

Odder Kommune



Foreløbigt referat

Hovedudvalg

Den 31-08-2020

Tidspunkt:
08:00

Sted:
Spektrum , panoramasalen

Deltagere:
**Bodil Jeppesen
Flemming Skaarup
Henning Haahr
Jette Lorenzen
Jonas T. Sørensen
Julie Fjældstad
Lene Bertram Fischer
Lone Bay
Morten Møller
Ole Stounbjerg
Rikke Liboriussen
Sabine Krieger
Thomas Jørgensen
Torben Gejl Kristensen
Viki Kjær Madsen**

Afbud:
Anne Stenbæk



Indholdsfortegnelse

1.	Godkendelse af referat fra sidste møde.....	3
2.	Godkendelse af dagsorden	4
3.	Status på arbejdsmiljø	5
4.	Status på sygefraværsprojekt i Sundhed & Omsorg	9
5.	Status på COVID-19 situationen.....	11
6.	Budget og økonomi	12
7.	Ligestillingsredegørelse.....	13
8.	Eventuelt	15
	Underskriftsark.....	17



1. Godkendelse af referat fra sidste møde

Dok.nr.: D2020-102676

Sagsnr.: S2019-15226

Åbent

Fraværende: —

Forvaltningen indstiller

<https://hr.odder.dk/media/16398/samlet-referat-hovedudvalg-den-25-06-2020.pdf>

Beslutning

Godkendt

Bilagsliste

[D2020-90145](#)

