

Referat fra møde i OmrådeUdvalg for Social- og Sundhedsområdet den 22. marts 2023

Mødested: Vitaboksen, Vitapark

Tid: 13.00-15.00

Medlemmer:

Ledelsesrepræsentanter: Sanela Ljeskovica (formand), Anne Stenbæk, Britta Kempel, Charlotte Harrit, Rasmus Krahn og Mette Nautrup Bruun

Medarbejderrepræsentanter: Rita Ernstsén (næstformand), Troels Kristiansen, Tom Thielemann og Bodil Jeppesen

Arbejdsmiljørepræsentanter: Sabine Krieger og Britta Nielsen

HR/sekretær: Lisa Kolding

Afbud: Viki Kjær Kusk, Mie Krogh Hansen, Mette Bruun og Rasmus Krahn

1. Godkendelse af dagsorden

Punktet er til beslutning

Dagsordenen er godkendt uden bemærkninger.

2. Godkendelse af referat fra møde den 14. december 2022

Punktet er til beslutning

Referatet er godkendt uden bemærkninger.

3. Orientering fra formanden og gensidig orientering v/Sanela Ljeskovica

Punktet er til information og drøftelse

- Ny koncernledelse
- Rekruttering af chefer
- Fokusområder i det politiske udvalg

Ny koncernledelse

Sanela Ljeskovica (SL) orienterede om den ny koncernledelse, der er etableret med udarbejdet kommissorium. Der har været afholdt de første to møder.

Koncernledelsen er en strategisk ledergruppe, som udgør den øverste ledergruppe i Odder Kommune. Koncernledelsens overordnede mål er at sikre sammenhæng i den samlede kommunale organisation med henblik på, at kerneopgaven løses med højest mulig kvalitet og værdi for borgerne.

Det er vigtigt, at der er god ledelse tilstede, der i samarbejde med de velfungerende TRIO'er skaber den gode arbejdsplads. Der er aktuelt en masse store dagsordener, der skal bringes ind i koncernledelsen, herunder sundhedsstrategi og digitaliseringsstrategi og fokus på, hvor kommunen skal bringes hen i forhold til indeværende udviklingsplan. Koncernledelsen er kommet godt i gang.

Rekruttering af chefer

SL orienterede om aktuelle lederrekrutteringer. Dels sundheds- og omsorgschef, hvor der er har været mange gode ansøgere. Der var kaldt fire til samtale, og der er anden samtale næste uge med to kandidater. SL gav udtryk for, at det er trygt, at Anne Stenbæk hjælper med at give SL overblik og klæde hende på til opgaven.

SL orienterede videre, at der er yderligere tre lederstillinger i opslag, dels Økonomi- og administrationschef samt Skole- og Dagtilbudschef og en Børne-, Unge- og Familiechef.

Fokusområder i det politiske udvalg

SL orienterede om, at det overordnede fokus kort fortalt er: budgetoverholdelse. Der er nogle store udfordringer på det økonomiske område.

Udvalget er derudover optaget af potentialet i det tværgående samarbejde, herunder hvordan vores måde at drive det velfærdsområde kan gentænkes. Der er en opmærksomhed på de lokale og de nationalpolitiske dagsordner såsom de store rekrutteringsudfordringer, det nære sundhedsvæsen samt det specialiserede socialområde. Der er et større behov for at inddrage civilsamfundet.

Der er fokus på spørgsmålet om, hvis vi skal lykkes med noget andet, har vi så indrette os på det rigtige måde? SL fremhævede, at det også er en fælles refleksion for os, både på medarbejder og på ledelsesniveau. Løser vi opgaven tilstrækkeligt helhedsorienteret? Derudover er der fokus på velfærdsteknologi og digitaliseringsdagsordenen samt helt grundlæggende et fokus på medarbejderne, hvordan de trives, og hvorvidt de har de rette kompetencer.

Bordet rundt med gensidig orientering

Anne Stenbæk (AS) fortalte, at hun netop havde besøgt Sundhedshuset, hvilket var en udelukket positiv oplevelse.

Charlotte Harrit (CH) oplyste, at der muligvis vil være mulighed for at se lokalerne den 17. april 2023.

SL tilføjede, at den officielle åbning forventes at blive til efteråret, og at der arbejdes på at invitere politiske gæster med henblik på at skabe noget positivt opmærksomhed.

