

Referat af møde i OmrådeUdvalg Børn, Unge og Kultur
Fredag den 31. marts 2023 kl. 9.30-12.00 i Rådhusalen

Medlemmer:

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

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

Arbejdsmiljørepræsentanter:
Ingrid Skalkhøj, Sanne Schmidt Lund

Referent: Malene Nørgård Jensen

Afbud: Jane Venus, Susanne Bojsen, Birgitte Herrmann

Dagsorden:

1. Præsentation af udvalget

Ingen bemærkninger

2. Godkendelse af referat fra sidste møde

Bilag: Referat 12.12.2022, dok. nr. D2023-115312

Godkendt

3. Godkendelse af dagsorden

Godkendt

4. Status på budget – til information og drøftelse

Konstitueret økonomichef Birgitte de Place orienterer på mødet om:

- Regnskab 2022
- Tids- og procesplan for budget 2024-2027
- Tilpasning af demografipuljen

Bilag: Uddybning af besparelse på demografipuljen 2023-2024, dok. nr. D2023-5738

Det forventede regnskabsresultat på den ordinære drift er 54,6 mio. kr. Målet i den økonomiske politik var 70,0 mio. kr. Regnskabet dækker over faldende udgifter på overførselsindkomster, stigende serviceudgifter og et stort anlægsforbrug. Kasseforbruget i 2022 var 67,5 mio. kr. Der var budgetlagt med et kasseforbrug på 13 mio. kr., og kassebeholdningen er derfor under pres. Kommunalstyrelsen har godkendt, at Dagplejen eftergives deres underskud, og Landsbyordningerne får godskrevet en del af deres underskud.

Årets første budgetopfølgning viser et forventet merforbrug på serviceudgifterne på 7,8 mio. kr. og en forventet gennemsnitlig kassebeholdning på 50 mio. kr. ved udgangen af 2023. Forventningerne til grundsalget er nedjusteret, hvilket har medført en beslutning om en kritisk gennemgang af anlægsudgifterne, ligesom aktiviteten på byggemodning sænkes. Det reducerede demografibeløb til dagtilbud, skoler og Sundhed & Omsorg samt midlerne til flere fæргеafgange til Tunø overflyttes. Der er flere børn end oprindeligt budgetteret, og derfor er der flere midler til dagtilbud end oprindeligt budgetteret. Provenuet fra P30 skal bruges til at styrke kassebeholdningen, og der henstilles til, at udvalgene overholder deres budgetter, og at udvalgenes eventuelle forslag til driftsudvidelser til budget 2024 følges af forslag til reduktioner.

Kommunalbestyrelsen har godkendt processen for budgetlægning 2024-2027 på møde den 28. februar 2023. Basisbudgetrammen fastlægges på møde den 8. maj 2023 med udgangspunkt i et fremskrevet og korrigeret budget 2023. Som en prøvehandling fra Udvalget for Økonomi og Erhverv afholdes der den 10. maj 2023 borgermøde med borgerpanel. Den 31. maj 2023 afholdes budget- og dialogmøde. Forslag til ny drift og anlæg drøftes på fagudvalg i maj/juni. 29. august 2023 offentliggøres budgetmaterialet, og 4. september 2023 er der budgetseminar for Kommunalbestyrelsen. 7. september 2023 er der andet borgermøde. 10. oktober 2023 anden behandles budgettet. Dialogmøder mellem fagudvalg og OmrådeUdvalg afventer forhandling af MED-struktur og vil forventeligt først finde sted efter sommerferien.

5. Årlig arbejdsmiljødrøftelse – til information og drøftelse

I henhold til arbejdsmiljøloven skal der gennemføres en årlig arbejdsmiljødrøftelse i MED-systemet. I Odder Kommune tager drøftelsen afsæt i arbejdsmiljøregnskabet, som indeholder et tilbageblik på det forgangne år.