Åbent referat - Hovedudvalg den 25-06-2020, kl. 08:00-09:45



2. Godkendelse af dagsorden

Dok.nr.: D2020-103364

Sagsnr.: S2019-15226

Åbent

Fraværende: —

Forvaltningen indstiller

-

Beslutning

Godkendt



3. Status på arbejdsmiljø

Dok.nr.: D2020-103366

Sagsnr.: S2020-1707

Åbent

Fraværende: –

Dagsorden

Punktet er til information og drøftelse

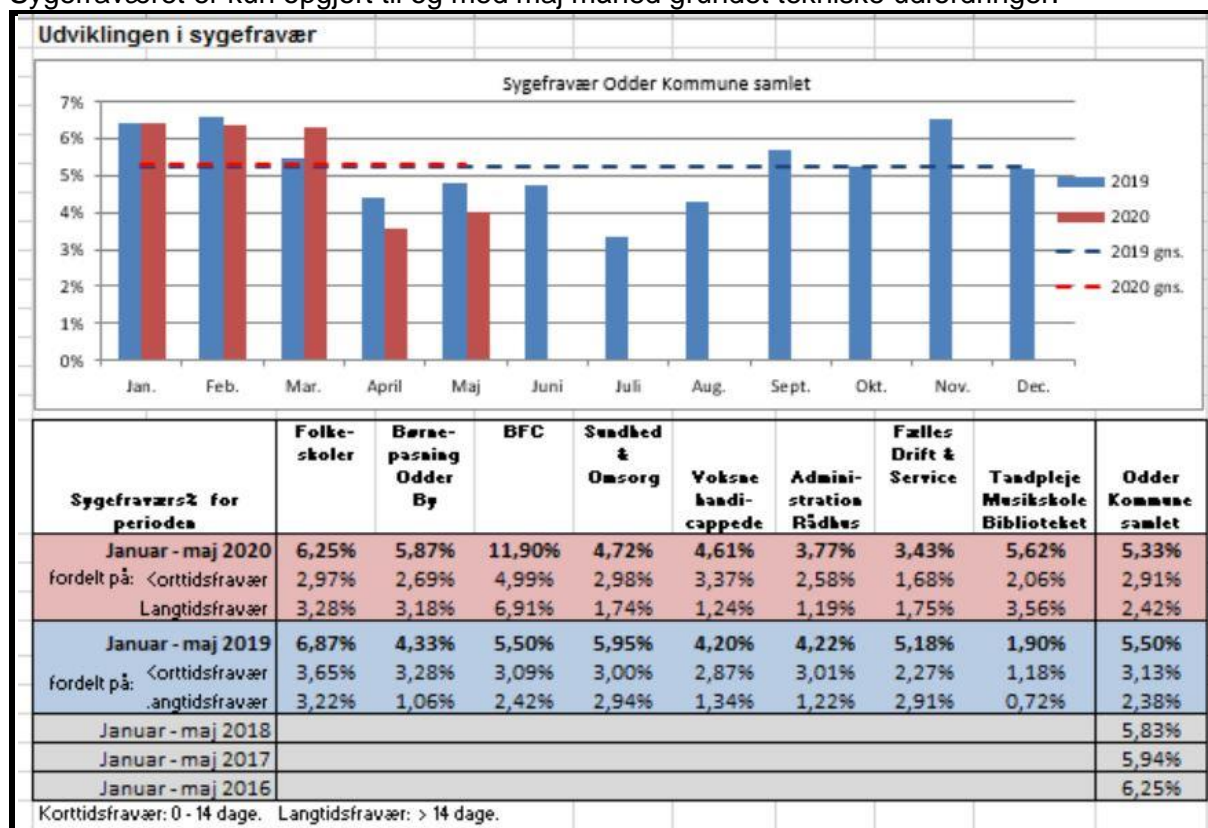
Der afsættes 30 minutter til punktet

Formål med punktet

Formålet med punktet er at give Hovedudvalget status på arbejdsmiljøarbejdet generelt i Odder Kommune, herunder besøg af arbejdstilsynet og status på sygefraværet.

Sygefravær

Sygefraværet er kun opgjort til og med maj måned grundet tekniske udfordringer.



Sygefraværet til og med maj 2020 er samlet set 0,50 procentpoint lavere end for den tilsvarende periode i 2019. Der er særligt tale om et lavere korttidsfravær, som kan skyldes, at der har været et lavere fravær i corona nedlukningsperioden. Der er dog variationer i udviklingen i fraværet på tværs af de forskellige områder.

Besøg og påbud fra Arbejdstilsynet

Arbejdstilsynets har tidligere givet et påbud på BFC, omhandlende arbejdspress i Myndighedsafdelingen. Påbuddet er efterkommet indenfor fristen.



Der er desuden givet et påbud i Hou skole og Børnehus, som omhandlede medarbejdernes manglende adgang til arbejdspladsens APV. Dette forventes ligeledes lukket indenfor fristen. Der rettes generelt opmærksomhed på at sikre, at medarbejderne har adgang til arbejdspladsens APV.

Interne audits

Der er gennemført intern audit på Biblioteket.

Der er planlagt intern audit på Vestskolen, afdeling Vestermarken sidst i august.

Rapporterne fra de to audits vedlægges til HovedUdvalget på næste møde.

Supplerende arbejdsmiljøuddannelse

HR teamet gennemfører workshop om arbejdsmiljøarbejdet i Odder for nye ledere og arbejdsmiljørepræsentanter i august.

Arbejdsmiljødagen som var planlagt til den 7. september 2020 er udsat grundet corona-situationen. Grundet usikkerhed om hvorvidt den vil kunne gennemføres i efteråret er den udsat til 18. marts 2021.

Status på tilbud om influenzavaccination

Odder Kommune udbyder i samarbejde med Danske Lægers Vaccinationservice (DLVS) influenzavaccinationer til kommunens medarbejdere.

Vaccinationerne tilbydes over to dage:

- Torsdag den 22. oktober 2020: Hundslund skole kl. 12-12:30, Gylling Skole kl. 13:15-13:45, Rådhuset kl. 14:30-18:00
- Fredag den 23. oktober 2020: Vitapark kl. 9-11:30, Hou skole kl. 12:15-13:00, Saksild skole kl. 13:45-14:30.

DLVS stiller et bookingsystem til rådighed, hvor den enkelte medarbejder kan bestille tid til vaccination.

DLVS tilbyder i samme ombæring pneumokokvaccination til de personer, som er i risikogruppe og som får den betalt af staten.

Er en medarbejder forhindret i at møde op på vaccinationstidspunkterne, er det muligt at møde op til Åbent Hus Arrangementer, som DLVS afholder i hele landet i efteråret. Medarbejderne kan også booke en tid på en af deres rejseklinikker. De nærmeste klinikker er i Horsens og Aarhus.

Status på trivselsmåling 2020

Planlægning af trivselsmålingen er i fuld gang. Der er oprettet en særskilt side på HR portalen med diverse informationer herom, og hvor spørgeskemaet også kan hentes, så alle har mulighed for at se spørgsmålene inden undersøgelsen sættes igang.

Invitation til deltagelse i trivselsmålingen sendes ud til medarbejdere og ledere via e-boks den 9. september 2020.

