

Odder Kommune



Referat

Hovedudvalg

Den 26-02-2024

Tidspunkt: **09:30**

Sted: **Rådhuset, Mødelokale 2**

Deltagere:

**Henning Haahr
Sanela Ljeskovica
Susanne Hammer-Jakobsen
Morten Møller
Lone Bay
Jeanne Bøg Pedersen
Bodil Jeppesen
Tom Thielemann
Simon Damsgaard
Rikke Liboriussen
Sabine Krieger**

Afbud:

**Torben Gejl Kristensen
Julie Fjældstad
Anette Holm Sørensen**

**Indholdsfortegnelse**

1.	Godkendelse af referat fra sidste møde	3
2.	Godkendelse af dagsorden	4
3.	Status på arbejdet med den fælles kernefortælling	5
4.	Årlig arbejdsmiljødrøftelse.....	7
5.	Retningslinje vedr. forebyggelse og håndtering af stress	9
6.	Retningslinje i forbindelse med borgeres (video)overvågning af medarbejdere.....	10
7.	Budget og økonomi.....	12
8.	Kompensationstillæg for ophør af St. Bededag	14
9.	Opfølgning vedr. arbejdet med frisættelsesdagsordenen	15
10.	Eventuelt.....	16



1. Godkendelse af referat fra sidste møde

Sagsnr.: S2019-15226

Dok.nr.: D2024-8013

Åbent

Fraværende: Anette Holm Sørensen (Afbud), Julie Fjældstad (Afbud), Torben Gejl Kristensen (Afbud)

Forvaltningen indstiller

Punktet er til beslutning.

Der afsættes 2 minutter til punktet.

Beslutning Hovedudvalg 26-02-2024

Godkendt

Bilagliste

[D2023-116062](#) Åbent referat - Hovedudvalg den 04-12-2023, kl. 09:30-12:00



2. Godkendelse af dagsorden

Sagsnr.: S2019-15226

Dok.nr.: D2024-8014

Åbent

Fraværende: Anette Holm Sørensen (Afbud), Julie Fjældstad (Afbud), Torben Gejl Kristensen (Afbud)

Forvaltningen indstiller

Punktet er til beslutning.

Der afsættes 3 minutter til punktet.

Beslutning Hovedudvalg 26-02-2024

Der blev givet udtryk for et ønske om, at der havde været et bilag i forhold til økonomipunktet, som eksempelvis gav lidt indsigt i forhold til P30.

Dagsorden ellers godkendt.



3. Status på arbejdet med den fælles kernefortælling

Sagsnr.: S2020-26907

Dok.nr.: D2024-9947

Åbent

Fraværende: Anette Holm Sørensen (Afbud), Julie Fjældstad (Afbud), Torben Gejl Kristensen (Afbud)

Dagsorden*Punktet er til information og drøftelse.**Der afsættes 30 minutter til punktet.**Under punktet deltager Bo Nørgaard og Katrine Hellfritsch fra Ledelse og Udvikling med oplæg.*

Som en del af strategien for rekruttering, tilknytning og det gode arbejdsliv er der igangsat et arbejde med den fælles kernefortælling.

Bo Nørgaard og Katrine Hellfritsch er tovholdere på processen og orienterer om status på arbejdet samt den videre proces.

Forvaltningen indstiller

-

Beslutning Hovedudvalg 26-02-2024

Bo Nørgaard og Katrine Hellfritsch orienterede om det fælles kommunale arbejde med kernefortællingen.

For et års tid siden har vi har fået en designmanual, som sætter rammen for et fælles visuelt udtryk og en visuel identitet.

Derudover arbejdes der med en narrativ identitet: Hvad er fortællingen om Odder Kommune som arbejdsplads og fællesskab, og hvordan kommer det til udtryk i vores sprog i hverdagen.

Det foreløbige analysearbejde viser, at en grundlæggende forståelse er, at vi er "tæt på" i Odder.

Det blev kort drøftet i Hovedudvalget at det også er en genkendelig forståelse, og at det har sine fordele og ulemper.

Det er tanken, at kernefortællingen bliver en anledning til at drøfte vores identitet og ikke et nyt slogan.