På børn, unge og kultur området tager drøftelsen desuden afsæt i de konkrete vejledninger og påbud, som Arbejdstilsynet har givet på området, samt de rapporter, der er udarbejdet på baggrund af interne audits på området i det forgangne år.

Formålet med den årlige arbejdsmiljødrøftelse er dels at gøre status på det forgangne år, dels at rette blikket fremad mod kommende fokusområder i arbejdsmiljøarbejdet.

HovedUdvalget gennemførte den 27. februar 2023 sin årlige arbejdsmiljødrøftelse og havde i drøftelsen særligt fokus på;

- Det stigende sygefravær
- Det stigende antal stressrelaterede samtaler under psykologordningen

I forbindelse med den årlige arbejdsmiljødrøftelse i 2022 havde OmrådeUdvalget særligt fokus på:

- Trivsel og mentalt overskud
- Systematik, nysgerrighed og åbenhed i sygefraværsindsatsen
- Gode hygiejnerutiner
- Introduktion af nye medarbejdere
- Kommunikation, digital understøttelse og erfaringsudvikling

OmrådeUdvalget gennemfører den årlige arbejdsmiljødrøftelse med særligt fokus på eget område og følgende temaer:

- Udviklingen i sygefraværet og sygefraværsindsatsen
- Psykiske belastninger i arbejdet, herunder krav i arbejdet og krænkende handlinger
- Systematik i arbejdsmiljøarbejdet, herunder arbejdet med arbejdspladsvurdering
- De første erfaringer med arbejdsmiljønetværk

Bilag: Arbejdsmiljøregnskab 2022, dok. nr. D2023-13666

Påbud Saksild Skole, dok. nr. D2022-21875

Vejledning Gylling Skole, dok. nr. D2022-93837

Påbud Vestskolen afd. Skovbakken, dok. nr. D2023-24682

Auditrapport Hou Skole og Børnehus, dok. nr. D2022-25059

Auditrapport Børne- og Familiecentret, dok. nr. D2022-83840

Auditrapport Vennelund, dok. nr. D2022-112746

Oplevelsen er, at arbejdsmiljøet prioriteres forskelligt på områdets arbejdspladser, ligesom der er forskelle i, hvor systematisk der arbejdes med arbejdsmiljøet. Desuden har TRIO samarbejdet svære vilkår på nogle arbejdspladser, mens det på andre arbejdspladser er velfungerende.

De første erfaringer med det nye arbejdsmiljønetværk er, at det ikke prioriteres lige højt på alle arbejdspladser. Baggrunden for manglende fremmøde bør undersøges nærmere. Der efterlyses umiddelbart større ledelsesmæssig opbakning til, at arbejdsmiljørepræsentanterne deltager på netværksmøderne. Samtidig efterlyser ledelsessiden information om netværket og dets møder.

De arbejdsmiljørepræsentanter, som har deltaget på netværksmøder, har generelt fundet møderne relevante og nyttige. Der kan med fordel arbejdes med strukturen for møderne, ligesom der bør være øget fokus på kommunikation og videndeling fra møderne.

OmrådeUdvalget ønsker at lyse på TRIO-samarbejdet og arbejdsmiljønetværket i den kommende periode. Set i lyset af P30 er det tætte samarbejde i TRIO særligt vigtigt i den kommende periode.

OmrådeUdvalget ser et behov for en ekstra opmærksomhed på den arbejdsmiljøbelastning, som følger med den igangværende omorganisering. Der bør være en opmærksomhed herpå i både OmrådeUdvalget og på det lokale niveau. I den forbindelse er det vigtigt også at huske lederens arbejdsmiljø.

Der er stigende udfordringer med snus på arbejdspladserne, og OmrådeUdvalget opfordrer derfor til, at rygepolitikken genbesøges med henblik på en vurdering af, om snus bør indskrives.