Link til HR-portalens: <https://hr.odder.dk/arbejdsmilj%C3%B8/psykisk-arbejdsmiljoe/trivselsm%C3%A5ling/trivselsm%C3%A5ling-2020/>

Opfølgning på Hovedudvalgets årlige arbejdsmiljødrøftelse

På baggrund af drøftelsen i februar 2020 besluttede HovedUdvalget at der arbejdes med fokus på følgende:

- Målsætningen på 10 procents reduktion i forhold til sygefraværet fastholdes.
- Erfaringer fra sygefraværsprojekter i Sundhed Omsorg og på skoleområdet udbredes.
- Mulighed for etablering af netværk for arbejdsmiljørepræsentanter
- Rolleafklaring fx i forhold til TRIO-/MED. Der arbejdes evt. med et klippekortmodul



- APV og Systematik
- Håndtering af kompleksitet
- Bedre/mere opfølgning på auditresultater i ledelseskæden og MED-systemet og fokus på fælles udfordringer og/eller løsninger

Grundet nedlukningen som følge af coronasituationen i foråret har ikke alle OmrådeUdvalg nået at gennemføre deres årlige arbejdsmiljødrøftelse.

Status på sygefraværsprojektet i Sundhed Omsorg behandles som særskilt punkt.

HovedUdvalget drøfter behov for opfølgning og handlinger i forhold til de øvrige fokusområder.

Forvaltningen indstiller

-

Beslutning

I forhold til **påbuddet** fra Arbejdstilsynet om manglende adgang til APV, blev det drøftet, at der skal være en generel opmærksomhed på at sikre, at APV er tilgængelig for alle medarbejdere, og at de ved hvor den findes. Der er ikke for nuværende noget formkrav, men tilgængeligheden kan tilpasses den enkelte arbejdsplads.

I forhold til tilbuddet om **influenzavaccine** præciseres det, at medarbejdere, der er på arbejde i de tidsrum, hvor vaccine-personalet er i Odder, kan blive vaccineret i arbejdstiden.

Opfølgning på arbejdsmiljødrøftelsen.

Arbejdsmiljønetværk

Det blev drøftet hvordan man kan etablere arbejdsmiljønetværk. I Sundhed Omsorg er der etableret netværk for arbejdsmiljørepræsentanterne, men der er fra nogle andre arbejdsmiljørepræsentanter en efterspørgsel efter at kunne mødes på tværs og sparre om forskellige problemstillinger og få inspiration til arbejdsmiljøopgaverne.

Det blev drøftet, hvordan netværk kan organiseres og drives samt hvor tværgående, der er behov for, at de er.

Kommaldirektøren vil i samarbejde med Ledelse Udvikling udarbejde et forslag til organisering, som i første omgang drøftes i direktionen med henblik på at sikre den nødvendige ledelsesmæssige opbakning.

Det forventes dermed, at der kan iværksættes netværk fra januar 2021.

Indsatsen omkring håndtering af kompleksitet.

Det blev drøftet, at der både er et ønske og et behov for, at "få lidt mere kød" på den del af indsatsen. Hvad indebærer det og hvordan håndterer vi det? Coronatiden har vist os, at der kan være gavn af en reduktion af kompleksiteten og muligheden for at "koncentrere sig om kerneopgaven". Dog også en opmærksomhed på, at der fx på børne- og uddannelsesområdet har været nødvendiggivning, som har betydet at kerneopgaven også er blevet mere "enkel".

Vi kan også have fokus på, om vi kan rydde op i kompleksiteten – nogle gange bygger vi kun på, men glemmer at fjerne.

Meget kompleksitet er indeholdt i lovgivningen, så det vil ikke være alt vi kan reducere, så det vil også være et spørgsmål om hvordan vi kan cope med den kompleksitet arbejdet består i. Det handler også om ledelse og organisering.

Rolleafklaring i forhold til TRIO og MED

Der er stor forskel i organisationen på, hvordan man forstår og hvordan man arbejder med TRIO-samarbejdet. Nogle steder i vores organisation fungerer TRIO samarbejdet rigtig godt og der



er ikke problemer med rolleforståelsen i forhold til hvad der er TRIO og hvad der MED-udvalg. Der er også en række arbejdspladser, hvor der ikke er et naturligt TRIO-fællesskab (der er fx ikke til-lidsrepræsentanter på alle arbejdspladser). I de tilfælde arbejder man naturligvis sammen i det daglige i arbejdsmiljøgruppen.

