

Ekstraordinært møde i OmrådeUdvalg for Social- og Sundhedsområdet

den 30. august 2023

Referat

Mødested: Møderum 2, Rådhuset

Tid: 13.00-15.00

Ledelsesrepræsentanter: Sanela Ljeskovica (formand), Majbritt Veise Blohm, Britta Kempel og Charlotte Harrit

Medarbejderrepræsentanter: Rita Ernstsens (næstformand), Viki Kjær Kusk, Gitte Kejser, Jeanne Bøg Pedersen, Mie Krogh Hansen, Tom Thielemann og Bodil Jeppesen

Arbejdsmiljørepræsentanter: Sabine Krieger og Britta Nielsen

HR/sekretær: Lisa Kolding

Afbud: Mette Nautrup Bruun

Der blev indledt med en præsentationsrunde og talt om fremtidige forventede tilpasninger af OmrådeUdvalget ift. korrekt repræsentation fra de forskellige områder.

1. Godkendelse af dagsorden

Punktet er til beslutning

Dagsordenen er godkendt uden bemærkninger.

2. Godkendelse af referat fra møde den 22. marts 2022 og den 13. juni 2023

Punktet er til beslutning

Referaterne er godkendt uden bemærkninger.

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

Punktet er til information og drøftelse

Der blev indledt med en gensidig orientering fra områderne.

Britta Kempel (BK) orienterede om det sociale område, hvor der aktuelt pågår en reorganisering. Der er skilt områder ud til Børne-, Unge- og Familieområdet, herunder Ungeenheden samt Forebyggelse og Rusmidler. BK orienterede om, at de er i gang med økonomiopfølgning nr. tre i 2023, og at det ser fornuftigt ud, således at det forventes at området ved årets udgang kan holde sig inden for overførelsesadgangen. Odder Kommune følger desværre landstendensen med

stigende udgifter på dette område, hvorfor der fortsat er behov for at undersøge andre måder at løse opgaverne på.

Tom Thielemann (TT) fortalte, at det går rigtigt godt. Det er meget positivt, at ledelsen er kommet helt på plads for første gang i lang tid, og det er dygtige ledere. Det gør samlet, at der falder mere ro på tingene, og det ser bare rigtigt fint ud.

Viki Kjær Kusk (VKK) fortalte fra Hjemmeplejen, at de nu starter ud med at arbejde i små teams med opstart i Hou, hvilket bliver spændende. Det har været en travl sommer, men det er gået godt. Cepos har lavet en landsdækkende undersøgelse om udskiftning af medarbejdere i den kommunale ældrepleje. Odder Kommune ligger en flot nummer to med anden lavest udskiftning.

Majbritt Veise Blohm (MVB) oplever meget ansvarlige ledere og medarbejdere, der alle tager den kommende nødvendige besparelse alvorligt, hvilket hun er meget imponeret over. Der venter bl.a. en beskæring af antal ledere og medarbejderne har en opmærksomhed på behovet for formøder, hvilket er et stort bidrag. Der arbejdes med at bygge et godt MED op. Økonomisk ser det fornuftigt ud med en aktuel balance. Det kommende år ser umiddelbart ud til at blive knap så stramt som de forrige år. Der er ingen tvivl om, at det forstyrrer i organisationen med den kommende ændring af administrationen, hvor der endnu er stor uvished om det fremtidige scenarie.

Rita Ernstsens (RE) fulgte op på temamødet i december 2022 om velfærdsteknologi. Odder Kommune er i et partnerskab med KL om skærmbesøg, hvilket både sygeplejen og hjemmeplejen arbejder godt med. Det er også på vej i den private hjemmepleje. Derudover arbejdes der med indførelse af CareBAD stolen, hvor også medarbejdere fra det specialiserede område er involveret.

Charlotte Harrit (CH) oplyste, at organisationen er kommet godt på plads i Sundhedshuset. Hun fremhævede, at der er aktuelt 42 frivillige involveret, der bl.a. arbejdes med at vise folk vej, når de ankommer til Sundhedshuset. Det er aftalt, at frivillighedsordningen fortsætter 1/2 år endnu.

Bodil Jeppsen (BJ) fortalte, at hun oplever en god stemning i Hjemmesygeplejen. Der var en anelse opgavenedgang i sommerferien, og medarbejderne foretager således småjusteringer løbende.