6. Undersøgelse af onboarding i Odder Kommune – til information og drøftelse

I samarbejde med firmaet Leapeo er der gennemført en spørgeskemaundersøgelse blandt medarbejdere og ledere, som er ansat i perioden 1. april 2021 til 31. marts 2022, og som stadig er ansat i november 2022. Undersøgelsens formål er at afdække, hvor gode vi er i Odder Kommune til at onboarder nye medarbejdere og ledere, og hvad vi evt. kan gøre bedre.

På mødet præsenterer HR-konsulent Malene Nørgård Jensen undersøgelsens hovedkonklusioner.

Bilag: Onboarding review – Odder Kommune 2022, dok.nr. D2022-109425

Der er udsendt spørgeskema til 201 ledere og medarbejdere, som blev ansat i perioden 1. april 2021 til 31. marts 2022, og som fortsat var ansat på undersøgelsestidspunktet. 40 procent af de adspurgte besvarede spørgeskemaet.

Onboardingundersøgelsen vidner om, at nye medarbejdere ved Odder Kommune generelt føler sig godt onboardet i sit nye job. Ordinære medarbejdere føler sig generelt lidt bedre onboardet end ledere.

Onboardingoplevelsen er målt på seks kategorier, og kategorien kultur opnår den laveste score. Dette indikerer, at der med fordel kan være mere opmærksomhed på at formidle organisationens eksistensberettigelse og historie, men også organisationens strategi, værdier, normer og uskrevne regler. Særligt lederne scorer lavt på kulturkategorien.

Undersøgelsen viser et lille fald i oplevelsen af, hvor godt man føler sig onboardet, blandt medarbejdere der har været ansat i 10-12 måneder, hvilket er atypisk, når der sammenlignes med normdata. Det bør dog bemærkes, at medarbejdere med 10-12 måneders anciennitet er ansat i efterår/vinter 2021, hvor COVID-19 pandemien toppede, hvilket kan have haft betydning for onboardingoplevelsen.

Det bør endvidere bemærkes, at et udtræk fra lønsystemet viser, at 50 ansatte svarende til 20 procent af de ansatte i perioden 1. april 2021 til 31. marts 2022 har forladt arbejdspladsen igen inden for 12 måneder.

OmrådeUdvalget opfordrer til, at der i hele organisationen er en opmærksomhed på at lave en tilpasset onboarding med udgangspunkt i det overordnede koncept for onboarding i Odder Kommune. HR-teamet vil udarbejde nye materialer til HR-portalens, som kan tjene som inspiration. Herudover udbyder HR-teamet som noget nyt workshops for ledere vedrørende rekruttering og onboarding.

OmrådeUdvalget anbefaler desuden, at der udbydes supplerende arbejdsmiljøuddannelse, som bygger videre på undersøgelsen af onboarding i Odder Kommune. Den supplerende uddannelse skal give de lokale TRIO'er et afsæt for at udarbejde lokale onboardingplaner.

7. Oplæg til én ugentlig lukkedag – til information og drøftelse

Som led i udmøntningen af P30 er der udarbejdet et oplæg til én ugentlig lukkedag for de borgerrettede funktioner på Rådhuset, Børne- og Familiecentret og i Ungeenheden. Én ugentlig lukkedag forventes samlet at bidrage til P30 med en besparelse på 500.000 kr.

OmrådeUdvalget drøfter oplæg til én ugentlig lukkedag og afgiver sine eventuelle bemærkninger.

Bilag: Lukkedag, dok. nr. D2023-5731

OmrådeUdvalget henstiller til, at en beslutning om én ugentlig lukkedag på børn, unge og kultur området afventer evalueringen af én ugentlig lukkedag på Rådhuset. OmrådeUdvalget vil følge det tæt og ser frem til en fornyet drøftelse med afsæt i erfaringerne fra Rådhuset.

OmrådeUdvalget gør opmærksom på, at det ikke vil være muligt at lukke hele Børne- og Familiecentret én dag om ugen grundet vagter, hvor der skal være medarbejdere til rådighed. Desuden ser man ikke, at forslaget er i overensstemmelse med visionen om en hurtig indsats på børneområdet.

