

Referat af møde i OmrådeUdvalg Børn, Unge og Kultur
Mandag den 20. juni 2022 kl. 9.30-12.00 i Rådhusalen

Medlemmer:

Ledelsesrepræsentanter: Erik Mønster, Flemming Skaarup (formand), Jette Schæfer, Niels Christian Simmelsgaard

Medarbejderrepræsentanter: Anne Grau, Helle K. Nielsen, Lone Bay (næstformand), Rikke Liboriusen, Thomas Erritzøe, Torben Gejl

Arbejds miljørepræsentanter:
Ingrid Skalkhøj

Referent: Malene Nørgård Jensen

Afbud: Theresa Bilgrav Kepp, Jane Venus, Maibritt Strandgaard, Sanne Schmidt Lund

Dagsorden:

1. Godkendelse af referat fra sidste møde

Bilag: Referat 02.05.2022, dok. nr. D2022-40509

Godkendt

2. Godkendelse af dagsorden

Godkendt

3. Nye rammebeskrivelser for tilsyn i dagtilbud – til information og drøftelse

Folketinget har vedtaget en ny lov om styrket tilsyn i dagtilbud, som skulle være fuldt implementeret i kommunerne senest den 1. maj 2022. Med den nye lov er der indført nye lovgivningsmæssige minimumskrav til tilsynet med alle dagtilbud, heriblandt krav om:

- Brug af anmeldte og uanmeldte tilsynsbesøg
- Brug af observationer
- Uvildighed i tilsyn
- Dokumentation af tilsyn
- Skærpet tilsyn og udarbejdelse af handleplan
- Beskrivelse og offentliggørelse af kommunal tilsynspraksis
- Offentliggørelse af tilsynsrapporter

Odder Kommune har indarbejdet de nye lovkrav i tre nye rammebeskrivelser for tilsyn, som blev vedtaget af Udvalget for Børn og Skole på møde den 4. april 2022. Det drejer sig om rammebeskrivelse for tilsyn med de kommunale dagtilbud, rammebeskrivelse for tilsyn med den kommunale dagpleje og rammebeskrivelse for tilsyn med de private dagtilbud og private pasningsordninger. Forvaltningen har tilstræbt at ensrette de tre tilsyn via brug af samme standardiserede observationsmetoder, børnedata samt tilsynsrapporter. Enkelte forhold adskiller sig dog.

De kommunale dagtilbud er gennem MED-system, HR, økonomiopfølgning, tværgående ledelsessamarbejde, dialoger mellem direktør og virksomhedsleder m.m. genstand for løbende tilsyn. De private dagtilbud har ikke samme løbende opmærksomhed. I den nye rammebeskrivelse for tilsyn i de private dagtilbud er der derfor flere uanmeldte tilsyn. Herudover indeholder det anmeldte tilsyn i de private dagtilbud flere tilsynsforhold, bl.a. dokumentation af medarbejderfremmøde/-fravær, legepladscertificering m.m.

Dagplejen adskiller sig ligeledes fra de kommunale dagtilbud, idet man i dagplejen har ansat tilsynspædagoger, som står for det løbende tilsyn med og vejledning af kommunale dagplejere og private pasningsordninger. Ordningen har eksisteret i mange år.

I de kommunale dagtilbud indledte Odder Kommune observationer og tilsynssamtaler med dagtilbuddene i 2021. Tidligere er tilsynet varetaget i dialog mellem virksomhedsleder og direktør. Odder Kommune indgik i 2021 en toårig aftale med VIA University om ekstern observation af udvalgte vuggestue- og børnehaveafdelinger i alle kommunale og private dagtilbud. Aftalen blev indgået efter, at kommunalbestyrelsen i budget 2021 afsatte 200.000 kr. til tilsyn med dagtilbuddene.

I foråret 2021 gennemførte VIA observationer i udvalgte afdelinger fra alle kommunale og private dagtilbud. Dagtilbudslederne har efterfølgende givet udtryk for, at de ønsker observationer i flere afdelinger i de enkelte dagtilbud, og at der har været megen god læring i forbindelse med observationerne i 2021.

