

Referat af møde i OmrådeUdvalg Børn, Unge og Kultur
Mandag den 15. marts 2021 kl. 9.30-11.30 på StarLeaf

Medlemmer:

Ledelsesrepræsentanter: Flemming Skaarup (formand), Jette Schæfer, Theresa Bilgrav Kepp

Medarbejderrepræsentanter: Anne Grau, Camilla Gubi, Rikke Liboriussen, Helle K. Nielsen, Lone Bay (næstformand), Thomas Erritzø, Torben Gejl

Arbejdsmiljørepræsentanter:
Sanne Lund Schmidt, Annette Nørgaard

Referent: Malene Nørgård Jensen

Afbud: Dan Gjerrild Søgaard, Birgit Elkær Hegelund

Dagsorden:

1. Godkendelse af referat fra sidste møde

Bilag: Referat 14.12.2020, dok. nr. D2020-152883

Godkendt

2. Godkendelse af dagsorden

Godkendt

3. Status på budget – til information og drøftelse (20 min.)

På mødet orienterer økonomichef Grethe Sjørsløv Laursen om status på budget, herunder de økonomiske konsekvenser af COVID-19. Desuden præsenteres visualisering af proces for budgetlægning og -opfølgning.

Grethe Sjørsløv Laursen orienterede indledningsvis om de økonomiske konsekvenser af COVID-19. Virksomhederne i Odder Kommune har i august 2020 fået tillægsbevillinger for i alt 5 mio. kr. til merudgifter afledt af COVID-19 i 1. halvår 2020. Tillægsbevillingerne finansieres af et ekstra statstilskud på 5,3 mio. kr. På møde den 12. april 2021 behandler Byrådet en sag, hvor der foreslås tillægsbevillinger for i alt 7,5 mio. kr. til merudgifter i 2. halvår 2020. Der er ingen ekstra tilskud fra staten til finansiering af disse tillægsbevillinger. Det er fortsat meldingen fra Byrådet, at der skal kompenseres for merudgifter. Der er planlagt nye forhandlinger mellem KL og staten i sommeren 2021.

Der blev stillet spørgsmål til udgifterne til COVID-19 test, og det blev oplyst, at de afholdes på særskilt budgetområde under Sundhed & Omsorg. Man gør sig tanker om intern kompensation, hvis medarbejdere tester på andre områder/virksomheder.

Der er ledere, som har meldt ud, at håndbremsen nu er trukket i forhold til merudgifter. Dette sker ikke på baggrund af en central udmelding. Dog pointeres vigtigheden af, at vi er skarpe på, hvad vi bruger vores penge på, herunder om der er mindreudgifter som følge af COVID-19. Efter påske må der forventes en opbremsning, og det er fornuftigt at forberede sig herpå.

Der er sket overførsler af opsparing og gæld fra 2020 til 2021 på i alt 4,4 mio. kr. Det er 7,7 mio. kr. mindre end fra 2019 til 2020, hvilket skyldes manglende kompensation for COVID-19 i 2. halvår 2020. I 2020 lægges der i alt 20,7 mio. kr. i kassen. Vi halter lidt bagefter med anlægsprojekter, og der overføres i alt 49,4 mio. kr. til anlæg fra 2020 til 2021. På børn, unge og kultur området handler det primært om den nye daginstitution ved Bendixminde.

I indeværende budgetår er der to store budgetopfølgninger i maj og november. Herudover er der tre ekstra budgetopfølgninger i fagudvalget omhandlende Børne- og Familiecentret, skolerne og Bifrost.

Planen for budgetlægning for 2022-2025 er lagt. Basisbudgettet godkendes i maj på baggrund af fremskrivninger af nuværende budgetniveau. Den 25. maj 2021 er der budget- og dialogmøde i Byrådet, i juni drøfter fagudvalgene forslag til drift og anlæg, og i september er der budgetseminar for Byrådet. Borgerne inddrages på digitale borgermøder i maj og august med efterfølgende Facebook-debat.