AS fortalte derudover om andre igangværende projekter om bl.a. E team, der arbejder online med borgerbesøg. Rita Ernstsens (RE) supplerede med, at der aktuelt er igangsat en prøvehandling på fire uger i sygeplejen og hjemmeplejen. Der er enkelte borgere, der har takket nej til tilbuddet, men det har været få. Erfaringen indtil videre har været, at det er nemt for borgerne at træde ind i det digitale rum, og at der opleves et stort nærvær fra medarbejderne. RE informerede om, at det forventes, at projektet fortsætter ud over prøvehandlingsperioden. Britta Kempel (BK) oplyste, at det specialiserede socialområde også vil igangsætte prøvehandling med onlineborgerbesøg.

BK fortalte, at der er igangsat en organisationsændring på det specialiserede socialområde, hvor Ungeenheden flyttes til den kommende Børne-, Unge- og Familiechef. Der forventes snart at være et endeligt udarbejdet organisationsdiagram.

BK informerede videre, at der er afsluttet et fremfærdsprojekt om samskabelse, hvilket har udmøntet sig i et pårørenderåd, der bl.a. har været inddraget ved aktuel ansættelse af ny leder i Bo og Beskæftigelse. BK præciserede, at rådet ikke har samme indflydelse som fx en skolebestyrelse, men hensigten er inddragelse i forhold til dialog og drøftelser. Derudover arbejdes med at etablere satellitter af pårørenderåd i mindre skala på de forskellige områder.

Tom Thielemann (TT) tilføjede, at det har været et spændende projekt, og oplevelsen er, at de pårørende har store forventninger til deres indflydelse.

BK oplyste videre, at området trods sidste års økonomiske indsprøjtning på 8 mio. kroner igen er presset på økonomien. Derfor skal der indføres kvalitetsstandarder, hvilket der aktuelt arbejdes med ved inddragelse af borgere og medarbejdere.

4. Orientering om økonomi og P30 v/Sanela Ljeskovica

Punktet er til information og drøftelse

- Nationale og lokale politiske dagsordener
- Regnskab 2022 og første budgetopfølgning
- Ledelsesinformation
- P30

Regnskab 2022 og første budgetopfølgning

SL orienterede om regnskabsafslutning for 2022 og første budgetopfølgning for 2023. Det er ikke nyt, at vi ser ind i knap så positive tider. Der er aktuelt et merforbrug på serviceudgifter, hvilket siden 2017/2018 har været støt stigende. Der er ingen tvivl om, at Corona og situationen i Ukraine har også en betydning.

Der er aktuelt et merforbrug på 7,8 mio. kroner på serviceudgifter for hele kommunen, men den særlige udfordring er primært på det specialiserede socialområde. Der er derfor behov for at finde nogle holdbare løsninger på den lange bane, herunder at følge op på de allerede planlagte indsatser. Førhen er der arbejdet meget i den enkelte søjle, men SL lægger op til, at der vurderes bredere og arbejdes på tværs med en prioritering i fællesskab. Til maj 2023 bliver Udvalget for Sundhed og Voksne præsenteret for en realiseringsplan for, hvordan vi kommer i mål med at finansiere merforbruget, der aktuelt udgør 5 mio. kroner på det specialiserede socialområde.

Baggrunden for merforbruget er som følge af en landsdækkende endens, hvor der opleves et faldende funktionsniveau ved eksisterende borgere. Der er en større stigning i antal af unge mennesker, der får det værre end forudset i budgetlægningen. Derudover der er tilbud, der har sat deres takster væsentligt mere op end, hvad KL havde forudsat.

Der er ønske om en kassebeholdning i kommunen på 90 mio. kroner. Aktuelt er der 81 mio. kroner, hvilket vil betyde en kassebeholdning på 50 mio. kroner ved årets udgang. Der er derfor stort behov for at kigge på, hvordan vi kan løse opgaverne på anden vis. SL gjorde opmærksom på, at der er behov for at tænke opgaveløsning på en ny måde sammenholdt med at kigge tilbage på allerede realiserede forslag og medtage de gode erfaringer. Frisættelsesdagsorden er en del af denne opgave.

AS udtrykte sin tilfredshed med fokus på at kigge i fællesskab og ikke kun i søjler samt opmærksomheden på ikke at starte for mange nye spor op men gennemføre de mange gode forslag, der allerede er fremlagt.

BK supplerede med, at der fortsat skal være en opmærksomhed på indførelse af velfærdsteknologi. Spørgsmålet er, om vi reelt er gode nok til at lave den teknologiske afklaring.