I foråret 2022 gennemfører konsulenter fra VIA igen observationer i alle dagtilbud. Herefter skal Odder Kommune tage stilling til, hvorledes der fremadrettet skal laves observationer i forbindelse med tilsynene. I fald der skal gennemføres observationer i flere afdelinger, skal området tilføres flere midler. Der skal ligeledes tages stilling til, hvorledes tilsynet med de private dagtilbud forankres i organisationen, idet VIA udelukkende laver observationsrapporter og ikke tilsynsrapporter.

OmrådeUdvalget drøfter rammebeskrivelserne for tilsyn i dagtilbud.

Bilag: Rammebeskrivelse for tilsyn med kommunale dagtilbud, dok. nr. D2021-95422
Rammebeskrivelse for tilsyn med den kommunale dagpleje, dok. nr. D2021-131679
Rammebeskrivelse for tilsyn med de private dagtilbud, dok. nr. D2022-15004

VIA, som leverer data til tilsynet, har snart gennemført anden runde af observationer i alle dagtilbud. Der er generelt fine tilkendegivelser fra VIA. Alle enheder med undtagelse af en har rykket sig fagligt.

Ved første runde observationer i foråret 2021 oplevede medarbejderne det generelt svært at blive observeret, men i forbindelse med anden runde observationer i foråret 2022 har der været mere ro på, og medarbejderne er blevet mere trygge ved at blive observeret.

Nogle oplever, at der bliver brugt mange ressourcer på tilsynet, men man ser også at tilsynet skaber værdi. Tilsynet skaber læring og giver således et godt grundlag for det løbende arbejde med udvikling af den faglige kvalitet. Det er vigtigt, at læringsperspektivet forbliver det centrale, og at tilsynet ikke bruges til rangering af de enkelte institutioner.

OmrådeUdvalget giver udtryk for, at man fremadrettet med fordel kan skifte mellem anmeldte og uanmeldte tilsyn for at give det mest retvisende billede.

Fremadrettet vil det ikke være VIA, som skal levere data til tilsynet. Der skal i stedet etableres et internt tilsyn med to eller tre medarbejdere. For at sikre uvildighed skal der udvikles et koncept for tilsynet.

Der er netop blevet offentliggjort en landsdækkende brugertilfredshedsundersøgelse med landets kommunale og selvejende daginstitutioner samt kommunale dagplejer. Odder Kommune ligger i den undersøgelse tredje lavest. En lokal forældrebevægelse har opfordret forældre i Odder Kommune til ikke at deltage i undersøgelsen.

Oplevelsen er, at der generelt er højere forventninger hos forældrene i Odder Kommune, og grundstemningen er, at tilbuddene i Odder Kommune ikke er gode nok. Generelt laves der et rigtig flot stykke arbejde, og tilbuddene i Odder Kommune er bedre end i mange andre kommuner. Vi skal derfor være mere offensive og lave den gode fortælling, så det hele ikke kommer til at handle om mangel på penge. Vi skal fokusere på det, der giver energi. Der opleves ikke modstand fra forældrene i det daglige.

4. Status på børnetal og kapacitet – til information og drøftelse

Der er over det seneste år sket en stigning i børnetallet i Odder Kommune jf. tabel 1. Stigningen er sket i aldersgruppen 0-6 år, hvor antallet af børn er steget med 111 svarende til 6,6 procent. I aldersgruppen 7-16 år er der derimod sket et fald på 68 svarende til 2,4 procent.