Der blev stillet spørgsmål til inddragelse af MED i budgetprocessen. HovedUdvalget deltager på budget- og dialogmødet den 25. maj 2021. Der vil desuden blive afholdt møder mellem OmrådeUdvalg og fagudvalg i maj 2021.

Grethe Sjørsløv Laursens slides vedlægges som bilag til referatet.

4. Rekruttering af ledige som vikarer i Odder Kommune – til information og drøftelse (20 min.)

Kommuneledelsen igangsatte i 2018 i samspil med MED-systemet i Odder Kommune en proces med henblik på at styrke det sociale ansvar på de kommunale arbejdspladser (Giv Plads).

Processen mandede med stor opbakning fra de lokale institutioner og arbejdspladser ud i, at der i løbet af 2019 blev stillet et øget antal åbne og faste pladser til rådighed for virksomhedspraktik m.v. for de borgere, der har brug for en virksomhedsrettet start.

Indsatsen er en understøtning af det vedvarende mål om at nedbringe antallet af helårspersoner på offentlig forsørgelse, som blev styrket med investeringer i indsatsen fra 2019.

I forlængelse af denne vedvarende indsats vedtog byrådet i forbindelse med budget 2021, at Odder Kommunes institutioner og vikarer i størst muligt omfang skal bruge vikarer, der er ledige og bosat i Odder Kommune og dermed også modtager ydelser fra Odder Kommune.

I budget 2021 er der indlagt en besparelse på forsørgelsesudgifter på netto 800.000 kr., hvilket svarer til ca. fire helårspersoner på offentlig forsørgelse.

Den nedsatte styregruppe for Giv Plads, som består af leder- og medarbejderrepræsentanter fra alle OmrådeUdvalg, behandlede på seneste styregruppemøde den 25. januar 2021 punktet om rekruttering af ledige som vikarer, og hvor proces og involvering blev diskuteret.

Det blev aftalt, at alle OmrådeUdvalg på førstkommende møde i udvalgene skal have dette punkt på for at få en mere konkret dialog om muligheder og udfordringer ved byrådsbeslutningen - med fokus på de særlige forhold, der findes på de forskellige områder i forhold til at øge brugen af vikarer henvist fra Jobcentret.

Direktør Jette Lorenzen eller Jobcenterchef Ole Stounbjerg deltager under behandlingen af punktet.

Bilag: Rekruttering af ledige som vikarer i Odder Kommune, dok.nr. D2021-22630

I 2019 blev der brugt i alt 16 mio. kr. på vikarer i Odder Kommune. Byrådet har i forbindelse med budget 2021 vedtaget, at der fremadrettet i størst muligt omfang skal bruges vikarer, der er ledige og modtager ydelser fra Odder Kommune for herved at opnå en besparelse på forsørgelsesudgifter. Indsatsen skal basere sig på erfaringerne fra "Giv plads", og Jobcentret bliver koordinerende i forhold til rekruttering af vikarer. Marianne Jensen er kontaktperson i Jobcentret.

OmrådeUdvalget understreger, at mødestabilitet er afgørende, idet det er vigtigt, at vikarerne kan møde, når der ringes efter dem. Desuden er det vigtigt med kontinuitet, idet oplæring af nye vikarer kræver mange ressourcer. Der bør ske forudgående oplæring målrettet de områder, man skal være vikar på. Vikarerne bør kobles op på få arbejdspladser. Der skal være fokus på at matche virksomhedernes ønsker og behov med vikarernes kompetencer, og det er godt, hvis der er mulighed for at afprøve match.

Håbet er at kunne lave et vikarkorps, som får en grundig introduktion. Erfaringer fra Sundhed & Omsorg kan bringes i spil i forbindelse med etablering af vikarkorps. Et vikarkorps kan rumme flere områder, men OmrådeUdvalget ønsker en vis områdeinddeling, idet vikarerne skal være motiveret og målrettet i forhold til de områder, hvor de skal sendes ud. Der opfordres til at inddrage ledere og medarbejdere fra virksomhederne i udviklingen af vikarkorpset.