SL afsluttede punktet med at takke for en god drøftelse. SL opsummerede kort, at Økonomi- og Erhvervsudvalget havde møde den 20. marts 2023, og det er besluttet, at provenuet fra P30 skal bruges til at styrke kassebeholdningen, og at aktiviteten på byggemodningen skal prioriteres. Udvalget har derudover henstillet til en fortsat opmærksomhed på, at budgetterne skal overholdes.

P30

SL orienterede om, at der aktuelt kører en proces med udarbejdelse af tidsplaner, som udmeldes den 1. april 2023. Der kommer mere orientering om, hvordan processen bliver i forhold til planerne om at samle administrative enheder og den fremtidige struktur. Odder Kommune ligger ifølge analyser lavt på digitaliseringsgraden på det administrative område. SL er derudover fokuseret på synliggørelse af opgaver, som det ikke fortsat er nødvendigt at varetage. Det kunne være en idé at udnævne ambassadører for at sikre et systematisk fokus på den problemstilling.

Der var enighed i et øget fokus på de unødvendige arbejdsopgaver. Området er under pres med de øgede dokumentationskrav, hvor bl.a. de elektroniske systemer bliver mere komplicerede, og der er flere eksempler på dobbelte processer, der kunne forenkles. Der blev efterspurgt en viden om, hvorvidt det er lovkrav eller egne retningslinjer, der ligger til grund for fx dokumentationskrav.

5. Udarbejdelse af nyt Årshjul 2023-2024

Punktet er udskudt fra September 2022

Det vedlagte forslag til Årshjul 2023-2024 er godkendt uden bemærkninger.

Der blev stillet spørgsmål til antallet af møder, hvortil SL svarede, at der er igangsat en proces om at kigge på den samlede MEDstruktur.

6. Status på arbejdsmiljø inkl. Årlig arbejdsmiljødrøftelse.

Punktet er til information og drøftelse

Arbejdsmiljø

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

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

Den årlige arbejdsmiljødrøftelse/Arbejdsmiljøregnskabet for 2022

Udvalget drøfter arbejdsmiljøregnskabet og forholder sig til, hvad der kan være særligt relevant for området at have fokus på.

Enkelte pointer fra regnskabet:

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

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

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

Interne audits

Der blev gennemført intern audit i Hjemmeplejen den 2. november 2022. Der er ikke givet afvisninger. Rapporten er vedlagt som bilag.

Årlig arbejdsmiljødrøftelse

RE indledte med at referere fra medarbejdernes formøde. Det er bekymrende, at sygefraværet fortsat er steget trods igangsatte projekter med hjælp fra en sygefraværskonsulent. Corona og mulige ændrede vaner derefter gør det svært at gennemskue tallene.

TT tilføjede, at der altid er et håb om at nedbringe sygefraværet i organisationen, hvilket desværre aldrig er lykkedes. TT fremførte, at man er nødt til at tænke anderledes på det og i større grad have fokus på arbejdsmiljøet, da det er grundlaget for at undgå sygefravær.

SL tilføjede, at der ikke er nogle enkle svar i forhold til at nedbringe sygefravær. Der er igangsat mange gode indsatser, og det er godt med et overordnet mål om at ville reducere sygefravær. Det kan overvejes at være nysgerrig på, hvordan man gør og har gjort på de arbejdspladser, hvor der kan konstateres et lavt sygefravær. SL henviste til det vedlagte i bilaget, hvor der er nogle spørgsmål at blive inspireret af til det videre arbejde med bl.a. at skabe viden om kerneopgaven og

arbejdsfællesskabet. Det er vigtigt at være nysgerrig på årsag og ikke symptombehandling og et fælles fokus på at skabe en samarbejdskultur, herunder at spille hinanden gode. Der er ingen tvivl om, at det også kræver noget af den enkelte på medarbejderniveau for at udvikle fællesskabsfølelsen på arbejdspladsen. SL gjorde opmærksom på, at hvis oversigten for sygefravær renses for længerevarende sygefravær, er det tydeligt, at det korte sygefravær er særdeles bekymrende.

Der var enighed om, at der skal være en opmærksomhed på, hvordan fokus på 12 sygedage formidles, så det ikke fremstår som, at det i sig selv er acceptabelt at have 12 sygedage årligt.

Britta Nielsen (BN) gjorde opmærksom på behovet for fokus på elever, der ofte ligger højt i fraværstatistikken. Der er muligvis behov for en bedre onboarding af eleverne til arbejdspladserne.