Tabel 1. Udvikling i børnetal - 3. kvartal 2021 til 2. kvartal 2022

Odder	3. kvartal 2021	4. kvartal 2021	1. kvartal 2022	2. kvartal 2022
0 år	210	236	254	229
1 år	234	226	236	247
2 år	242	261	248	245
3 år	260	259	266	270
4 år	252	262	257	273
5 år	254	257	268	271
6 år	234	249	252	262
Total 0-6 år	1686	1750	1781	1797
7 år	240	242	239	229
8 år	246	229	238	243
9 år	249	267	264	261
10 år	280	266	251	240
11 år	283	296	312	313
12 år	303	293	263	264
13 år	286	286	310	314
14 år	313	317	305	273
15 år	303	292	306	327
16 år	326	319	305	297
Total 7-16 år	2829	2807	2793	2761
Total 0-16 år	4515	4557	4574	4558

Kilde: Statistikbanken

Forvaltningen har analyseret befolkningsprognosen fra marts 2022 og sammenholdt den med kapacitetsopgørelser på dagtilbudsområdet. Prognosen viser, at antallet af børn i alderen 10 måneder til 2 år i hele Odder Kommune forventes at stige med 76 børn fra 2022 til 2030, og antallet af børnehavebørn forventes at stige med 137 i samme periode. Prognosen tager ikke højde for flygtningesituationen, som kan betyde flere børn årligt fra 2022. Pr. 1. juni 2022 har Odder Kommune modtaget 23 børn af ukrainske flygtningen, og hertil kommer få familier fra Syrien, som ankommet i april/maj.

Den maksimale kapacitet i de samlede vuggestuer/dagplejere/private pasningstilbud for hele kommunen er i 2022 580 børn. Ifølge prognosen vil der pr. 1. januar 2023 være 556 børn. Det er meget tæt på det maksimale antal børn, som kan være i de samlede tilbud. Herefter stiger bygningskapaciteten gradvist frem til 2025 grundet de forskellige initiativer for at løse kapacitetsudfordringerne. Efter 2025 reduceres kapaciteten til samme niveau som i 2022 i fald Ørting Børnehave sælges.

Den bygningsmæssige kapacitet i børnehaverne stiger med 88 pladser, når Bendixminde er etableret i april 2023. Med etablering af Bendixminde vurderes den samlede bygningsmæssige kapacitet at kunne rumme det forventede antal børn på 842 børn i 2030. Der er dog store udsving i kapaciteten i Odder by og i landsbyerne. I Hou og Gylling er bygnings-

kapaciteten i børnehavedelen for lille allerede i 2022. Til gengæld er der god plads i Hundslund Børnehave.

OmrådeUdvalget drøfter udviklingen i børnetallene samt analysen af kapaciteten på dagtilbudsområdet.

Bilag: Kapacitetsudfordringer på dagtilbudsområdet, dok. nr. D2022-32626

Den løbende analyse af udviklingen i børnetallene og de heraf følgende kapacitetsudfordringer er vanskelig, idet der over tid sker udsving, som er vanskelige at forudsige.

For imødekomme kapacitetsudfordringerne er der skabt ekstra pladser i Egholmgård og Vennelund, der er etableret børnehave i Vita Park og børnehaven i Ørting er igen taget i brug.

Der er ikke budget til anlæg, og Kommunalbestyrelsen skal derfor beslutte, hvilke anlæg der skal udskydes. Anbefalingen er, at udvidelsen i Hou ikke udskydes, idet der er brug for de ekstra pladser. OmrådeUdvalget opfordrer til, at der i forbindelse med udvidelser afsættes budget til legeplads.

Der er et ønske om at etablere flere dagplejepladser, men det er vanskeligt at rekruttere dagplejere.

Det er ledelsen i Landsbyordningernes opgave at træffe den endelige beslutning om eventuel flytning af vuggestuebørn fra Gylling til Ørting. Meldingen fra OmrådeUdvalget er, at de, som bruger faciliteterne i Ørting, generelt er glade for dem.

OmrådeUdvalget opfordrer til, at der politisk tages stilling til metoden i forbindelse med opgørelse af kapacitet. OmrådeUdvalget anbefaler ikke at gå med laveste fællesnævner, hvor bl.a. fællesarealer indgår i opgørelsen. Både børnemiljøet og arbejdsmiljøet udfordres, når flere skal være på færre kvadratmeter.