Der er planlagt en proces hvor både politikere, ledelse og medarbejderrepræsentanter bliver inddraget.



Det endelige produkt forventes at blive et tekstmateriale, som kan anvendes både i det fælles og på arbejdspladserne.

Dias fra punktet vedlægges referatet.

Bilagsliste

[D2024-20377](#) Dias vedr kernefortælling Hovedudvalgsmøde 26.2.24



4. Årlig arbejdsmiljødrøftelse

Sagsnr.: S2023-3029

Dok.nr.: D2024-8016

Åbent

Fraværende: Anette Holm Sørensen (Afbud), Julie Fjældstad (Afbud), Torben Gejl Kristensen (Afbud)

Dagsorden

Punktet er til beslutning.

Der afsættes 40 minutter til punktet.

I henhold til arbejdsmiljøloven skal HovedUdvalget 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.

Enkelte pointer fra regnskabet:

- Opgørelse af data er nogle steder - f. eks. vedr. antal ansatte - for 2023 opbygget på fagområder samt stabe, hvorfor det ikke i alle situationer har været muligt at sammenligne data med 2022.
- Sygefraværet er fra 2020 til 2023 steget fra 13,7 dage i gennemsnit pr. fuldtidsbeskæftiget til 18,4 dage i gennemsnit pr. fuldtidsbeskæftiget. Det samlede sygefravær for 2023 svarer til ca. 97 fuldtidsstillinger.
- Antallet af anmeldte arbejdsulykker er faldet fra 2022 til 2023. Der ses særligt et fald i ulykker, hvor skadetyper er ukendt eller uoplyst, samt antal arbejdsulykker som følge af forgiftning og infektion. Faldet i disse to kategorier kan forklares med, at sygdom med COVID-19 ikke længere skal anmeldes som en arbejdsulykke. Det er også værd at bemærke, at antallet af arbejdsulykker som følge af chok er mere end fordoblet.
- Antallet af psykologsamtaleforløb via Human House er steget fra 94 i 2022 til 108 i 2023. Over halvdelen af samtaleforløbene har baggrund i stress. Dernæst følger vold/trusler, som årsag til samtaleforløb.

HovedUdvalget drøfter med afsæt i arbejdsmiljøregnskabet:

- Hvilke overvejelser giver et stigende sygefravær anledning til i relation til målsætningen om et fravær på maksimalt 12 dage i gennemsnit?
Det drøftes bl.a. herunder, hvilke overvejelser fordelingen af fraværet giver anledning til.
- Hvilke overvejelser giver arbejdsmiljøregnskabet i øvrigt anledning til?
- Hvilke fokusområdet vedr. arbejdsmiljø er de vigtigste for MED-organisationen samlet set i 2024?

Forvaltningen indstiller

-

**Beslutning Hovedudvalg 26-02-2024**

Drøftelsen tog særligt afsæt i det fortsat stigende sygefravær.

Der blev spurgt til, hvordan vi ligger på sygefravær i forhold til andre kommuner. Tendensen med et stigende sygefravær ses også i andre kommuner, og i Odder ligger vi nogenlunde gennemsnitligt.

Med et gennemsnitligt fravær på mere end 18 dage, blev der givet udtryk for, at det kan være vanskeligt at nå målsætningen om højst 12 dages fravær i gennemsnit. Det fremgår også af de fælles arbejdsmiljømål, at det skal laves lokale handleplaner for reduktion af fraværet. Hovedudvalget har ikke et overblik over, om der lokalt er lavet handleplane. Det blev drøftet om målsætningen kan være differentieret, så målene ikke bliver sat så højt, at man ikke kan nå dem. Det er fortsat afgørende, at kurven knækkes, så fremværet reduceres.

Det blev også bemærket, at målene måske ikke opleves "relevante" i forhold til den enkelte medarbejder, men vi skal kunne have dialogen om fraværet på den enkelte arbejdsplads, og hvad det betyder for arbejdsfællesskabet. Det gælder både i forhold til at kunne være syg, når man er syg, men også i en dialog om fraværs- nærværskultur på arbejdspladsen.