Der var enighed i, at data er godt, men dialogen er vigtig, da sygefravær er et fælles problem. Det kan være svært at tale om, men hvad gør det reelt ved arbejdspladsen, når kollegaer er fraværende.

AS informerede om, at der skal evalueres på indsatsen om hygiejnekurset, herunder oplevet effekt og mulige opfølgingsinitiativer.

SL opfordrede til, at medarbejdere på eget initiativ tager emner og opgaver med ind i TRIO samarbejdet. Alle medarbejderne har medindflydelse og dermed initiativret til at bringe gode forslag til bordet og være med til at skabe et godt arbejdsmiljø.

Der var enighed om, at der skal arbejdes med nedbringelse af sygefravær fra flere vinkler. Der er flere forskellige indgange til det videre arbejde.

- Fokus på samarbejdskulturen
- Strategisk arbejde med kompetenceudvikling
- Sammenhæng mellem arbejdsmiljø og arbejdskultur
- Fremme samarbejdsånden og fællesskabsfølelsen
- Ansvar for og opmærksomhed på fortællingen om arbejdspladsen

7. Status på arbejdet med digitaliseringsstrategi v/Sanela Ljeskovica

- Opfølgning på Temadag i december 2022
- Politisk dialogmøde om velfærdsteknologi marts 2023 v/Rita Ernstsen

RE opsummerede fra Temamødet i december 2023. Der havde været en god snak på tværs om, hvad de kommende år kommer til at betyde for området generelt. Det opleves ofte, at medarbejderne viger tilbage for at tilegne sig nye værktøjer.

BK supplerede med, at det er vigtigt, at beslutningen ikke skal være op til den enkelte medarbejder, da det kan være en hindring for gennemførelsen af nye tiltag.

Der var enighed om, at forandringer kan være svære at gennemføre, og det kræver en stor indsats også fra ledere for at understøtte forandringerne.

SL orienterede om, at digitaliseringsstrategien også er et fokus for koncernledelsen, herunder at borgere skal være digitalt selvhjulpne i fremtiden. Det er en nødvendighed, at vi som kommune er mere modige i forhold til at prøve nye tiltag af samt har en opmærksomhed på, hvor digitalt dygtige vi selv er. Det skal også tænkes ind i den generelle kompetenceudvikling.

Bodil Jeppesen (BJ) tilføjede, at der skal være et opmærksomhedspunkt på, at vi som medarbejdere ikke skal gå ud fra, at teknologi altid er en dårligere løsning for hverken borgere eller os selv.

RE orienterede fra nyligt afholdt Dialogmøde, hvor Udvalget for Sundhed og Voksne var med. Det havde været en god eftermiddag med fornuftige drøftelser. RE opfordrede til, at alle er opmærksomme ved præsentation af nye løsninger, om de allerede er tilgængelige og ikke kræver nye, dyrt indkøbte modeller. Odder Kommune har indgået et velfærdsteknologisk projekt med KL, der bl.a. omhandler indførelse af prøvehandling med skærmbesøg i prøvehandling. Projektet indebærer, at kommunen indgår i et netværk.

8. Orientering fra HU møde den 27. februar 2023

- Trivselsmåling udsat til første kvartal, 2024
- Procedure for udbud af overskydende timer til deltidsansatte
- Strategi for rekruttering, tilknytning og det gode arbejdsliv
- TR's anvendelse af arbejdsgivers IT-udstyr

SL orienterede kort om de forskellige punkter. Der var enighed om, at udarbejdede procedurer mv. medsendes referatet.

Bilag:

D2022-110133 Strategi for rekruttering, tilknytning og den gode arbejdsplads

D2023-2070 Procedure for udbud af overskydende timer til deltidsansatte

D2023-7661 Standardaftale om TRs brug af arbejdsgivers IT udstyr

9. Til efterretning

Referat fra lokalt MED-udvalgsmøde Bo & Beskæftigelse den 27. januar 2023

Referat fra lokalt MED-udvalgsmøde i Tandplejen den 24. februar 2023

10. Opfølgning fra mødet, "Hvem gør hvad" v/ Sanela Ljeskovic

Drøftelsen om arbejdsmiljø gribes lokalt.

11. Evt.

Der var intet at bemærke under evt.

Næste møde er tirsdag den 13. juni 2023 kl. 13.00-15.00 i Møderum 1 og 2 på Rådhuset.