OmrådeUdvalget udtrykker bekymring i forhold til, om økonomien fjernes fra virksomhedernes budgetter. Desuden finder OmrådeUdvalget det vigtigt, at dørene fortsat holdes åbne for andre vikarer som eksempelvis unge, der ønsker at snuse til området. Det understre-

ges, at der kun er tale om 10 procent af det, vi bruger på vikarer i dag, så der vil stadig være plads til andre vikarer.

5. Børne- og ungepolitikken – til information og drøftelse (20 min.)

Nedenstående tabel viser udviklingen i børnetallene i Odder Kommune over det seneste år.

Odder	2. kvartal 2020	3. kvartal 2020	4. kvartal 2020	1. kvartal 2021
0 år	224	217	205	209
1 år	222	220	246	232
2 år	237	233	228	240
3 år	248	248	254	244
4 år	245	242	238	254
5 år	220	229	240	235
6 år	231	238	236	234
Total 0-6 år	1627	1627	1647	1648
7 år	252	236	223	232
8 år	235	246	264	260
9 år	308	278	265	244
10 år	266	278	291	308
11 år	313	309	294	264
12 år	274	283	286	311
13 år	322	307	314	303
14 år	291	294	285	305
15 år	325	323	319	311
16 år	312	310	302	311
Total 7-16 år	2898	2864	2843	2849
Total 0-16 år	4525	4491	4490	4497

Som det fremgår af tabellen, er der samlet set sket et fald i antal 0-16 årige i Odder Kommune over det seneste år. Faldet er sket blandt de 7-16 årige, mens der er sket en stigning i antal børn i alderen 0-6 år.

På mødet giver direktør Flemming Skaarup en orientering om arbejdet med børne- og ungepolitikken og inkluderende fællesskaber samt en status på budgetmålene vedtaget i forbindelse med budget 2019.

Bendixminde forventes færdigopført i starten af 2023, men med stigningen i 0-6 år kan det indtil da blive nødvendigt at udvide kapaciteten med midlertidige løsninger.

Børne-, Uddannelses- og Kulturudvalget behandler på møde den 22. marts 2021 sag med status på Byrådets budgetmål om færre elever i specialtilbud. Formålet med sagen er bl.a. at justere de politiske forventninger i forhold til målsætningen, som vurderes at være baseret på et fejlskøn. Statistisk set segregerer Odder Kommune allerede færre elever end for-

venteligt, og der lægges derfor op til, at målet skal ændres, og at der skal tilføres midler til segregeringsarbejdet. Ambitionen skal fortsat være færre børn i specialklasser og flere i mellemformer.

OmrådeUdvalget finder det positivt, at der er fokus på området og peger på, at der bør være en særlig opmærksomhed på opkvalificering i forhold til segregeringsarbejdet. Der bør ske en fælles kapacitetsopbygning, og kompetencer og opgaver bør spredes ud på alle skoler og dagtilbud. Der bør desuden være fokus på, hvordan vi strukturerer overgange bl.a. fra indskoling til mellemtrin, og der skal være fokus på udvikling sammen med PPR.

6. Årlig arbejdsmiljødrøftelse – til information og drøftelse (20 min.)