Der planlægges et MED klippekortmodul om TRIO og forskellen på TRIO og MED.

Bedre opfølgning på auditresultater i ledelseskæden og i MED-systemet

Punktet er udsprunget af, at der på Områdeudvalgsniveau (hvor audit-rapporterne sendes til) nogle steder har været en drøftelse af, at man blot konstaterer, at der har været audit, men ikke været en drøftelse af, hvad man kan lære af det. Den opmærksomhed skærpes.



4. Status på sygefraværsprojekt i Sundhed & Omsorg

Dok.nr.: D2020-102042

Sagsnr.: S2018-8023

Åbent

Fraværende: –

Dagsorden

Med Finansloven for 2018 blev der afsat en ansøgningspulje, som har til formål at støtte nye kommunale initiativer, der systematisk skal nedbringe sygefraværet i ældreplejen. Odder Kommune har fået tilsagn om et tilskud fra puljen på i alt 648.560 kr. til en indsats i Sundhed Omsorg.

Odder Kommune igangsatte i november 2018 et projekt i Sundhed Omsorg med henblik på at forebygge sygefravær samt begrænse længden af sygdomsperioder. Projektet gennemføres i et samarbejde mellem Sundhed Omsorg, Jobcentret, Ledelse Udvikling og Cabi (Center for Aktiv Beskæftigelsesindsats).

Projektet blev indledt med en analyse og kortlægning af sygefraværet i Sundhed Omsorg, og med afsæt i resultaterne herfra blev der gennemført en strategiproces med henblik på drøftelse af værdigrundlag, prioritering af indsatsområder og udarbejdelse af handleplaner. Strategiprocesen resulterede i en række konkrete indsatser, som afprøves i perioden frem til oktober 2020.

Projektet afsluttes med en evaluering, som har til formål at skabe afklaring i forhold til hvilke indsatser, der skal implementeres som en fast del af sygefraværsindsatsen i Sundhed Omsorg. Evalueringen skal desuden give viden til den øvrige kommunale organisation om det systematiske arbejde med nedbringelse af sygefravær, herunder hvilke indsatser der med fordel kan bredes ud til kommunens øvrige områder.

Projektet følges tæt af Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, og en gang i kvartalet udarbejdes der en statusrapport for sygefraværet i ældreplejen i projektkommunerne. Formålet med rapporterne er at give et ensartet billede i projektkommunerne, som gør det muligt at sammenligne tendenser på tværs af projektkommunerne.

Den seneste statusrapport fra maj 2020 viser, at der i projektperioden er sket en positiv udvikling i sygefraværet i Sundhed Omsorg, og udviklingen har været mere positiv end i de øvrige projektkommuner samlet set. I 2018 var det gennemsnitlige antal sygefraværdsdage i Sundhed Omsorg 16,4, og i 2019 var det tilsvarende tal 13,9. De nyeste tal i statusrapporten er fra februar 2020, og her er det gennemsnitlige månedlige antal sygefraværdsdage nede på 0,7. For de øvrige projektkommuner samlet set er tallet 1,3.

Statusrapporten fra maj 2020 er vedlagt som bilag.

Forvaltningen indstiller

-

Beslutning

Der har været gennemført en række fælles indsatser – herunder tilbud om influenzavaccinationer og samtaler for gravide med en jordmoder tidligt i graviditetsforløbet.



Der er desuden sat fokus på øget samarbejde mellem Jobcentret og arbejdspladserne i Sundhed Omsorg, således at der er tidligere kontakt. Det har bevirket øget samarbejde og en styrkelse af relationerne, at man ved hvem man skal kontakte og hvordan man kan bruge hinanden. I forhold til den forebyggende indsats har Jobcentret arbejdet lidt med muligheden for, at indsatserne ikke kun omfatter medarbejdere, der bor i kommunen. Dette er ikke endeligt landet, da der i givet fald skal være en beslutning om, at Odder Kommune som arbejdsgiver "køber ydelser" i det forebyggende hos Jobcentret. Indsatserne sker altid i fuldt samarbejde med den ansatte - både i forhold til myndighedsopgaven og i forhold til den forebyggende del. Sygefraværet er faldet markant i Sundhed Omsorg i hele projektperioden.

Bilagsliste

[D2020-90456](#)

Statusrapport - Odder_maj2020



5. Status på COVID-19 situationen

Dok.nr.: D2020-103533

Sagsnr.: S2020-26907

Åbent

Fraværende: –

Dagsorden

Punktet er til information og drøftelse.