Der er et vedvarende fokus på sygefravær i koncernledelsen, og der skal arbejdes med forskellige tiltag på forskellige områder.

Der blev givet udtryk for, at der hos nogle medarbejdere er en stigende bekymring for at blive kaldt til sygefraværssamtale. Det kalder måske på, at vores procedure, den nye pjece til medarbejdere m.v. skal gøres mere synlig og nærværende hos både ledere og medarbejdere.

Det blev også bemærket at der "kun" er syv gravide medarbejdere, der har taget imod tilbuddet fra Conopor - det kalder måske på, at der igen skal informeres om muligheden.

Det blev igen bemærket, at en af udfordringerne i forhold til sygefravær er, at vi ikke ved noget præcist om årsagerne til sygefraværet - vi har nogle gisninger, men vi ved det ikke faktisk. Der kan være mange grunde - både private og arbejdsrelaterede, herunder at arbejdet er blevet mere komplekst, og man kan have en oplevelse af ikke at have kompetencerne til at løse stadig mere komplekse opgaver.

Den igangværende trivselsmåling indeholder spørgsmål vedr. arbejdsrelateret fravær, som forhåbentlig kan give indikationer på årsager til fravær.

Målet for sygefraværet samlet set drøftes igen på næste møde med henblik på evt. at revidere målsætningen om de 12 dage. Formanden vil i første omgang drøfte et udspil med HR teamet, der herefter drøftes med næstformanden. Det blev også bemærket at vi skal sikre, at hvis vi har en beslutning om, at der skal sættes lokale mål, så skal det også ud at leve.

Bilagsliste

[D2024-12977](#) Arbejdsmiljøregnskab 2023 pdf



5. Retningslinje vedr. forebyggelse og håndtering af stress

Sagsnr.: S2024-453

Dok.nr.: D2024-8966

Åbent

Fraværende: Anette Holm Sørensen (Afbud), Julie Fjældstad (Afbud), Torben Gejl Kristensen (Afbud)

Dagsorden

*Punktet er til beslutning.**Der afsættes 20 minutter til punktet.*

Som en del af arbejdsmiljømålene i indeværende MED-periode skal der udarbejdes en fælles retningslinje vedr. forebyggelse og håndtering af stress i Odder Kommune. HovedUdvalget besluttede på mødet i december 2023, der der skulle udarbejdes et udkast til en retningslinje til behandling på første møde i 2024, således at retningslinjen kan omsættes til konkret praksis på de enkelte arbejdspladser i forbindelse med opfølgning på trivselsmålingen.

HR teamet i Ledelse og Udvikling har udarbejdet et udkast til retningslinje.

HovedUdvalget drøfter udkastet med henblik på endelig godkendelse.

Forvaltningen indstiller

-

Beslutning Hovedudvalg 26-02-2024

Retningslinjen blev godkendt uden yderligere bemærkninger.

Det blev drøftet at implementeringen af retningslinjen skal ses i sammenhæng med opfølgning på trivselsmålingen.

Bilagsliste

[D2024-12978](#) UDKAST - retningslinje vedr. forebyggelse og haandtering af stress i Odder Kommune



6. Retningslinje i forbindelse med borgeres (video)overvågning af medarbejdere

Sagsnr.: S2020-26907

Dok.nr.: D2024-9915

Åbent

Fraværende: Anette Holm Sørensen (Afbud), Julie Fjældstad (Afbud), Torben Gejl Kristensen (Afbud)

Dagsorden

*Punktet er til beslutning.**Der afsættes 15 minutter til punktet.*

Der har i nogle kommuner været situationer, hvor medarbejdere har oplevet at blive videoovervåget i forbindelse med udførelse af deres arbejde i borgeres hjem.

Det opleves endnu ikke som et problem i Odder Kommune, men der ønskes en drøftelse af behovet og muligheden for at, der udarbejdes en fælles retningslinje for, hvordan denne typer situationer håndteres.

Forvaltningen indstiller

-

Beslutning Hovedudvalg 26-02-2024

Punktet varsat på fra medarbejderside.