Der er en bekymring i forhold til arbejdsmiljøet i form af et forventet øget arbejdspress på de resterende fire dage. Desuden er der en bekymring for signalværdien i forhold til omverdenen. OmrådeUdvalget opfordrer til, at man indhente erfaringer fra andre kommuner.

Såfremt det implementeres opfordrer OmrådeUdvalget til dialog med de berørte om, hvordan det kan give mening det enkelte sted, ligesom der bør arbejdes med det i de lokale TRIO'er. Desuden er det vigtigt, at man er tro imod beslutningen, så medarbejderne oplever at få et flow i arbejdet på lukkedagene.

8. Orientering fra formand og næstformand – til information og drøftelse

Status på P30

Formanden giver på mødet en kort status på udmøntningen af P30.

Strategi for rekruttering, tilknytning og den gode arbejdsplads

HovedUdvalget godkendte på møde den 27. februar 2023 Strategi for rekruttering, tilknytning og den gode arbejdsplads. Strategien indeholder et katalog over indsatsmuligheder grupperet i før, under og efter ansættelse, og det vurderes, at særligt tre indsatser bør prioriteres. Det drejer sig om;

- branding af Odder Kommune som arbejdsplads gennem tydeliggørelse af kernefortællingen,
- tilknytning af ansatte gennem styrket og systematisk onboarding samt
- fleksibilitet i arbejdstid.

Strategien gælder for hele Odder Kommune og på alle niveauer. Koncernledelsen vil på et kommende møde drøfte, hvordan strategien skal udmøntes.

Bilag: Strategi for rekruttering, tilknytning og den gode arbejdsplads, dok. nr. D2022-110133

Procedure for udbud af overskydende timer til deltidsansatte

HovedUdvalget besluttede i 2022 at udarbejde en fælles procedure, der udmønter "Aftale om deltidsansattes adgang til højere timetal". HovedUdvalget anmodede arbejdsgruppen vedr. rekrutteringsstrategien om at udarbejde et udkast til procedure. HovedUdvalget godkendte på møde den 27. februar 2023 arbejdsgruppens udkast til procedure. Proceduren tager hensyn til fælles principper samtidig med, at den giver plads til fleksibilitet i forhold til den konkrete kontekst.

Bilag: Procedure for udbud af overskydende timer til deltidsansatte, dok. nr. D2023-2070

Standardaftale vedr. tillidsrepræsentanters anvendelse af kommunalt IT udstyr

Odder Kommune har indgået standardaftale vedrørende de persondataretlige rammer for tillidsrepræsentanters anvendelse 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 fra 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 parters 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.

Bilag: Standardaftale mellem Odder Kommune og Forhandlingsfællesskabets medlemsorganisationer, dok. nr. D2023-7661

Trivselsmåling

HovedUdvalget har tidligere besluttet, at der skal gennemføres trivselsmåling blandt alle medarbejdere og ledere hvert tredje år. Den seneste måling blev gennemført i efteråret 2020, og den næste måling er derfor berammet til efteråret 2023. På møde den 27. februar 2023 besluttede HovedUdvalget dog at udsætte målingen til 1. kvartal 2024. Baggrunden for beslutningen er en vurdering af, at de organisatoriske ændringer og tekniske tilpasninger som følge af udmøntningen af P30 ikke forventes at være endeligt på plads før.

Trivselsmålingen vil som hidtil blive gennemført som en 3-i-1 spørgeskemaundersøgelse, der favner både trivsel, psykisk APV og lederfeedback. Spørgerammen vil tage afsæt i standardspørgerammen fra de foregående år suppleret med tematiserede spørgsmål relateret til kerneopgaven og kultur.

Bilag: Temaspørgsmål vedr. kerneopgave, dok. nr. D2023-12774

Jobcentrets tilbud

OmrådeUdvalget efterlyste på møde den 12. december 2022 et overblik over tilbud til sygemeldte medarbejdere. På Odder Kommunes hjemmeside findes der en oversigt over Jobcenter Odders forskellige tilbud til ledige og sygemeldte borgere. Jobcentret opdaterer løbende tilbudsbeskrivelserne, og aktuelt er Jobcentret i gang med at gentænke tilbudsviften, så forventeligt vil der i løbet af foråret komme flere tilbud.

