%	0,9	6,5%	4,9%	1,5%	7,4%	47,5%	0,0%	12,3%	32,8%	0,0%
<b>Parkvejens Skole og SFO</b>	<b>141 (128)</b>	<b>17,3</b>	<b>19%</b>	<b>8,5</b>	<b>8,0%</b>	<b>3,3%</b>	<b>4,7%</b>	<b>6,7%</b>	<b>18,7%</b>	<b>5,5%</b>	<b>4,9%</b>	<b>17,5%</b>	<b>46,6%</b>
Odder Ungdomsskole	17 (11)	26,6	35,0%	1,1	12,3%	5,1%	7,2%	1,6%	9,5%	2,0%	5,5%	17,4%	64,0%
Parkvejen Specialklasse og SFO	51 (49)	15,2	26,0%	2,8	7,0%	2,7%	4,3%	5,3%	20,9%	6,3%	7,8%	18,6%	41,0%
Parkvejens Skole	64 (59)	16,8	3,0%	3,8	7,7%	3,5%	4,3%	8,8%	19,2%	6,9%	3,4%	11,1%	50,6%
Sfo. Parkvej	10 (9)	18,1	31,0%	0,7	9,3%	2,9%	6,4%	8,2%	20,8%	0,0%	0,0%	47,5%	23,5%
<b>Vestskolen</b>	<b>110 (98)</b>	<b>10,2</b>	<b>24%</b>	<b>3,8</b>	<b>4,7%</b>	<b>2,8%</b>	<b>1,9%</b>	<b>11,1%</b>	<b>33,2%</b>	<b>11,9%</b>	<b>6,7%</b>	<b>6,6%</b>	<b>30,5%</b>
Skovbakkeskolen (inkl. leder af Vestskolen)	51 (46)	4,4	25,0%	0,9	2,3%	2,3%	0,0%	19,6%	60,9%	19,6%	0,0%	0,0%	0,0%
Vestermarken	27 (22)	11,0	21,0%	1,0	5,6%	3,9%	1,7%	17,0%	34,0%	10,2%	20,4%	18,3%	0,0%
Vestskolen SFO + SFO2	32 (29)	17,1	24,0%	1,9	7,9%	2,9%	5,0%	4,8%	20,8%	9,3%	3,4%	4,2%	57,5%