Der afsættes 20 minutter til punktet.

Formål med og behandling af punktet

Formålet med punktet er at Hovedudvalget drøfter status på COVID-19 situationen i Odder med afsæt i den seneste udvikling.

Grundet den seneste udvikling i smittetrykket i Østjylland er coronaberedskabsgruppen genaktiveret og afholder jævnligt møder.

Forvaltningen indstiller

-

Beslutning

Coronaberedskabet er trådt sammen igen efter stigningen i smittetrykket i Aarhus Kommune. Senest er smittetallet også steget i Odder, og coronaberedskabet følger løbende udviklingen, så vi sikrer en god, sikker og hurtig håndtering af eventuelt stigende smittetal i den kommende tid.

Det blev nævnt, at det kan opleves som en udfordring, at der er mange retningslinjer, som for nogle vedkommende ændres løbende, så det kan være svært at gennemskue, hvad der gælder lige nu.

Vi kommer til i længere tid at forholde os til, at corona er iblandt os, og at vi skal kunne håndtere det løbende – både i forhold til fysiske møder, afstand, hjemsendelser m.m.

Der blev givet udtryk for en bekymring for efterårsperioden fx på dagtilbudsområdet, hvor der kunne være et ønske om øget rengøring.

I den daglige drift er det en ledelsesopgave at sikre og håndtere retningslinjer på de forskellige områder – og der vil være forskel på, hvordan man håndterer situationen på forskellige arbejdspladser, fx om i hvilken grad medarbejdere sendes hjem.

Direktionen vil igen kigge på, om der er behov for at skærpe/genopfriske informationen omkring gældende retningslinjer.

Der blev opfordret til at man også tager drøftelserne i de lokale MED-udvalg.



6. Budget og økonomi

Dok.nr.: D2020-103367

Sagsnr.: S2020-1707

Åbent

Fraværende: –

Dagsorden

Punktet er til information og drøftelse

Der afsættes 30 minutter til punktet

Formål med punktet

Formålet med punktet er at give status på budgetprocessen - herunder særligt opfølgning på dialogmødet med Byrådet den 25. august 2020.

Grundet den aktuelle corona-situation har coronaberedskabet besluttet, at dialogmødet afvikles i reduceret form, således at der ikke er deltagelse af hele Hovedudvalget og Strategisk Lederforum. Medarbejdersiden deltager i mødet med næstformændene i Områdeudvalget og fra Strategisk Lederforum deltager formændene for de grupper, der har arbejdet med investerings- og potentialekataloget.

Hovedudvalget orienteres om resultatet af dialogmødet og den videre budgetproces.

Forvaltningen indstiller

-

Beslutning

Der er første behandling af budget 2021 på byrådsmødet den 31. august. Det budget vi kigger ind i for de kommende år ser lidt bedre ud end vi havde frygtet. Men der foreligger som bekendt både et råderums- og omprioriteringskatalog og et investerings- og potentiale katalog som vil indgå i de kommende budgetforhandlinger. Politikerne er med Områdeudvalgenes bemærkninger til råderums- og omprioriteringskataloget godt forberedte, også i forhold til personalemæssige konsekvenser af de forskellige forslag.

I forhold til investerings- og potentialekataloget er forståelsen heri, at med en investering her og nu (fx. i teknologi eller personale), vil vi forventeligt kunne høste en gevinst senere i form af større effektivisering og/eller færre ressourcer.

Såfremt politikerne vælger nogle af investeringsforslagene i kataloget, vil de blive behandlet i MED-systemet.



7. Ligestillingsredegørelse

Dok.nr.: D2020-103368

Sagsnr.: S2019-14423

Åbent

Fraværende: –

Dagsorden

Punktet er til information og drøftelse

Der afsættes 20 minutter til punktet.

Formål med punktet

Formålet er at HovedUdvalget orienteres om den lovpligtige ligestillingsredegørelse for 2020.

Orientering om ligestillingsredegørelsen

Ifølge Lov om ligestilling af kvinder og mænd, skal kommuner og regioner hvert tredje år redegøre for situationen med hensyn til ligestillingen mellem kvinder og mænd blandt de kommunalt ansatte. Ligestillingsredegørelsen skal indsendes til ministeren for ligestilling samt vedtages af kommunalbestyrelsen.

