

Referat fra møde i OmrådeUdvalg Børn, Unge og Kultur Mandag den 23. oktober 2023 kl. 9.30-12.00 i Rådhusalen

Der afholdes formøde for medarbejderrepræsentanterne kl. 8.00-9.30 i Rådhusalen.

Medlemmer:

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

Medarbejderrepræsentanter: Helle K. Nielsen, Jane Venus, Lone Bay (næstformand), Rikke Liboriussen, Susanne Bojsen, Thomas Erritzøe, Torben Gejl

Arbejds miljørepræsentanter:

Ingrid Skalkhøj, Sanne Schmidt Lund

Referent: Ulla Salling

Afbud: Birgitte Herrmann

Dagsorden:

1. Godkendelse af referat fra sidste møde

Bilag: Referat 18.09.2023, dok. nr. D2023-86242

Godkendt

2. Godkendelse af dagsorden

Punkt 6 flyttes til punkt 3

Dagsorden ellers godkendt

3. Barnets Lov – til information og drøftelse (20 min.)

Et flertal i Folketinget vedtog den 2. juni 2023 Barnets Lov. Med Barnets Lov tillægges barnet flere processuelle rettigheder, og barnets mulighed for at spille en mere aktiv rolle i egen sag styrkes.

Barnets Lov træder i kraft den 1. januar 2024, og den nye lovgivning vil medføre forandringer i sagsbehandlingen, tilbuddene, samarbejdet på tværs og ledelsen af børne- og ungeområdet.

På mødet vil Mette Nautrup Bruun orientere om status på arbejdet med implementering af Barnets Lov i Odder Kommune og den videre proces.

Referat

Mette Bruun orienterede om, at Barnets Lov har afsæt i den politiske aftale om Barnet først. Man har her vedtaget syv pejlemærker, som har ført til Barnets Lov.

Formålet med loven er, at børn, unge og deres familier skal tilbydes hjælp langt tidligere end nu.

Der bliver flere trin i forhold til vurdering af hjælp med henblik på, at børn og familier får hjælp så tidligt som muligt. Det fremgår endvidere af loven, at alle børn skal inddrages inden man sætter foranstaltninger i gang – der er en udvidet høring af barnet fra det fyldte 10. år.

Reglerne i forhold til underretning er uændret og betyder fx, at der skal foretages underretning fra skoler og daginstitutioner, hvis barnets fravær er over 15%. Der skal ved fravær på 10% indkaldes til netværksmøde.

Der ligger i Barnets lov en intensjon om tidlig opsporing, så det er vigtigt at sætte tidligere ind end når barnet har fravær over 15%.

Der er et stort forberedende arbejde i forhold til at implementere lovgivningen pr. 1. januar 2024.

Vi har i Odder i flere år arbejdet med tidlig opsporing, så vi er på nogle områder godt med. Den ændrede lovgivning får dog betydning for arbejdsgange og et endnu tættere samarbejde på tværs af organisationen. Der vil komme nærmere information til lærere, pædagoger m.fl. på et senere tidspunkt.

Der blev givet udtryk for ønske om større samarbejde med sundhedsplejen i forhold til eksempelvis dagplejen.

Der blev givet udtryk for at der har været oplevelser af konflikter med forældre blandt nogle medarbejdere, når der har været udarbejdet en underretning, og forældrene ved, at den kommer fra medarbejderen. Derfor blev der spurgt til, hvem det er, der underretter – om det er medarbejderen eller lederen eller institutionen.

Der kan være forskellig praksis. Det blev tilkendegivet fra ledelsen, at vi skal have kigget på vores procedurer, så det er helt klart og entydigt, hvordan man skal agere.

Der blev opfordret til, at man ved gennemgang af procedurer også kigger på handleberedskab ved seksuelle overgreb, da dette ikke er up-to-date.

Dias fra oplægget er vedlagt referatet.

4. Rengøringsaftaler og -standarder – til information og drøftelse (30 min.)

Rengøring på Odder Kommunes arbejdspladser har været et tilbagevendende tema i OmrådeUdvalgets drøftelser, og derfor blev det på OmrådeUdvalgsmødet den 18. september 2023 besluttet at invitere rengøringskoordinator Helle Steen Askgaard til at deltage på det førstkommende møde i OmrådeUdvalget.