Tabel 2: Sygefraværsoverblik, sidste år (2022)													
	Januar til oktober 2022												
	Gns. antal medarbejdere (fuldtidsansatte)	Gns. antal sygedage pr. fuldtidsansat	Andel uden fravær	Sygefraværs-årsværdi	Samlet sygefravær	Kort tid (1-14)	Lang tid (15+)	Sygefraværet fordelt på intervaller					
								1-dag	2-5 dage	6-14 dage	15-30 dage	31-90 dage	31+ dage
<b>Områdeudvalg Børn, Unge og Kultur i alt</b>	<b>705 (609)</b>	<b>14,5</b>	<b>25%</b>	<b>34,0</b>	<b>6,7%</b>	<b>3,2%</b>	<b>3,5%</b>	<b>8,5%</b>	<b>25,2%</b>	<b>8,9%</b>	<b>8,2%</b>	<b>14,1%</b>	<b>34,9%</b>
<b>Total</b>	<b>64 (56)</b>	<b>12,3</b>	<b>26%</b>	<b>2,7</b>	<b>5,7%</b>	<b>2,6%</b>	<b>3,1%</b>	<b>7,2%</b>	<b>17,4%</b>	<b>15,8%</b>	<b>13,3%</b>	<b>31,5%</b>	<b>14,7%</b>
Forebyggelsesafd.	12 (11)	13,2	23%	0,6	6,8%	3,3%	2,3%	7,1%	19,8%	23,0%	11,3%	24,6%	13,5%
Myndighedsafd.	21 (18)	10,9	37%	0,9	5,6%	2,0%	3,6%	5,5%	11,1%	9,5%	19,1%	54,8%	0,0%
PPR	17 (15)	17,5	25%	1,0	8,1%	2,8%	5,3%	6,7%	14,5%	12,1%	12,5%	23,7%	30,6%
Sundhedsplejen	13 (11)	3,8	0%	0,2	2,2%	2,2%	0,0%	14,0%	47,4%	38,6%	0,0%	0,0%	0,0%
<b>Børnepasning</b>	<b>257 (240)</b>	<b>16,8</b>	<b>21%</b>	<b>15,5</b>	<b>7,8%</b>	<b>3,6%</b>	<b>4,2%</b>	<b>7,7%</b>	<b>28,9%</b>	<b>6,8%</b>	<b>5,7%</b>	<b>10,4%</b>	<b>40,6%</b>
Bifrost	41 (35)	9,6	25%	1,3	4,4%	4,0%	0,4%	16,7%	63,3%	8,3%	4,0%	1,7%	6,0%
Dagplejen	46 (56)	12,6	38,0%	2,7	5,8%	2,1%	3,7%	4,7%	25,8%	5,4%	7,9%	5,7%	50,6%
Egholmgård	31 (28)	17,5	12,0%	1,9	8,1%	5,0%	3,0%	6,9%	36,8%	4,5%	17,3%	34,4%	0,0%
Krible Krable Huset	30 (23)	23,1	23,0%	2,0	10,7%	5,8%	4,9%	14,1%	23,8%	9,3%	5,5%	6,5%	40,2%
Landsbyordning Dagtilbud	58 (54)	23,9	15,0%	5,0	11,0%	3,5%	7,5%	4,7%	22,9%	4,1%	2,1%	13,1%	52,5%
Vennelund	52 (43)	15,5	25,0%	2,6	7,2%	2,9%	4,2%	6,1%	25,0%	10,2%	5,2%	3,5%	50,0%
<b>Fritid</b>	<b>34 (15)</b>	<b>16,9</b>	<b>38%</b>	<b>1,0</b>	<b>7,8%</b>	<b>2,7%</b>	<b>5,1%</b>	<b>3,1%</b>	<b>12,5%</b>	<b>14,7%</b>	<b>6,6%</b>	<b>4,0%</b>	<b>59,1%</b>
Odder Bibliotek	9 (8)	9,7	30,0%	0,3	5,0%	2,9%	2,1%	2,2%	28,1%	30,3%	19,1%	20,2%	0,0%
Odder Musikskole	24 (8)	23,1	40,0%	0,7	10,7%	2,5%	8,2%	3,3%	8,7%	10,3%	3,6%	0,0%	73,5%
<b>Undervisning</b>	<b>329 (281)</b>	<b>12,9</b>	<b>28%</b>	<b>14,0</b>	<b>6,0%</b>	<b>3,2%</b>	<b>2,8%</b>	<b>10,2%</b>	<b>24,6%</b>	<b>9,3%</b>	<b>9,2%</b>	<b>17,3%</b>	<b>29,4%</b>
<b>Laadsbyordninger</b>	<b>85 (63)</b>	<b>19,7</b>	<b>26%</b>	<b>4,7</b>	<b>9,1%</b>	<b>3,5%</b>	<b>5,6%</b>	<b>7,6%</b>	<b>18,1%</b>	<b>6,3%</b>	<b>3,8%</b>	<b>23,7%</b>	<b>40,4%</b>
Gylling Skole & SFO	19 (15)	16,0	38,0%	0,9	7,4%	3,0%	4,3%	8,2%	27,2%	4,1%	7,8%	14,0%	38,7%
Hou Skole & SFO	24 (18)	14,9	30,0%	1,0	6,3%	3,3%	3,6%	10,3%	14,0%	11,3%	0,0%	22,7%	41,7%
Hundslund Skole & SFO	19 (13)	13,8	29,0%	0,7	7,1%	3,4%	3,7%	16,8%	22,9%	6,5%	6,0%	47,8%	0,0%
Sakild Skole & SFO	22 (16)	29,2	18,0%	1,8	13,5%	4,4%	9,0%	1,8%	16,8%	4,0%	4,5%	9,0%	63,9%
<b>Parkvejens Skole og SFO</b>	<b>141 (127)</b>	<b>11,6</b>	<b>25%</b>	<b>5,7</b>	<b>5,4%</b>	<b>3,6%</b>	<b>1,8%</b>	<b>12,0%</b>	<b>31,7%</b>	<b>9,6%</b>	<b>16,0%</b>	<b>10,0%</b>	<b>20,7%</b>
Odder Ungdomsskole	18 (12)	14,1	47,0%	0,6	6,5%	3,3%	3,1%	7,4%	14,0%	10,3%	27,2%	41,2%	0,0%
Parkvejen Specialklasse og SFO	46 (44)	7,6	30,0%	1,4	3,9%	2,3%	1,6%	9,3%	31,2%	15,7%	15,2%	7,9%	20,8%
Parkvejens Skole	66 (62)	13,6	19,0%	3,2	6,3%	4,4%	1,8%	16,0%	35,4%	5,6%	18,6%	7,2%	17,1%
Sfo, Parkvej	11 (10)	9,9	7,0%	0,4	5,1%	4,0%	1,1%	8,1%	33,5%	9,2%	0,0%	0,0%	49,1%
<b>Vestskolen</b>	<b>104 (92)</b>	<b>10,1</b>	<b>34%</b>	<b>3,6</b>	<b>4,7%</b>	<b>2,4%</b>	<b>2,2%</b>	<b>11,2%</b>	<b>24,2%</b>	<b>12,7%</b>	<b>7,5%</b>	<b>18,3%</b>	<b>26,2%</b>
Skovbækkeskolen (inkl. leder af Vestskolen)	50 (45)	10,5	30,0%	1,8	4,8%	2,2%	2,7%	9,2%	21,5%	10,0%	7,5%	9,2%	42,5%
Vestmarken	27 (23)	8,8	34,0%	0,8	4,1%	2,8%	1,3%	19,2%	29,3%	18,0%	18,0%	15,0%	0,0%
Vestskolen SFO + SFO2	27 (24)	10,6	42,0%	1,0	4,9%	2,6%	2,3%	3,3%	24,9%	13,3%	0,0%	37,4%	14,6%