Ligestillingsredegørelsen for 2020 behandles af Økonomi- og Erhvervsudvalget den 24. august og af Byrådet den 31. august. Det bemærkes således, at ligestillingsredegørelsen ikke er vedtaget af Byrådet, når den forelægges for HovedUdvalget.

Formålet med ligestillingsredegørelserne er:

- At monitorere, sammenligne og fremme ligestillingsindsatser i det offentlige
- At synliggøre indsatsen over for borgere og andre interesserede aktører
- At indsamle god praksis som inspiration til myndighedernes videre arbejde med ligestilling.

Ligestillingsredegørelsen viser, at kønsfordelingen pr. februar 2020 blandt ansatte er 77,4 procent kvinder og 22,6 procent mænd. Dette svarer til samme fordeling som ved redegørelsen i 2017.

Som noget nyt indgår en fordeling på fuldtids-/deltidsbeskæftige fordelt på køn også i redegørelsen. Redegørelsen viser, at næsten halvdelen af de ansatte er ansat på deltid - heri indgår dog medarbejdere i flexjob, som naturligt er ansat på mindre en 37 timer pr. uge. Størstedelen af de deltidsbeskæftigede er ansat på 32-36 timer pr. uge.

Når perspektivet indgår i redegørelsen skyldes det bl.a. et landsdækkede fokus på fuldtidsbeskæftigelse dels med et ligestillingsperspektiv og dels med henblik på at imødegå rekrutteringsudfordringer.

Ligestillingsredegørelsen indeholder også et andet nyt element i forhold til tidligere år - et særligt tema i forhold til kerneydelserne. I 2020 omhandler temaet initiativer på beskæftigelsesområdet i forhold til indvandrerkvinder og -mænd fra ikke-vestlige lande.

I notatet til sagen er beskrevet tre initiativer, som Odder Kommune i den forgange perioder har iværksat.

I indberetningen af redegørelsen til ministeren skal beskrives et enkelt eksempel, hvorfor det nyeste Sund i job er beskrevet her.

Det bemærkes i øvrigt at tallene i spørgeskemaet til ligestillingsredegørelsen er fra november 2019, mens tallene i notatet er de senest tilgængelige fra februar 2020.



Forvaltningen indstiller

-

Beslutning

Fuldtids- /deltidsdagsordenen er i fokus i ligestillingsredegørelsen, og har også politisk bevågenhed.

Der er både en rekrutteringsproblematik og et ligestillingsperspektiv i det . Der er en dobbelt udfordring i forhold til at skabe flere fuldtidsstillinger: der er både medarbejdere, der ikke ønsker at være på fuld tid, og der er områder, hvor det kan være svært at tilgodese fuldtidsstillinger.

Målet må være at det er så attraktivt at arbejde i Odder Kommune at man gerne vil arbejde fuld tid, hvis det er muligt.

Det blev drøftet om man kan arbejde med en livsfasepolitik, da der kan være forskellige behov og ønsker i forskellige faser af livet.

Arbejdsgruppen vedr. rekruttering og kompetenceudvikling kommer også til at drøfte deltids-/fuldtidsdagsordenen som en del af arbejdet med personalepolitikken.

Bilagsliste

[D2020-69695](#)

Ligestillingsrapport 2020



8. Eventuelt

Dok.nr.: D2020-103365

Sagsnr.: S2019-15226

Åbent

Fraværende: —

Forvaltningen indstiller

-

Beslutning

På byrådsmødet den 31. august behandles et forslag om etablering af en whistleblower ordning. Ordningen vil blive håndteret i praksis af Borgerrådgiveren, Sekretariats- og HR-chefen og næstformanden for Hovedudvalget.



Samlet bilagsliste

[D2020-90145](#)

[D2020-90456](#)

[D2020-69695](#)

Åbent referat - Hovedudvalg den 25-06-2020, kl. 08:00-09:45

Statusrapport - Odder_maj2020

Ligestillingsrapport 2020



Underskriftsark

Bodil Jeppesen	
Flemming Skaarup	
Henning Haahr	
Jette Lorenzen	
Jonas T. Sørensen	
Julie Fjældstad	
Lene Bertram Fischer	
Lone Bay	
Morten Møller	
Ole Stounbjerg	
Rikke Liboriussen	
Sabine Krieger	
Thomas Jørgensen	
Torben Gejl Kristensen	
Viki Kjær Madsen	