Helle Steen Askgaard indleder punktet med en kort orientering om rengøringsaftaler og -standarder i Odder Kommune.

Referat

Helle Askgaard har været ansat som rengøringskoordinator siden 2021. Det har givet god mening at koordineringen samles og prioriteres.

Helle orienterede om, at vi i dag har to leverandører af rengøring i Odder. Dan Ren, der va-

retager rengøring i daginstitutioner i Odder by og i Sundhedshuset og Kongsvang der varetager rengøring på øvrige arbejdspladser. Oprindeligt havde vi kun en udbyder, men der har skullet gennemføres nyt udbud på dele af vores arbejdspladser, da vi havde overstøjet rammen for den oprindelige kontrakts størrelse, fordi vi har fået flere institutioner med. En udvidelse med ikke overstige 15% af kontrakten uden, at der skal ske fornyet udbud. Man valgte i den forbindelse at gå i udbud i forhold til Sundhedshuset og dagsinstitutioner i Odder by.

I den forbindelse blev der afgivet tre tilbud, hvoraf Dan Ren vandt og har udført opgaven siden 1. januar 2023. Det har været en god oplevelse.

Der har været opstillet en række parametre i forbindelse med udbuddet – det har bl.a. været vigtigt, at der sker grundig gulvvask i daginstitutioner dagligt.

Der har også været stillet krav om, at det vindende selskab skal foretage egenkontrol ud over den kontrol der foretages sammen med vores rengøringskoordinator.

Det er også på rengøringsområdet rekrutteringsudfordringer, så det er vigtigt, at vi også leverer rengøringsparate lokaler og dermed gør det let for rengøringsmedarbejderne at udføre deres job.

Jobcentret har været en god samarbejdspartner, i forhold til ukrainske medarbejdere, og det har fungeret rigtigt godt.

Helle vil gerne give sparring på muligheder for at lave forbedringer i lokaler, så det bliver lettere at gøre rent.

Det blev bemærket, at der har været en oplevelse med pludseligt ophør af opgaver, som tidligere er løst af Kongsvang bl.a. i Børne- og Familiecentret. Det betyder, at der nu påføres de respektive afdelinger ekstraudgifter. Der blev således bemærket, at det er vigtigt at vi får koordineret, så der ikke kommer ekstra-udgifter eller opgaver til de enkelte afdelinger.

Hvis der er problemer med rengøringen skal man kontakte Helle, som har kontakten til rengøringselskaberne.

Kravspecifikationen for rengøringsopgaven vedlægges referatet.

5. Budgetaftale 2024 – til information og drøftelse (20 min.)

Den 18. september 2023 underskrev en enig kommunalbestyrelse budgetaftalen for 2024 og budgetoverslagsårene 2025-2027.

Kommunalbestyrelsen tilstræber med budgetaftalen at konsolidere Odder Kommunes økonomi. Med aftalen styrkes kassebeholdningen samlet med i omegnen af 60 mio. kr. Formålet er at sikre fundamentet for kernevelfærden for såvel nuværende borgere som kommende tilflyttere.

Konsolideringen af Odder Kommunes økonomi indebærer blandt andet et fortsat fokus på en stram styring af økonomien og en gennemførelse af P30. Konsolideringen kalder desuden på en knivskarp prioritering af de opgaver, som kommunen løser for borgerne, og endelig er der behov for at gentænke den måde, hvorpå kommunen leverer kernevelfærd og øvrige serviceydelser.

Foruden den økonomiske konsolidering holder budgetaftalen fast i, at Odder Kommune skal fortsætte den gode udvikling, og aftalen adresserer derfor også visionerne i kommunens udviklingsplan for 2022-2026.

På mødet orienterer økonomi- og administrationschef Birgitte de Place om budgetaftalen for 2024.

Bilag: Aftale om budget 2024, dok. nr. D2023-88269

Referat

Birgitte de Place gennemgik budgetaftalen i hovedtræk.