Det blev bemærket, at det ikke alene gælder videooptagelser men også lydoptagelser. Der er et ønske om, at det bliver tydeligt hvad man som medarbejder kan, må og skal, hvis man oplever det.

Medarbejdersiden ønsker en retningslinje som beskriver, hvad der er lovligt og ulovligt og ikke mindst hvordan man som medarbejder og leder skal agere, hvis man som medarbejder oplever, at borgere skjult eller efter oplysning foretager lyd- eller videooptagelser af medarbejdere i forbindelse med arbejdet.

Ledelse og Udvikling beskriver lovgivningen omkring optagelser, og gør det tilgængeligt på HR portalen. Samtidig beskrives, hvad man kan gøre, hvis man oplever det.

Medarbejderne efterspørger i højere grad en retningslinje for hvordan man som medarbejder kan agere - også hvis borgeren oplyser om at der bliver lavet videoovervågning eller lydoptagelser.

Punktet drøftes igen på næste møde.





7. Budget og økonomi

Sagsnr.: S2021-3269

Dok.nr.: D2024-8018

Åbent

Fraværende: Anette Holm Sørensen (Afbud), Julie Fjældstad (Afbud), Torben Gejl Kristensen (Afbud)

Dagsorden

Punktet er til information og drøftelse.

Der afsættes 15 minutter til punktet.

Kommunaldirektøren orienterer under punktet om status på økonomi og kommende budgetproces, herunder:

- Status på økonomi for 2023
- Forventninger vedr. budget 2024, herunder status på udmøntning af P30 (rest på 3,5 mio. kr.)
- Budgetproces vedr. budget 2025

Forvaltningen indstiller

-

Beslutning Hovedudvalg 26-02-2024

Kommunaldirektøren orienterede om, at budgettet for 2023 ser ud til at blive overholdt.

Kassebeholdningen er også vendt til det bedre.

Forventningerne til 2024 er, at vi fortsætter fokus på budgetoverholdelse. De sidste 3,5 mio. kr. af P30-besparelsen, arbejdes der med gennem effektiviseringer fx. af arbejdsgange og opgaveløsning på de enkelte direktørområder.

Opgaven løses ned i organisationen, hvor der også vil blive lokal inddragelse.

Midlerne har oprindeligt skullet hentes på ledelse og administration, men der er en forståelse af, at den sidste del af besparelsen skal ses i en bredere sammengæng, herunder også effektivisering og mindre bureaukrati.

Der er iværksat en analyse af lokalesituationen og en anvendelse af de kommunale m2. Flere afdelinger er udfordret på plads særligt i Økonomi og Administration, Jobcenter og Borgerservice og Børn, Unge og Familier.

Der blev spurgt til, hvordan det ser ud med Ålykkecentret. Sygeplejen mangler også plads, og har et ønske om at kunne anvende nogle af de ledige lokaler i Ålykkecentret efter at Korttid er flyttet i Sundhedshuset.

Det blev oplyst, at nogle lokaler i Ålykkecentret fra den 26. februar bliver taget i brug af Parkvejens skole grundet en akut situation.



Der er også en igangværende kapacitetsanalyse på skoleområdet.

I forhold til budget 2025 er behandles budgetproces i kommunalbestyrelsen den 27. februar. Derudover mødes arbejdsgruppen under HU til drøftelse af revideret procedureretningslinje, således at MED-organisationens inddragelse bliver mere tydelig.

Der er sat fire hovedoverskrifter/udfordringer for den kommende proces, som rækker frem mod 2030:

- Civilsamfund
 - Klima
 - Digitalisering
 - Rekruttering
-



8. Kompensationstillæg for ophør af St. Bededag

Sagsnr.: S2020-26907

Dok.nr.: D2024-8017

Åbent

Fraværende: Anette Holm Sørensen (Afbud), Julie Fjældstad (Afbud), Torben Gejl Kristensen (Afbud)

Dagsorden

Punktet er til information og drøftelse.

Der afsættes 7 minutter til punktet.

Ansatte, der får forøget deres arbejdstid som følge af afskaffelsen af st. bededag som en helligdag, er berettiget til et kompenserende løntillæg på 0,45% af deres årsløn.