Koncernledelsen besluttede på møde den 30. marts 2023 procesplaner for delprojekt 6, 7.1. og 7.2 i P30. Procesplanerne udsendes sammen med nyhedsbrev den 31. marts 2023. I både delprojekt 7.1. og 7.2. lægges der op til yderligere analyse. I forbindelse med delprojekt 7.2. skal en arbejdsgruppe på skole- og dagtilbudsområdet arbejde med mulige scenarier frem til 1. september 2023. Aktuelt udarbejdes der med kommissorier for arbejdet.

OmrådeUdvalget opfordrer til, at proceduren for udbud af overskydende timer belyses i de lokale MED-udvalg.

9. Status vedrørende arbejdsmiljø - til information og drøftelse

Besøg af Arbejdstilsynet

Den 11. oktober 2022 gennemførte Arbejdstilsynet tilsynsbesøg på Vestskolen afd. Skovbakken. Besøget resulterede i et påbud vedr. manglende APV. Arbejdstilsynet har den 27. februar 2023 accepteret Vestskolens tilbagemelding på, hvordan det er løst, og påbuddet er således lukket.

Der er varslet besøg på Hundslund Skole og Børne- og Familiecentret.

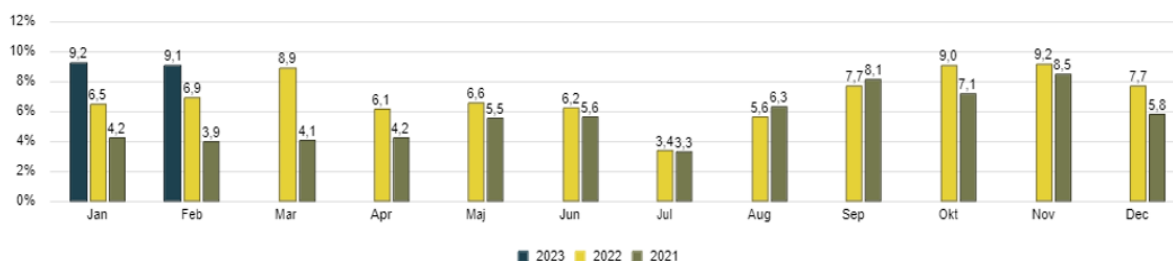
Intern audit

Den 29. november 2022 blev der gennemført intern audit i Vennelund. Der blev ikke givet nogle afvigelser i forbindelse med audit.

Bilag: Auditrapport Vennelund, dok.nr. D2022-112746

Sygefravær

Figur 1: Sygefraværsprocent fordelt pr. måned



Tabel 1: Sygefraværsoverblik, indeværende år (2023)