Den største udfordring ved indgangen til budgetforhandlingerne var kassebeholdning som er voldsom under pres, som det derfor har været nødvendig at styrke.

Det har således også været et vigtigt fokus på politikerne i forhandlingerne.

Det betyder også at der ikke er væsentlige driftsforøgelser ligesom der også været tilbageholdenhed i forhold til nye anlægsudgifter.

Der er dog i budgettet vedtaget en styrkelse af specialundervisningsområdet – det blev dog bemærket, at der i P30 har ligget en besparelse, som så alligevel ikke udmøntes. Det opleves således ikke som en reel styrkelse.

Ud over selve aftalen om budgettet indeholder aftalen også en række politiske beslutninger og visioner.

På børne- undervisnings- og kulturområdet er der bl.a. fokus på frisættelse af folkeskolen, fokus på specialområdet samt fokus på sammenhængende forløb, så borgerne ikke går forgæves. Det fordrer et fortsat fokus på det tværfaglige samarbejde.

6. Status på P30 – til information og drøftelse (40 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

Forslag til omorganisering og effektivisering af ledelse på skole- og dagtilbudsområdet blev sendt i høring den 11. oktober 2023 med høringsfrist den 3. november 2023. OmrådeUdvalget drøfter høringsmaterialet og eventuelle lokale hørings svar.

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

Bilag: Procesplan for samling og omplacering af administrative medarbejdere, dok. nr.

D2023-91016

Værdier og principper i forbindelse med omstruktureringer og samling af administrative opgaver, dok. nr. D2023-84736

Høringsbrev, dok. nr. D2023-88288

Sagsfremstilling vedr. effektivisering af ledelse på skole og dagtilbudsområdet – P30, dok. nr. D2023-95818

Oplæg for Udvalget for Børn og Skole, dok. nr. D2023-86524

Redegørelse ift. effektivisering af ledelse på skole og dagtilbudsområdet, dok. nr. D2023-84098

Forslag til revideret styrelsesvedtægt på skoleområdet, dok. nr. D2023-95670

Forslag til revideret styrelsesvedtægt på dagtilbudsområdet, dok. nr. D2023-95667

Frokostordninger i de kommunale daginstitutioner – tilrettet bilag til styrelsesvedtægten, dok. nr. D2023-93087

Referat:

Effektivisering af ledelse på skole- og dagtilbudsområdet

Direktøren orienterede om, at forslag til ændringer af ledelsesstrukturen på skole- og dagtilbudsområdet nu er sendt i høring. Der har været en optagethed af, hvordan man fortsat kan skabe ledelse tæt på, også med de nødvendige besparelser. Forhold som ledesspænd og geografisk spredning har indgået i vurderingerne af den fremtidige ledelsesstruktur.

Der pågår to former for processer – den politiske behandling af forslagene herunder også høring, og den administrative proces for de ledelsesmæssige ændringer. Der er ved at blive udarbejdet planer for tilrettelæggelse af de ledelsesmæssige ændringer under forudsætning af den politiske vedtagelse.

Der blev spurgt til begrundelsen for, at man på dagtilbudsdelen trækker dagtilbud i landsbyerne "tættere på byen" mens man på skoleområdet omvendt lægger op til, at der i landsbyordningerne etableres selvstændig skoleledelse i de fire landsbyer.

Der har på begge områder været en målsætning om fortsat at sikre ledelse tæt på, men på dagtilbudsområdet har der været en målsætning om at reducere antallet af dagtilbudsledere fra fem til tre. Til gengæld vil de pædagogiske ledere på området skulle varetage flere personaleledelsesopgaver og få fuld ledelsestid.

Det blev bemærket, at man ikke oplever, at der vil være ledelse tæt på på dagtilbudsområdet, når man reducerer antallet af dagtilbudsledere.

Der blev ligeledes udtrykt bekymring for, at der ikke vil blive mere ledelse tæt på, når der etableres skolelederstillinger i landsbyerne. Det skal tages i betragtning, at der siden etablering af landsbyordningerne i 2017 er ansat en skole- og dagtilbudschef, som skal varetage en række af de strategiske opgaver, der tidligere lå hos skolelederne.