Ansatte, der ikke får forøget deres arbejdstid som følge af afskaffelsen af st. bededag som en helligdag, er ikke berettiget til det kompenserende løntillæg.

Tillægget udbetales i Odder Kommune månedligt, og vil fremgå på forsiden af lønsedlen med teksten "Store Bededagstillæg".

Der kan læses nærmere om reglerne på KL's hjemmeside: <https://www.kl.dk/nyheder/arbejdsgiver/2023/faq-vedr-udbetaling-af-loentillaeg-som-kompensation-for-afskaffelsen-af-st-bededag-som-helligdag#hvem-skal-have-det-kompenserende-loentillaeg-udbetalt--6e>

Konkrete spørgsmål vedr. udbetaling af st. bededagstillæg rettes til Økonomi og Administration.

Forvaltningen indstiller

-

Beslutning Hovedudvalg 26-02-2024

I forbindelse med indgåelse af overenskomsten for 2024 er det aftalt, at st. bededagstillægget indarbejdes som en del af særlig feriegodtgørelse, som forhøjes pr. 1. maj 2024. Dermed ophører udbetalingen af st. bededagstillægget, for dem der har fået det.



9. Opfølgning vedr. arbejdet med frisættelsesdagsordenen

Sagsnr.: S2020-26907

Dok.nr.: D2024-10013

Åbent

Fraværende: Anette Holm Sørensen (Afbud), Julie Fjældstad (Afbud), Torben Gejl Kristensen (Afbud)

Dagsorden

*Punktet er til beslutning.**Der afsættes 15 minutter til punktet.*

HovedUdvalget har ad et par omgange har "frisættelsesdagsordenen" til drøftelse - bl.a. i forbindelse med opfølgning på MED-konferencen 2023.

Der er dog ikke truffet beslutning om, hvorvidt, der skal arbejdes videre hermed på HU-niveau og i givet fald hvordan og hvornår.

Frisættelsesdagsordenen er også et tema i koncernledelsen.

Det drøftes og besluttes i HovedUdvalget, hvorvidt der er en fælles opgave på HU-niveau eller opgaven forankres på de enkelte fagområder med inddragelse af medarbejderrepræsentanter.

Såfremt der er en opgave for Hovedudvalget, besluttes det, hvordan og hvornår der skal arbejdes med temaet, således at det kan indarbejdes i HovedUdvalgets årshjul.

Forvaltningen indstiller

-

Beslutning Hovedudvalg 26-02-2024

Frisættelsesdagsordenen arbejdes der videre med i Koncernledelsen og på det enkelte fagområder.

Der iværksættes ikke en særlig indsats i Hovedudvalget.



10. Eventuelt

Sagsnr.: S2019-15226

Dok.nr.: D2024-8015

Åbent

Fraværende: Anette Holm Sørensen (Afbud), Julie Fjældstad (Afbud), Torben Gejl Kristensen (Afbud)

Forvaltningen indstiller

-

Beslutning Hovedudvalg 26-02-2024

Der blev spurgt til, hvad "Arbejdspladsernes motionsuge", som er beskrevet i arbejdsmiljømålene er. Det er en kampagne under Dansk Firmaidræt i lighed med "Vi cykler til arbejde". Motionsugen finder sted hvert år i uge 41.

Den årlige MED-konference for Hovedudvalg er den 12. november. Det blev besluttet at hele Hovedudvalget deltager. Det bookes foreløbigt i kalenderen.

Der ønskes et overblik over de fælles retningslinjer som Hovedudvalget har vedtaget, samt hvornår der skal ske opfølgning herpå. Der udarbejdes et samlet overblik, så det kan indarbejdes i årshjulet for HU.



Samlet bilagsliste

- [D2023-116062](#) Åbent referat - Hovedudvalg den 04-12-2023, kl. 09:30-12:00
- [D2024-20377](#) Dias vedr kernefortælling Hovedudvalgsmøde 26.2.24
- [D2024-12977](#) Arbejdsmiljøregnskab 2023 pdf
- [D2024-12978](#) UDKAST - retningslinje vedr. forebyggelse og håndtering af stress i Odder Kommune