Odder Kommune har indgået aftale om et socialt investeringsprojekt med fokus på en forebyggende og styrket jobrettet indsats for sygemeldte. Projektet, som gennemføres i samarbejde med Marselisborg Consulting, indeholder tre hovedspor; (1) et forebyggende spor, hvor 2-3 kommunale arbejdspladser udvælges til en særlig målrettet indsats, (2) et indsatsspor i Jobcentret, hvor 100 sygemeldte med en anciennitet på minimum 26 uger modtager en ekstraordinær indsats i en 2 årig periode, og (3) et læringsspor, hvor Marselisborg Consulting leverer massiv og intensiv sagssparring til Jobcentrets medarbejdere, og hvor der er fokus på styring og opfølgning.

På møde den 8. maj 2023 udtrykte OmrådeUdvalget ønske om at rette et særligt fokus mod arbejdspladser med et lavt sygefravær og gøre sig nysgerrig på, hvad det er, disse arbejdspladser lykkes særligt godt med. På mødet vil repræsentanter for Egholmgård, Vestskolen og kulturområdet give et kort oplæg om, hvordan man lykkes med at opnå og fastholde et lavt sygefravær.

*Sygefraværsindsatsen skal fortsat være et indsatsområde med stort fokus. OmrådeUdvalget har en bekymring i forhold til udviklingen i sygefraværet fremadrettet. Der er en bekymring for, at besparelserne vil påvirke sygefraværet negativt.*

*Der er usikkerhed i forhold til, om data er korrekte, og om der registreres ens på tværs af organisationen. OmrådeUdvalget opfordrer derfor til, at man lokalt får kigget på data og praksis for registrering af sygefravær. Desuden opfordrer OmrådeUdvalget til, at sygefravær er et fast punkt på møder i TRIO og MED.*

*På Egholmgård er sygefravær et fast punkt på MED-møderne. Desuden følges sygefraværsproceduren med kontakt på 1., 4. og 14. dag, ligesom der afholdes vedfærdssamtaler i henhold til proceduren. På Egholmgård er der stor forskel på sygefraværet i de to afdelinger, og oplevelsen er, at der er stor forskel på sygefraværet hos unge og ældre medarbejdere. Der har været dialog om sygefravær og sygdomsforståelse på et personalemøde i afdelingen med det højeste sygefravær. Der har desuden været dialog med forældrene om, hvornår børn må afleveres i dagtilbuddet. Vurderingen er, at ledelse tæt på er helt afgørende i sygefraværsindsatsen.*