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 22. februar 2021 sin årlige arbejdsmiljødrøftelse, og besluttede at sætte fokus på følgende i det kommende år:

- Fokuseret indsats i forhold til sygefravær, herunder særlige indsatser på lokale arbejdspladser/områder. Der bør være opmærksomhed på årsager til sygefravær - herunder også høje følelsesmæssige krav. Det blev bemærket, at der er noget modsatrettet i, at vi ser et fald i sygefraværet, men en markant stigning i psykolog-samtaler med baggrund i stress og mistrivsel. Ligeledes at COVID-19 kan have påvirket sygefraværet både i den ene og den anden retning. I arbejdet med sygefravær bør der også være opmærksomhed på, hvordan rengøring og hygiejne bidrager til lavere sygefravær.
- Opfølgning på coronalæring - både de positive og negative aspekter. Der rettes bl.a. fokus på hjemmearbejdssituationen og arbejdsmiljøforhold i forbindelse med hjemmearbejde. Arbejdet med trivsel efter genåbning fokuseres både der, hvor man har haft meget travlt, men også de områder som har været hjemsendte, som måske ikke har kunnet løse deres opgaver fuldt ud. Herunder pointeres vigtigheden af at få genskabt fællesskabet på alle arbejdspladser. Dette hænger godt sammen med vores arbejdsmiljøfokus på kerneopgaven, trivsel og robuste fællesskaber. Endelig skal der også være fokus på håndtering af bekymringer for smitte, når vi mødes igen.

- Fortsat fokus på håndtering af kompleksitet i erkendelse af, at vi arbejder med komplekse opgaver og i komplekse organisationer, og vi skal kunne håndtere denne kompleksitet (herunder høje følelsesmæssige krav). Her er de robuste fællesskaber også en vigtig brik.
- De nye overenskomster har fokus på seniorer. I forlængelse af HovedUdvalgets arbejde med fornyelse af personalepolitikken er det også et fokusområde for HovedUdvalget i den kommende tid.

Ved interne audits ønsker HovedUdvalget, at der sættes fokus på:

- Arbejdspres
- Mobning
- Stress og trivsel
- Håndtering af kompleksitet
- Systematik

OmrådeUdvalget gennemfører den årlige arbejdsmiljødrøftelse med særligt fokus på eget område og med afsæt i HovedUdvalgets beslutninger.

Bilag: Arbejdsmiljøregnskab 2020, dok. nr. D2021-904
 Påbud Hou Børnehus, dok. nr. D2020-114883
 Påbud Børne- & Familiecentret, dok. nr. D2020-114885
 Lukning af påbud Børne- & Familiecentret, dok. nr. D2019-14783
 Vejledning Børne- & Familiecentret, dok. nr. D2020-114781
 Auditrapport Saksild Skole & Børnehus, dok. nr. D2020-8985
 Auditrapport Biblioteket - dok. nr. D2020-89388
 Auditrapport Krible Krable Huset - dok. nr. D2020-123727
 Auditrapport Vestskolen afd. Vestermarken - dok. nr. D2020-89388

Drøftelsen blev gennemført som en gruppedrøftelse. Tilbagemeldingerne fra grupperne var;

- *at man er bekymret for at konkludere på baggrund af et særligt år,*
- *at det er vigtigt at drage læring af COVID-19 og have fokus på at genstarte organisationen socialt og fagligt,*
- *at der skal være fokus på at få rundet af frem for at starte nyt op,*
- *at HovedUdvalgets fokusområder rummer børn, unge og kultur området meget godt,*
- *at der i forhold til sygefravær bør være fokus på, hvad kan vi trække af tal på områdeniveau, samt hvordan sygefraværskonsulenten kan bringes i spil.*

7. Etablering af arbejdsmiljønetværk – til beslutning (20 min.)

HovedUdvalget drøftede på møde den 31. august 2020 muligheden for etablering af arbejdsmiljønetværk, og der er efterfølgende udarbejdet et oplæg til model for etablering af netværk.

Formålet med netværkene er at give arbejdsmiljørepræsentanterne mulighed for erfaringsudveksling og gensidig sparring på konkrete arbejdsmiljøopgaver. Netværkene etableres inden for de enkelte OmrådeUdvalgs funktionsområde. Arbejdsmiljørepræsentanterne i de enkelte netværk skal selv drive netværket.

HovedUdvalget ønsker en drøftelse i OmrådeUdvalgene i førte kvartal 2021 af, hvordan netværk ønskes etableret på området. Netværkene kan etableres med virkning fra den 1. april 2021, hvor den nye MED-organisation træder i kraft.