Sanela Ljeskovica (SL) fortalte, at hun havde været i praktik ift skærmbesøg, hvilket havde været en rigtig god og lærerig oplevelse.

SL informerede herefter om den aktuelle økonomiske situation. Kommunens kassebeholdning er for nedadgående, hvorfor Økonomi- og Erhvervsudvalget har besluttet, at besparelsen fra P30 skal tilføres kassebeholdningen. Det kommer også til at spille ind i kommende budgetforhandlinger. Der er ikke umiddelbart råderum til driftsudvidelser, og der venter en udfordring med at prioritere anlægssforslag.

Økonomien er udfordret. Derfor er alle politiske udvalg opmærksomme på, at evt. driftsudvidelser skal følges af en reduktion et andet sted. Der er stor opmærksomhed på den samlede økonomi. SL

forventer derfor, at de kommende budgetforhandlinger bliver noget sværere. Der er ingen tvivl om, det er kritisk med kassebeholdningen, hvilket HU også netop er blevet informeret om.

MVB bemærkede, at der med fordel kan arbejdes med at tænke forebyggelse, sundhedsfremme og investeringer i det område nu for at kunne høste gevinsten senere.

SL kommenterede, at der aktuelt er nedsat forskellige landsdækkende kommissioner på det område, hvilket politikerne afventer resultaterne og anbefalingerne fra, forventelig i efteråret 2023 og i starten af 2024. Der er desuden netop afsat 1 mia. kroner til kommunerne og regionerne, hvoraf Odder Kommune får 2,4 mio. kroner. Det går nogenlunde lige op med besparelsen på det administrative område i forhold til de 700 mio. kr., der er varslet på administrative besparelser i kommunerne.

SL orienterede derefter om status for P30. Direktionen har besluttet, at det er løn, økonomi, bogholderi og indkøb, der skal samles. De resterende arbejdsopgaver skal fortsat løses decentralt. Der afventes et oplæg fra økonomichefen om den konkrete udmøntning af at samle opgaverne. Det har været længe undervejs, hvilket har været for at sikre en grundig og gennemtænkt beslutning, men det har samtidig betydet stor langvarig usikkerhed særligt blandt medarbejderne. Det forventes, at der er en samlet afklaring den 1. oktober 2023, hvem der bliver påvirket, og hvor mange stillinger der skal være tilbage fremover. Endnu er der ikke overblik over, hvor langt vi er fra at opfylde P30 målet.

HU har besluttet forskellige principper, herunder fx hvordan søger man ledige stillinger. Medarbejdersiden havde stor opmærksomhed på mulighed for to ansættelsesforhold, hvilket justeres i principperne til, at man sikres ét ansættelsesforhold.

Der var enighed om, at den igangværende proces naturligt skaber utryghed blandt medarbejderne. Det må gerne gå stærkt med at definere fremtiden, herunder opgavebeskrivelser af de forskellige stillinger. Det blev drøftet, om det er realistisk at være helt i mål den 1. oktober 2023, hvilket der fortsat er en forventning om.

4. Status på arbejdsmiljø

Punktet er til information og drøftelse

SL indledte med at fastslå, at temaet sygefravær fylder rigtig meget i alle fora. Koncernledelsen afholder senere et temamøde om sygefravær. Der sker mange indsatser overalt i organisationen, men der er desværre fortsat tale om mange årsværk samlet set. Der ses en fortsat stigning samlet set i kommunen, om end det er positivt, at Sundhed & Omsorg oplever et fald i deres sygefravær.

SL vendte derfor fokus mod at tale om den gode, attraktive arbejdsplads, hvor vi som medarbejdere trives i samarbejdet om den fælles opgave.

MVB uddybede, at der er en stor udfordring på elevområdet, hvor der er et stort sygefravær. Der er planlagt en temadag om Forskellige generationer på arbejdspladsen. Der skal være fokus på, om vi

er en god arbejdsplads for eleverne, forstår vi, hvad hinanden siger? MVB er optaget af, at vi skal være en bedre uddannelsesplads.

BJ sagde, at det er mere end ærgerligt, at sygefraværet er så højt. Der igangsættes i Hjemmesygeplejen et sygefraværsprojekt omhandlede alkohol- og misbrugs politikker, der skaber svære borgerforløb til stor udfordring for medarbejderne.