*På Vestskolen er der en målsætning om, at sygefraværet skal være under fire procent. Målet er ikke indfriet på nuværende tidspunkt. Langtidsfravær fylder især hos det pædagogiske personale, og så har der været en del korttidsfravær som følge af epidemier. På Vestskolen følger man sygefraværsproceduren med hyppig kontakt og velfærdssamtaler. Man benytter sig blandt andet af forebyggende velfærdssamtaler, som kan ende i individuelle aftaler om ændrede arbejdsvilkår. Der er først og fremmest fokus på kerneopgaven, men man vil også strække sig langt for den enkelte medarbejder. På Vestskolen har man desuden et velfungerende TRIO-samarbejde, hvor man kan udtrykke og vende bekymringer. Endelig er der en god kultur og en positiv indstilling i forhold til at finde løsninger. Personalet viser interesse for hinanden, og man er gode til at kommunikere og inddrage sit team i løsningen.*

*Kulturområdet er kendetegnet ved små og tætte institutioner, hvor medarbejderne har stort kendskab til hinanden, og ledelsen er tæt på. På kulturområdet følger man også sygefraværsproceduren. Desuden holder man fast i de gode vaner fra COVID 19 pandemien til trods for, at man er mindre eksponeret for smitte end andre medarbejdergrupper. Der er blandt andet en opmærksomhed på ikke at gå syg på arbejde. Desuden er den sociale kapital høj på arbejdspladserne på kulturområdet. Man har tillid til hinanden, man føler, at man løser en vigtig opgave, som man også føler sig forpligtet af, og der er en oplevelse af, at man trækker læsset sammen.*

- 7. Arbejdsmiljø på børn, unge og kultur området – til information og drøftelse (20 min.)**  
OmrådeUdvalget har besluttet at sætte arbejdsmiljø på dagordenen to gange årligt med henblik på at vurdere, om der er behov områdespecifikke anbefalinger til det lokale niveau. Vurderingen skal ske med udgangspunkt i en drøftelse af Arbejdstilsynets vejledninger og påbud samt interne auditrapporter på området.

I perioden januar til november 2023 er der gennemført fire tilsynsbesøg samt tre interne audits på børn, unge og kultur området.

Arbejdstilsynet har gennemført tilsynsbesøg på Hundslund Skole den 13. marts 2023 med et ekstra tilsynsbesøg den 9. maj 2023. Der blev i forbindelse med de to besøg ikke konstateret nogen overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen.

Arbejdstilsynet har desuden gennemført tilsynsbesøg på Børne- og Familiecentret den 3. april 2023 med opfølgende besøg den 18. april 2023. Der blev i forbindelse med besøgene ikke konstateret nogen overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen, men der er sendt en vejledning om, hvordan man bibeholder det gode psykiske arbejdsmiljø under organisatoriske ændringer.

Den 12. september 2023 besøgte Arbejdstilsynet Gylling Skole. Der blev i forbindelse med besøget ikke konstateret nogen overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen.

Endelig har Arbejdstilsynet gennemført tilsynsbesøg på Parkvejens Skole den 19. september 2023 med opfølgende besøg den 7. december 2023. Ved udsendelse af dagsorden er det fortsat uvist, hvad udfaldet af de to tilsynsbesøg bliver.

HR har den 10. oktober 2023 gennemført intern audit i Dagplejen. Der blev i den forbindelse givet en afvigelse for manglende kemisk risikovurdering. Endvidere blev der givet anbefalinger i relation til usikkerhed i forbindelse med forandringer, tillidsvalgtes rolle, forebyggelse og håndtering af arbejdsulykker samt forebyggelse af faldulykker.

Den 23. oktober 2023 blev der gennemført intern audit på Hou Skole. Der blev ikke givet afvigelser i forbindelse med audit, men der blev givet anbefalinger i relation til følelsen af utilstrækkelighed, kommunikation, systematik i arbejdsmiljøarbejdet, betingelser for arbejdsmiljøarbejdet, forebyggelse og håndtering af sygefravær samt forebyggelse af faldulykker.

Endelig har HR gennemført intern audit i Hundslund Børnehus den 26. oktober 2023. Der blev i den forbindelse givet en afvigelse på det fysiske arbejdsmiljø i forbindelse med opbevaring af barnevogne og krybber. Der blev desuden givet anbefalinger i relation til vold, trusler og andre krænkende handlinger samt registrering af hændelser.

På mødet drøfter OmrådeUdvalget behovet for områdespecifikke anbefalinger og/eller tiltag med afsæt i erfaringerne fra tilsyn og interne audit.