Der blev også spurgt til, hvordan dagtilbudslederstillingerne vil blive besat, da der er en optagethed af, at man får ledere, der brænder for hele det område man bliver leder for. Der vil blive en proces med de nuværende dagtilbudsledere, hvor dette vil blive afdækket.

Der blev også spurgt til, hvordan man har tænkt minimumsnormeringerne ind i forhold til ændret ledelsesstruktur på dagtilbudsområdet. De pædagogiske ledere har tidligere indgået i minimumsnormeringerne, og når de pædagogiske ledere får mere ledelsestid vil det påvirke normeringen i praksis. Ledelsen tilkendegav, at der er taget højde for dette i beregningerne, da det ikke er tanken, at det skal påvirke normeringen.

I forhold til samlingen af dagtilbud blev det bemærket, at det er vigtigt at man overvejer, om der er tale om, at man "flytter sammen" eller om nogen "flytter ind til nogen" – og det det koster tid og penge – der blev spurgt til om det er med i overvejelserne. Der blev i den sammenhæng givet udtryk for bekymring for øget personaleomsætning. Der er ikke taget med i beregningerne, men det er en opmærksomhed hos ledelsen, at der bliver tilrettelagt gode processer.

Samling af administrative opgaver og medarbejdere

Birgitte de Place skitserede beslutninger, status på processen og den fremtidige proces.

Der blev spurgt til, hvordan timer der måtte blive ledige fra de medarbejdere der flytter til staben bliver besat – med en opmærksomhed på, at vi overholder aftalen om tilbud om højere timetal til deltidsansatte.

Det blev bemærket, at der er medarbejdere, der ikke har oplevet processen ordentlig. Det har været en meget langvarig proces, som har betydet, at mange har gået i uvished i meget lang tid. Der har manglet kommunikation i processen, med det til følge, at det har skabt utryghed. Der blev givet en appel til, at man styrker kommunikationen – det at orientere om, at der ikke er noget nyt, er også en vigtig information. Dertil er det vigtigt at de tillidsvalgte inddrages løbende og involverende.

Det blev nævnt, at der fortsat mangler en besparelse på fire mio. kr. Dette er meldt ud i forbindelse med Henning Haahrs nyhedsmail til Koncernledelse og Hovedudvalg den 18. september, hvor følgende fremgår:

”.. der fortsat skal findes ca. 4. mio. kr. i forhold til at indfri det samlede potentiale i P30-projekterne 7.1) Samling af administrative opgaver og 7.2) Effektivisering af ledelse. Direktionen igangsætter på den baggrund en proces for, hvordan de resterende 4. mio. kr. kan realiseres. Denne proces forankres i Koncernledelse og via koncernledelsen vil ledere og medarbejdere blive involveret i det videre arbejde.”.

Der er ikke for nuværende aftale en plan herfor.

De viste dias vedlægges referatet.

7. Ferielukning i Dagplejen fra 2024 – til information og drøftelse (10 min.)

De kommunale vuggestuer og børnehaver har i flere år holdt ferielukket. I 2021 blev ordningen udvidet med en ekstra uge i sommerferien som følge af kommunale besparelser. Der holdes nu ferielukket i følgende perioder:

- Dagene op til påske
- Fredagen efter Kr. Himmelfart
- Uge 28+29+30
- Dagene mellem jul og nytår

I de ferielukkede uger er der etableret fællespasning for tilmeldte børn på én af kommunens daginstitutioner.

Dagplejen har hidtil ikke fulgt de samme ferielukninger. I forbindelse med medarbejdernes ferier er børnene blevet passet i gæsteriet eller hos andre dagplejere.

Når børnene passes hos andre dagplejere i gæstedagpleje, får gæstedagplejeren et ekstra vederlag pr. "gæstebarn" på gennemsnitligt 375 kr. pr. barn pr. dag ud over deres faste løn. Dagplejen estimerer, at der er en årlig ekstraudgift til vederlag på 60.000 kr. for feriepasning.