	Januar til februar 2023												
	Gns. antal medarbejdere (fuldtidsansatte)	Gns. antal sygedage pr. fuldtidsansat	Andel uden fravær	Sygefraværs-årværdi	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	698 (584)	4,0	51%	8,9	9,2%	4,7%	4,4%	6,3%	29,3%	9,1%	5,8%	29,7%	19,7%
Børne- og Familiecentret	65 (55)	2,6	50,8%	0,6	6,1%	4,2%	1,9%	10,0%	34,2%	20,0%		0,8%	35,0%
Forebyggelsesafd.	11 (9)	4,8	36,4%	0,2	11,1%	10,6%	0,5%	4,2%	37,5%	58,3%			
Myndighedsafd.	22 (19)	1,6	63,6%	0,1	3,6%	3,6%		13,0%	43,5%	43,5%			
PPR	17 (14)	4,4	35,3%	0,2	10,2%	3,2%	7,0%	7,8%	25,0%			1,6%	65,6%
Sundhedsplejen	14 (12)	0,7	57,1%	0,0	1,6%	1,6%		33,3%	66,7%				
Børnepasning	268 (239)	4,1	54%	3,8	9,4%	3,7%	5,7%	5,5%	23,1%	7,1%	5,5%	31,2%	27,6%
Bifrost	43 (34)	3,0	47,0%	0,4	7,0%	4,6%	2,4%	3,7%	49,5%			40,8%	
Dagplejen	50 (60)	0,6	60,0%	0,0	3,6%	3,5%	6,1%	3,4%	12,3%	12,8%	7,8%	16,8%	46,3%
Egholmgård	35 (30)	3,6	45,7%	0,4	8,4%	4,8%	3,6%	8,5%	38,5%	8,8%	12,0%		32,1%
Krible Krable huset	36 (25)	4,6	40,5%	0,5	10,7%	4,8%	5,3%	8,9%	29,5%	8,3%		52,7%	
Børnehaven Venneklund	54 (44)	5,0	55,2%	0,8	11,5%	3,8%	7,6%	4,0%	14,3%	5,8%	10,7%	39,7%	25,4%
Landsbyordning Dagtilbud	52 (44)	4,0	69%	0,7	3,1%	1,8%	7,4%	2,2%	14,2%	4,4%		33,3%	45,3%
Fritid:	34 (16)	18,2	33%	1,1	7,0%	2,5%	4,5%	3,2%	14,0%	16,0%	8,5%	5,3%	53,1%
Odder Bibliotek	9 (8)	10,4	20%	0,4	4,8%	2,6%	2,2%	2,8%	26,4%	29,2%	16,0%	25,5%	0,0%
Odder Musikskole	24 (8)	24,0	37%	0,7	3,2%	2,4%	6,8%	3,2%	10,7%	12,5%	6,5%	0,0%	67,1%
Undervisning	330 (282)	16,7	23%	18,1	6,4%	3,7%	2,8%	11,5%	27,5%	8,0%	8,2%	18,4%	26,3%
Landsbyordninger	85 (62)	24,1	23%	5,8	9,3%	4,0%	5,3%	10,9%	19,0%	4,9%	3,3%	26,9%	34,9%
Gylling Skole & SFO	19 (15)	19,1	33%	1,1	7,4%	3,5%	3,8%	10,4%	30,4%	3,6%	6,8%	15,4%	33,6%
Hou Skole & SFO	24 (17)	24,6	19%	1,7	9,5%	4,7%	4,8%	15,4%	13,3%	6,3%	0,0%	33,1%	31,3%
Hundslund Skole & SFO	19 (13)	15,4	31%	0,8	6,5%	3,4%	3,1%	20,1%	24,0%	6,0%	5,5%	44,3%	0,0%
Søskild Skole & SFO	22 (16)	31,6	18%	2,0	12,2%	4,3%	7,3%	3,3%	18,6%	3,8%	4,2%	10,5%	59,6%
Parkvejens Skole og SFO	142 (124)	4,3	52%	2,0	9,9%	5,6%	4,3%	5,6%	26,2%	16,4%	7,4%	24,0%	20,4%
Odder Ungdomsskole	17 (10)	6,3	67%	0,2	14,6%	5,2%	3,4%	1,3%	13,0%	3,3%		75,9%	
Parkvejens Specialklasse	48 (45)	3,3	58%	0,6	7,7%	3,5%	4,1%	4,0%	24,0%	18,0%	8,7%	17,3%	28,0%
Parkvejens Skole	64 (57)	3,8	46%	0,8	8,8%	7,4%	1,4%	10,6%	37,1%	27,2%	8,6%	16,6%	
Sfo. Parkvejens og specialklasse	13 (11)	8,8	38%	0,4	20,3%	5,9%	14,4%	2,2%	19,8%		7,7%	16,5%	53,8%
Vestskolen	108 (92)	3,4	44%	1,2	7,9%	4,7%	3,2%	7,5%	42,0%	5,6%	9,7%	35,1%	
Skovbakkeskolen (inkl. leder af Vestskolen)	51 (44)	1,8	45%	0,3	4,2%	4,2%		13,3%	73,3%	13,3%			
Vestermarken	27 (22)	4,1	41%	0,3	3,5%	6,5%	2,9%	14,6%	37,8%	9,8%	37,8%		
Vestskolen SFO + Juniorklub	30 (26)	5,6	43%	0,6	12,8%	4,0%	8,3%	1,2%	29,6%			63,1%	