Bilag: Vejledning om et godt psykiske arbejdsmiljø under organisatoriske ændringer, dok. nr. D2023-35273

Rapport for intern audit i Dagplejen, dok. nr. D2023-96781

Rapport for intern audit på Hou Skole, dok. nr. D2023-108363

Rapport for intern audit i Hundslund Børnehus, dok. nr. D2023-101573

*OmrådeUdvalget opfordrer endnu en gang til, at de enkelte arbejdspladser orienterer sig i Vejledning om et godt psykiske arbejdsmiljø under organisatoriske ændringer.*

*Parkvejens Skole har indgået et aftaleforløb med Arbejdstilsynet med henblik på forebyggelse af kombinationen af arbejdsrelateret vold og stor arbejdsmængde og tidspres i arbejdet med elever.*



*OmrådeUdvalget opfordrer til, at der er en opmærksomhed på risiko for faldulykker blandt andet i forbindelse med glatføre. Der er flere steder en oplevelse af dårlig snerydning. Der opfordres til, at man i disse tilfælde retter henvendelse til Fælles Drift & Service.*

## **8. Orientering fra formand og næstformand**

*Ansættelsesudvalget har indstillet til ansættelse af en ny skole- og dagtilbudschef, som forventeligt kan annonceres inden jul.*

## **9. Status vedrørende arbejdsmiljø**

### Besøg af Arbejdstilsynet

Arbejdstilsynet gennemfører opfølgende besøg på Parkvejens Skole den 7. december 2023. Fokus vil være på det psykiske arbejdsmiljø.

### Intern audit

Der er gennemført intern audit i Dagplejen den 10. oktober 2023, på Hou Skole den 23. oktober 2023 og i Hundslund Børnehus den 26. oktober 2023.

### Influenzavaccination

Igen i 2023 har alle ansatte ved Odder Kommune fået tilbud om gratis influenzavaccination. Vaccinationerne blev gennemført i samarbejde med Danske Lægers Vaccinationsservice over to dage i oktober. I alt 291 ansatte tog imod tilbuddet om gratis influenzavaccination.

### Trivselsmåling 2024

Der gennemføres trivselsmåling i 1. kvartal 2024. Trivselsmålingen gennemføres som en 3-i-1 måling, der samler trivselsmåling, psykisk APV og lederfeedback i én og samme måling. Trivselsmålingen gennemføres som en spørgeskemaundersøgelse. HovedUdvalget godkendte på møde den 4. december 2023 den endelige spørgeramme.

I uge 8 sendes der invitation til at deltage i trivselsmålingen til alle månedslønnede medarbejdere via E-boks. Rapporter sendes til arbejdspladserne umiddelbart efter påske. Som led i gennemførelsen af trivselsmålingen planlægges der supplerende arbejdsmiljøuddannelse om trivsel på arbejdspladsen i uge 5.

*HR-portalen er opdateret med information om trivselsmålingen samt inspiration til arbejdet med trivselsmålingen lokalt. Der er desuden planlagt supplerende arbejdsmiljøuddannelse om trivsel på arbejdspladsen den 31. januar 2024.*

## **10. Kommunikation på baggrund af mødet – til beslutning**

OmrådeUdvalget drøfter behovet for kommunikation på baggrund af mødet, herunder:

- Hvilke budskaber og beslutninger er vigtige at få kommunikeret?
- Hvem er ansvarlig for at kommunikere budskaber og beslutninger?
- Hvordan skal budskaber og beslutninger kommunikeres?

*Af følgemailed til referatet skal det fremgå, at der på baggrund af drøftelserne i OmrådeUdvalget vil blive udarbejdet en procedure for underretning. Desuden skal der lyde en opfordring til, at man lokalt drøfter og kvalificerer egne sygefraværersdata på møder i TRIO og MED.*

#### **11. Opfølgning på årshjul og planlægning af næste møde – til beslutning**

OmrådeUdvalget følger op på årshjulet med særligt fokus på dagsorden for næste møde, herunder prioritering af de enkelte punkter samt mødeform.

Bilag: Årshjul, dok. nr. D2023-90950

*Budget 2025 drøftes på mødet den 16. september 2024.*

#### **12. Til efterretning**

- Biblioteket 03.10.2023, dok. nr. D2023-114697
- AMR netværk 30.10.2023, dok. nr. D2023-114698
- Landsbyordningerne 15.11.2023, dok. nr. D2023-114699
- Vestskolen 23.11.2023, dok. nr. D2023-53418

*Ingen bemærkninger*

#### **13. Eventuelt**

*Ingen bemærkninger*

Næste møde: Mandag den 18. marts 2024 kl. 09.30-12.00