Forvaltningen indstiller, at der vedtages samme ferielukning for den kommunale dagpleje som for de kommunale vuggestuer og børnehaver. I fald der etableres samme ferielukning

for Dagplejen, estimere Dagplejen, at der kan være et besparelspotentiale på ca.100.000 kr.

Det indstilles, at der fra kalenderåret 2024 etableres sampasning for de kommunale dagplejebørn. Det betyder, at dagplejerne får samme kalenderlagte ferie, som medarbejderne i de øvrige dagtilbud i Odder Kommune. Gæsteriet og et antal dagplejere skal stå for fællespasningen. De dagplejere, som er gæstedagplejere, skal afvikle ferie på andre tidspunkter. I 2024 og 2025 organiseres ferielukningen i Dagplejen. Herefter evalueres ordningen med henblik på videre organisering.

Det lokale MED-udvalg i Dagplejen behandlede indstillingen på møde den 27. september 2023. Udvalget tog indstillingen til efterretning med den bemærkning, at udvalget er klar over, at det er en forringelse af dagplejernes arbejdsvilkår.

OmrådeUdvalget drøfter forvaltningens indstilling til Udvalget for Børn og Skole om at vedtage samme ferielukning for den kommunale dagpleje som for de kommunale vuggestuer og børnehaver.

Referat

Baggrunden for indstillingen er et ønske om at tilpasse ferielukning i Dagplejen med ferielukning i de øvrige dagtilbud.

Det blev bemærket, at det opleves som en forringelse af dagplejerens arbejdsvilkår, at man beslutter en tilpasning. I forhold til de udgifter der tidligere har været, blev det endvidere bemærket, at der indenfor overenskomstens muligheder, med de rette varslinger, ville være mulighed for en besparelse, som dog er mindre end de anslåede 100.000 kr. Der blev også givet udtryk for en forringelse i forhold til børn og deres forældre, at der indføres ferielukning.

Der er dog også en vurdering af, at flere børn vil være ved deres faste dagplejer med indførelse af ferielukning.

Der blev opfordret til, at man også husker perspektivet på, at det kan være en udfordring nogle medarbejdere, der kan risikere ikke at kunne holde ferie med deres ægtefælle, når der indføres ferielukning. Der blev rettet opmærksomhed på det yderligere perspektiv i forhold til Dagplejen, at en ægtefælle/samlever kan holde ferie, mens dagplejeren er på arbejde i hjemmet.

8. Orientering fra formand og næstformand

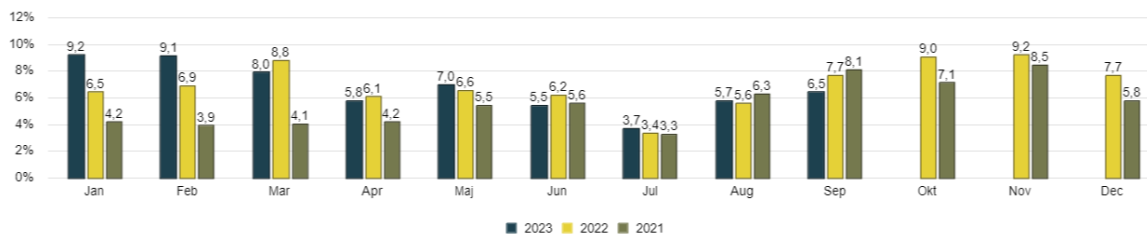
Referat

Ingen bemærkninger

9. Status vedrørende arbejdsmiljø

Sygefravær

Figur 1: Sygefraværsprocent fordelt pr. måned



Det samlede sygefravær i perioden januar til september 2023 udgør 6,7 procent på børn, unge og kultur området, hvilket er 0,2 procentpoint højere end i samme periode sidste år. Stigning i det samlede sygefravær dækker over en stigning i langtidsfraværet, som også udgør den største andel af det samlede sygefravær. Korttidsfraværet er derimod på samme niveau som i 2022. Nedsat tjeneste udgør 27 procent af korttidsfraværet svarende til gennemsnitlig 1,67 sygedag pr. fuldtidsansat. Fravær med nedsat tjeneste er fordelt på 47 medarbejdere.