Tabel 2: Sygefraværsoverblik, sidste år (2022)													
	Januar til februar 2022												
	Gns. antal medarbejdere (fuldtidsansatte)	Gns. antal sygedage pr. fuldtidsansat	Andel uden fravær	Sygefraværs- sværk	Samlet syge- fravær	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
Områdeudvalg Børn, Unge og Kultur i alt	686 (564)	2,9	62%	6,3	6,7%	3,1%	3,6%	7,0%	25,6%	7,4%	4,3%	15,0%	40,7%
Børne- og Familiecentret	65 (53)	2,1	79%	0,4	4,8%	1,6%	3,2%	9,0%	12,4%			13,5%	65,2%
Forebyggelsesafd.	13 (10)	3,8	85%	0,1	8,8%	1,6%	7,2%	2,9%	11,8%			35,3%	50,0%
Myndighedsafd.	22 (18)	0,9	86%	0,1	2,1%	2,1%		100,0%					
PPR	19 (15)	3,5	63%	0,2	8,2%	1,9%	6,3%	5,9%	13,7%				80,4%
Sundhedsplejen	12 (10)	0,0	92%	0,0	0,2%	0,2%		100,0%					
Børnepasning	258 (228)	3,3	54%	2,9	7,6%	3,9%	3,8%	5,5%	34,7%	6,2%	4,8%	10,0%	38,8%
Bifrost	43 (384)	2,8	51%	0,4	6,4%	5,4%	1,0%	8,0%	63,0%	8,0%	0,0%		21,0%
Dagplejen	47 (55)	1,4	72%	0,3	3,1%	1,3%	1,8%	10,9%	29,1%				60,0%
Egholmgård	30 (27)	4,1	40%	0,4	9,4%	5,5%	3,9%	7,1%	36,9%	0,0%	25,0%	31,0%	
Krible Krable huset	31 (23)	5,9	41%	0,5	13,7%	6,0%	7,6%	3,7%	23,9%	9,6%	10,2%	24,6%	28,0%
Børnehaven Vennelund	41 (32)	1,0	71%	0,1	2,2%	2,1%	0,1%	20,6%	52,9%	20,6%		5,9%	
Landsbyordning Dagtilbud	57 (50)	4,0	53%	0,8	9,2%	4,6%	4,6%	2,6%	38,2%	8,4%		6,8%	44,0%
Fritid	31 (15)	3,4	42%	0,2	1,3%	0,9%	0,4%	14,0%	46,0%	25,0%	15,0%	0,0%	0,0%
Odder Bibliotek	10 (8)	4,3	46%	0,1	1,7%	1,0%	0,7%	28,1%	25,0%	0,0%	46,9%	0,0%	0,0%
Odder Musikskole	21 (7)	2,4	40%	0,1	1,1%	1,1%	0,0%	7,4%	55,9%	36,8%	0,0%	0,0%	0,0%
Undervisning	331 (287)	12,9	29%	14,3	5,0%	2,5%	2,5%	9,6%	24,2%	5,2%	3,0%	15,9%	41,9%
Landsbyordninger	82 (64)	15,6	38%	3,8	6,0%	2,8%	3,2%	7,8%	23,1%	6,6%	3,0%	30,4%	29,1%
Gylling Skole & SFO	19 (16)	17,1	31%	1,0	6,6%	4,2%	2,4%	3,7%	34,9%	0,0%	0,0%	55,4%	0,0%
Hou Skole & SFO	22 (17)	13,9	32%	0,9	5,4%	2,1%	3,3%	5,4%	22,0%	2,9%	0,0%	0,0%	69,6%
Hundslund Skole & SFO	19 (14)	8,5	46%	0,4	3,3%	2,2%	1,0%	14,5%	37,6%	11,8%	17,2%	18,8%	0,0%
Søksild Skole & SFO	21 (17)	18,4	43%	1,2	7,1%	2,6%	4,5%	6,4%	12,5%	12,5%	0,0%	45,1%	23,4%
Parkvejens Skole og SFO	141 (122)	1,6	62%	0,8	3,7%	3,3%	0,4%	16,5%	30,6%	18,4%		11,7%	22,8%
Odder Ungdomsskole	19 (12)	2,2	72%	0,1	5,2%	1,1%	4,0%	14,8%	7,4%			77,8%	
Parkvejen Specialklasse	43 (40)	1,5	67%	0,2	3,5%	3,5%		7,7%	38,5%	53,8%			
Parkvejens Skole	66 (59)	1,7	55%	0,4	3,9%	3,9%		36,7%	53,4%	9,9%			
Sfo, Parkvej og Specialklasse	13 (11)	0,9	64%	0,0	2,1%	1,8%	0,2%	6,0%	12,0%				82,0%
Vestskolen	103 (87)	2,6	65%	0,9	6,1%	2,2%	3,8%	8,0%	18,1%	6,9%		7,6%	59,4%
Skovbælkeskolen (inkl. leder af Vestskolen)	52 (44)	3,2	67%	0,6	7,4%	1,7%	5,8%	3,9%	12,4%	2,8%		11,8%	69,1%
Vestermarken	25 (21)	0,8	73%	0,1	1,3%	1,9%		42,1%	52,6%	5,3%			
Vestskolen SFO + Juniorklub	26 (22)	3,1	54%	0,3	7,1%	3,7%	3,5%	8,9%	22,8%	16,5%			51,9%