Bilag: MED-organisation på Børn, Unge og Kultur området, dok. nr. D2017-95754

OmrådeUdvalget foreslår, at der oprettes seks forskellige arbejdsmiljønetværk på børn, unge og kultur området. Der skal udpeges en tovholder for hvert netværk, som har tid til opgaven. Netværkene skal have hjælp til at komme i gang. Det anbefales, at netværkene får hjælp til at udarbejde et kommissorium, indkalde til første møde samt udarbejde en standarddagsorden og et årshjul. Der kan med fordel afholdes et fælles opstartsmøde for alle netværk. Netværkene skal efter opstart være selvkørende med mulighed for input ude fra.

Flemming Skaarup, Lone Bay og Malene Nørgård Jensen er ansvarlige for opstart af netværkene.

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

Jobpulje

Ved udgangen af februar er der to medarbejdere i jobpuljen, som henhører under børn, unge og kultur området. De to medarbejdere fordeler sig med en på HK overenskomst og en på AC overenskomst.

Status på COVID -19

Formanden orienterer på mødet om den aktuelle status på COVID-19 med særligt fokus på konsekvenser og restriktioner på børn, unge og kultur området.

Med de seneste lempelser møder 9.-10. klasser ind hver anden uge, mens 5.-8. klasser kan møde ind en gang om ugen til trivselsdag under åben himmel. Sidstnævnte er en mulighed, og det er op til skolelederne at vurdere, om det kan lade sig gøre. OmrådeUdvalget anbefaler dog en vis ensretning på tværs af skoler. Retningslinjerne forudsætter ikke mulighed for test af elever på skolerne. Forventningen er, at alle skolebørn skal tilbage efter påske i en eller anden form.

Flemming Skaarup orienterede OmrådeUdvalget om, at han ønsker at udvide udvalget med en ekstra ledelsesrepræsentant. Formålet er at sikre ledelsesrepræsentation af alle områder under udvalget. Der var opbakning til udvidelsen fra udvalgets medlemmer.

9. Status vedrørende arbejdsmiljø - til information og drøftelse

Supplerende arbejdsmiljøuddannelse

Torsdag den 18. marts 2021 afholdes den årlige arbejdsmiljødag for ledere og tillidsvalgte ved Odder Kommune. Grundet COVID-19 er det ikke muligt at gennemføre arbejdsmiljødagen som et fysisk arrangement. I stedet afholdes dagen online på Zoom med et afkortet program.

På dagen vil der være oplæg ved Pernille Steen Pedersen under overskriften "Slip stress ud af skammekrogen", og Anne Skare Nielsen vil gøre deltagerne klogere på "Fremtidens arbejdsmarked". Der veksles mellem oplæg og drøftelser i de lokale TRIO'er.

Intern audit

Der er gennemført intern audit i Krible Krable Huset. Auditrapport er vedlagt som bilag.

Bilag: Auditrapport Krible Krable Huset, dok. nr. D2020-123727

Ingen bemærkninger

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?

I kommunikationen på baggrund af mødet skal der være fokus på baggrunden for samt den positive historiefortælling om rekruttering af ledige som vikarer. Desuden bør der orienteres om den nye sygefraværskonsulent med fokus på, hvad hun kan bidrage med.

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, dok. nr. D2021-736

På mødet i maj skal der ske valg af næstformand samt godkendelse af forretningsorden.

12. Til efterretning

- Referat fra MED-udvalgsmøde den 9. december 2020 og den 7. januar 2021, Krible Krable Huset, dok. nr. D2021-22653 og D2021-22654
- Referat fra personalemøde med MED-status den 19. januar 2021, Biblioteket, dok. nr. D2021-7173

Ingen bemærkninger

13. Eventuelt

Ingen bemærkninger

Næste møde: mandag den 3. maj 2021