Det samlede sygefravær på området svarer til 30,7 årsværk. 72 procent af alle medarbejdere på området har haft fravær i årets første ni måneder, og det gennemsnitlige antal sygedage pr. fuldtidsansat er 13,1.

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

Tabel 1: Sygefraværsoverblik, indeværende år (2023)

	Januar til September 2023													
	Gns. antal medarbejdere (fuldtidsansatte)	Gns. antal sygedage pr. fuldtidsansat	Andel uden fravær	Sygefraværs-årsværk	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	
Områdeudvalg Børn, Unge og Kultur i alt	702 (607)	13,1	28%	30,7	6,7%	3,2%	3,6%	7,8%	24,5%	7,2%	6,4%	13,5%	40,6%	
Børne- og Familiecentret	63 (55)	13,4	24%	2,8	6,8%	3,5%	3,3%	7,1%	22,5%	14,6%	11,8%	9,4%	34,6%	
Forebyggelsesafd.	12 (11)	22,4	20%	1	11,5%	4,3%	7,2%	1,8%	10,0%	13,6%		11,3%	63,3%	
Myndighedsafd.	20 (18)	7,4	30%	0,5	3,8%	3,4%	0,4%	17,0%	35,1%	35,1%	12,8%			
PPR	16 (14)	12,5	16%	0,8	7,2%	3,2%	4,0%	8,6%	28,7%	8,1%	13,4%	0,5%	40,7%	
Sundhedsplejen	14 (12)	13	29%	0,6	6,7%	3,4%	3,3%	6,3%	24,6%	11,9%	29,4%	27,8%		
Børnepasning	269 (248)	12,9	29%	12,3	6,6%	2,9%	3,7%	8,0%	25,3%	5,5%	6,6%	12,0%	42,4%	
Bifrost	42 (37)	14,7	25%	2,1	7,6%	3,3%	4,2%	6,1%	31,9%	2,1%		10,6%	49,3%	
Dagplejen	47 (58)	13,1	36,0%	2,9	6,7%	2,2%	4,5%	4,7%	12,2%	9,2%	12,2%	6,5%	55,3%	
Egholmgård	32 (29)	7,6	26,0%	0,8	3,9%	3,1%	0,8%	17,5%	50,3%	6,5%	7,0%		18,6%	
Krible Krable Huset	43 (33)	10,3	29,0%	1,3	5,3%	2,4%	2,9%	11,1%	28,9%	5,5%	2,4%	8,0%	44,1%	
Landsbyordning Dagtilbud	52 (45)	18,3	21,0%	3,1	9,4%	3,6%	5,8%	5,5%	20,9%	5,1%	6,6%	25,2%	36,7%	
Vennelund	54 (45)	11,2	39,0%	2,0	5,8%	2,9%	2,8%	12,3%	27,1%	5,5%	11,2%	7,0%	37,0%	
Fritid:	35 (17)	2,5	45%	0,2	1,3%	1,1%	0,2%	21,1%	40,0%	25,6%	13,3%			
Odder Bibliotek	10 (8)	1,5	30,0%	0,1	1,0%	1,0%		33,3%	42,9%	23,8%				
Odder Musikskole	25 (9)	3,0	48,0%	0,1	1,7%	1,3%	0,4%	17,4%	39,1%	26,1%	17,4%			
Undervisning	336 (287)	14,0	27%	15,4	7,2%	3,5%	3,7%	7,3%	23,9%	6,8%	5,1%	15,7%	41,1%	
Landsbyordninger	85 (63)	17,7	25%	4,3	9,1%	3,5%	5,5%	7,0%	18,7%	6,3%	4,2%	19,2%	44,5%	
Gylling Skole & SFO	19 (15)	14,7	35,0%	0,8	7,5%	3,3%	4,3%	8,8%	28,6%	4,6%	8,8%	6,0%	43,3%	
Hou Skole & SFO	24 (18)	10,6	31,0%	0,7	5,4%	3,2%	2,2%	9,7%	17,7%	11,7%		8,0%	52,8%	
Hundslund Skole & SFO	19 (13)	12,4	29,0%	0,7	7,2%	3,1%	4,1%	15,2%	20,7%	6,9%	6,4%	50,9%		
Saksild Skole & SFO	21 (16)	13,7	56,0%	0,9	7,0%	5,3%	1,7%	7,4%	47,5%		12,3%	32,8%		
Parkvejens Skole & SFO	141 (128)	15,9	22%	7,8	8,2%	3,4%	4,8%	6,0%	18,7%	5,2%	3,6%	18,7%	47,8%	
Ungdomsskole	16 (10)	29,6	33,0%	1,1	15,2%	6,1%	9,1%	0,8%	8,1%	2,0%	5,7%	17,8%	65,6%	
Specialklasse	49 (47)	14,1	23,0%	2,5	7,2%	2,8%	4,4%	5,1%	20,3%	6,8%	5,2%	19,5%	43,0%	
Parkvejens Skole	63 (58)	15,8	16,0%	3,5	8,1%	3,5%	4,6%	7,6%	19,3%	5,9%	2,5%	14,4%	50,3%	
SFO	10 (10)	15,2	27,0%	0,6	8,7%	3,0%	5,7%	8,9%	22,8%			41,1%	27,2%	
Vestskolen	110 (98)	8,9	25%	3,4	4,6%	2,7%	1,9%	10,3%	33,3%	10,7%	5,5%	5,7%	34,5%	
Skovbakkeskolen inkl. Vestskolens ledelse	51 (46)	3,8	20,0%	0,7	2,2%	2,2%		19,9%	61,7%	18,4%				
Vestermarken	27 (22)	9,2	22,0%	0,9	5,3%	3,7%	1,6%	15,4%	34,8%	11,9%	23,9%	13,9%		
Vestskolen SFO + SFO2	32 (29)	15,3	29,0%	1,7	7,8%	2,6%	5,2%	4,2%	20,9%	7,1%		4,6%	63,2%	