Når der sammenlignes med samme periode sidste år, kan der konstateres en stigning på 2,5 procentpoint for det samlede område i perioden januar til februar 2023. Det samlede fravær på området udgør i perioden 9,2 procent svarende til 8,9 årsværk.

Halvdelen af alle medarbejdere på området har haft fravær i årets to første måneder, og det gennemsnitlige antal sygedage pr. fuldtidsansat er fire.

Der er sket en stigning i både korttids- og langtidsfraværet, men hvor langtidsfraværet sidste år udgjorde den største andel af det samlede fravær, er det i dag korttidsfraværet, som udgør den største andel.

Der er sket stigninger i sygefraværet på alle arbejdspladser på området med undtagelse af Krible Krable Huset, Egholmgård og dagtilbuddene i Landsbyordningerne.

I sygefraværsindsatsen er det vigtigt ikke kun at arbejde med hypoteser om sygefravær, men i stedet tage udgangspunkt i data. Alle MED-udvalg/TRIO'er/arbejds miljøgrupper bør derfor have sygefraværsdata som fast punkt på deres møder, så der kan sættes målrettet

ind. Desuden skal der pustes liv i sygefraværsproceduren for herved at sikre øget systematik i sygefraværsindsatsen.

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?

OmrådeUdvalgets fokuspunkter i den årlige arbejdsmiljødrøftelse fremhæves i følgemailen til referatet, og der henvises til jobcentrets tilbudsvifte. I følgemailen udtrykkes desuden forventning om, at ledelseskæden sørger for videreformidling af nyhedsmails vedrørende P30.

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

Ingen bemærkninger

12. Til efterretning

- Krible Krable Huset 17.01.2023, dok. nr. D2023-24669
- Vennelund, 20.01.2023, dok. nr. D2023-8595
- Parkvejens Skole, dok. nr. D2023-24670

Taget til efterretning

13. Eventuelt

Ingen bemærkninger

Næste møde: Mandag den 8. maj 2023 kl. 9.30-12.00