Der var enighed om, at såfremt man lykkedes med sit arbejde, vil det medføre mindre fravær. Rekrutteringsudfordringen er en del af problematikken, for hvis der ikke er nok kollegaer, er det svært at lykkes med sine opgaver, og der vil opstå et for stort pres. Det kan ingen holde til i det lange løb.

Det blev fremhævet, at der er brug for anerkendelse både fra leder og fra kollegaer. Et skulderklap kan gøre en stor forskel.

SL spurgte til, om der er iværksat samarbejde på tværs af TRIO grupper, hvor man deler erfaringer. Der kan med fordel være fokus på, hvad vi kan lære af hinanden af eventuelle gode tiltag, der har givet gode resultater. SL gav et perspektiv på, at sygefravær også kan være et symptom på, at fællesskabet ikke fungerer. En sygemeldt kollega bliver hele arbejdspladsens problem.

Bilagene blev taget til efterretning.

5. Status på arbejdet med digitaliseringsstrategi

Digitaliserings- og indkøbschef Kim Malchau deltog under dette punkt med et oplæg om Odder Kommunes digitaliseringsstrategi.

Præsentationen er vedhæftet.

Eventuelle ideer til udvikling af robotter kan sendes til mikkel.hansen@odder.dk

6. Orientering fra ekstraordinært HU møde den 13. april 2023, ordinært HU møde den 22. maj 2023 samt ordinært HU møde den 28. august 2023

- P30 (behandlet under punkt 3)
- Opfølgning på sygefravær – sygefraværsindsats
- Strategi for rekruttering, tilknytning og det gode arbejdsliv
- Ligestillingsredegørelse
- Udbud af MED-klippekortmodul

P30 og Sygefravær er drøftet under tidligere punkter.

SL orienterede om, at Strategi for rekruttering mv. har været drøftet i HU både før og efter sommerferien. Flere lokale MED har også haft det på dagsordenen. Det er højaktuelt, og både rekruttering, arbejdsmiljø og den gode arbejdsplads hænger sammen. SL opfordrede til, at man decentralt prøver at udvælge nogle fokuspunkter og arbejder koncentreret med det for at sikre, at man når i mål.

Kernefortællingen om Odder Kommune er interessant at sætte fokus på. Der er ca. 1600 ansatte i kommunen, og der er 1600 gode ambassadører, der kan tiltrække nye kollegaer med deres fortællinger. Der kan med fordel være opmærksomhed på "Hvad er vores fortælling?", herunder om vores faglighed og vores måde at være sammen på arbejdspladsen.

BJ fortalte om Ligestillingsredegørelsen, der udarbejdes hvert år. Der er fortsat flere kvinder end mænd ansat. Der er opstillet tre målbare bud på at øge mangfoldigheden i Odder Kommune, herunder at favne mangfoldigheden ift. etnicitet. Dette sker allerede i hjemmeplejen, hvor der aktuelt er 14 nationaliteter repræsenteret.

TT foreslog, at arbejdspladserne ift. Kønsfordeling skal afspejle fordelingen af køn ved uddannelserne.

Der var enighed om, at der lokalt arbejdes med de temaer, der fylder på den konkrete arbejdsplads.

SL fortalte herefter om drøftelsen om fælles perspektiver på frisættelse. De store hovedorganisationer har lavet en publikation om fælles perspektiver på frisættelse. SL anbefalede, at emnet tages med på de lokale områder. Det bliver aktuelt og relevant at kigge ind i fremover. Hvad er det for nogle muligheder, der giver? Publikationen kan være med til at skabe refleksioner lokalt og etablere en fælles forståelse for, hvad "frisættelse" er for en størrelse, og hvad det betyder for den enkelte. Fælles dialog og kollektiv bevidsthed om mulighederne er vigtige skridt.

Der var enighed om, at det er vigtigt at skabe en samarbejdskultur, så fagligheden udvikles løbende.

SL afsluttede med at orientere om en kommende MED konference med frisættelse som tema. Temaet kan evt. tages op på et kommende OmrådeUdvalgsmøde.

7. Til efterretning

Ingen bemærkninger til dette punkt.

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

Ingen bemærkninger til dette punkt.

9. Evt.

Alle takkede for et godt og konstruktivt møde med gode drøftelser og samtaler på tværs.

Næste ordinære møde er den 27. september 2023 kl.13.00-15.00 i Vitaboksen.