Besøg af Arbejdstilsynet

Arbejdstilsynet besøgte Gylling Skole den 12. september 2023. Der blev på besøget ikke konstateret nogen overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen.

Den 19. september 2023 besøgte Arbejdstilsynet Parkvejens Skole. Heller ikke her blev der konstateret nogen overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen i forbindelse med besøget, men Arbejdstilsynet har meddelt, at der er behov for at gennemføre ekstra besøg,

Intern audit

Der er gennemført intern audit i Daglejen den 10. oktober 2023. Auditrapporten er under udarbejdelse.

Der er planlagt intern audit på Hou Skole den 23. oktober 2023 og i Hundslund Børnehus den 26. oktober 2023.

Supplerende arbejdsmiljøuddannelse

Som led i den supplerende arbejdsmiljøuddannelse afholdes en halv uddannelsesdag onsdag den 6. december 2023 under overskriften fremtidens generationer på arbejdspladserne. Specialkonsulent Mia Nyborg Jørgensen fra Komponent vil give os indsigt i, hvad der motiverer særligt de unge medarbejdere, og hvordan det adskiller sig fra andre medarbejdergrupper, og vi vil blive præsenteret for læring fra generationsforskningen omkring, hvordan forskellige medarbejdere tænker, tiltrækkes og motiveres. Endelig vil vi få viden om, hvilke bevægelser og tendenser vi ser på det kommunale arbejdsmarked netop nu.

Referat

Taget til efterretning.

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?

Referat

Der rettes særligt opmærksomhed på information om høringsperiode og beslutning i forhold til P30.

Der informeres særligt om proces vedr. implementering af Barnets lov, herunder hvornår man vil blive nærmere informeret på skole- og dagtilbud m.v.?

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 2023, dok. nr. D2023-18616

Referat

Ingen bemærkninger.

12. Til efterretning

- Dagplejen 12.05.2023, dok. nr. D2023-34365
- Arbejdsmiljønetværk 07.09.2023, dok. nr. D2023-96276
- Landsbyordningerne 20.09.2023, dok. nr. D2023-96277
- Parkvejens Skole 25.09.2023, dok. nr. D2023-96278

13. Eventuelt

Næste møde: Mandag den 11. december 2023 kl. 09.30-12.00