Oplevelsen er, at Odder Kommune generelt handler kortsigtet, hvilket i høj grad kan tilskrives den pressede økonomi. Der opfordres til, at man allerede nu forholder sig til de pladsudfordringer, der alt andet lige vil ramme skolerne inden for relativt kort tid. Det oplyses i den forbindelse, at en analyse af kapacitetsudfordringerne på skolerne er planlagt til efter sommerferien.

5. Rekruttering og fastholdelse på børn, unge og kultur området – til information og drøftelse

HovedUdvalget har udpeget rekruttering som en af de væsentligste udfordringer, vi som arbejdsplads står overfor i den kommende periode. HovedUdvalget vil derfor i perioden 2021-2024 arbejde strategisk med kommunens rekrutteringsindsats og en livsfasepolitik samt gøre det attraktivt at komme på fuld tid og fjerne eventuelle barrierer herfor.

Behovet for en rekrutteringsstrategi skal ses i lyset af den stigende udfordring i forhold til at rekruttere nok kvalificerede medarbejdere primært til de store velfærdsområder. Det er altid vigtigt både at kunne tiltrække og fastholde dygtige fagprofessionelle, men det bliver stadig mere betydende, når der er mangel på arbejdskraft. Derfor skal rekrutteringsstrategien også ses i sammenhæng med fastholdelse.

HovedUdvalget godkendte på møde den 16. maj 2022 en procesplan for arbejdet med en rekrutteringsstrategi og en livsfasepolitik. Forslaget indebærer, at der nedsættes en arbejdsgruppe under HovedUdvalget, som får til opgave at udarbejde konkrete forslag til en rekrutteringsstrategi og en livsfasepolitik. Processen igangsættes i juni måned og løber hen over efteråret med henblik på, at en rekrutteringsstrategi og livsfasepolitik kan vedtages af HovedUdvalget i februar 2023. Første udkast til en rekrutteringsstrategi og livsfasepolitik behandles i OmrådeUdvalgene samt i Strategisk Lederforum på de planlagte møder i december 2022.

Komponent, som er kommunernes fælles udviklingscenter, har udarbejdet et katalog med inspiration til rekrutterings- og fastholdelsesindsatser på børne- og ungeområdet. Ideen er, at mange bække små gør en stor å, for der er brug for mange nye hænder. Kataloget er vedlagt som bilag.

OmrådeUdvalget drøfter rekrutteringssituationen og –indsatsen på børn, unge og kultur området med henblik på anbefalinger til HovedUdvalgets arbejde med en rekrutteringsstrategi og en livsfasepolitik.

Bilag: Proces for udvikling af rekrutteringsstrategi og livsfasepolitik, dok. nr. D2022-40031
Katalog – Mangel på lærere og pædagogisk personale, dok. nr. D2022-55053

I grupper drøftede OmrådeUdvalget med afsæt i tre spørgsmål rekrutteringssituationen og –indsatsen på børn, unge og kultur området. Opsamlingen på drøftelserne fremgår af tabellen nedenfor.

<p>Hvordan oplever I rekrutteringssituationen?</p> <p>Forskelle på tværs af områder/faggrupper; få pædagoger, få uddannede og større omsætning blandt lærere, mange ansøgere på kulturområdet Kæmper om de samme ansøgere og tager fra hinanden 28 procent af pædagoger kan gå på pension/efterløn inden for fem år Få vælger læreruddannelsen Få ansøgere til lederstillinger (hvad gør vi selv for at uddanne dem?) Lederstillingerne bliver mere komplekse Særlige fagområder kan være svære at rekruttere til Nogle steder oplever større personaleomsætning Mindre erfarne medarbejdere eller medarbejdere, som mangler erfaring på det konkrete område Nogle steder oplever mange ansøgere uden relevant erfaring, mens andre får gode ansøgere</p>
<p>Hvad gør I allerede for at imødekomme udfordringer?</p> <p>Stillingsopslag som er fleksible på timetal (33-37 t/uge) Realistiske stillingsopslag Deltager på jobmesser Arbejder hver dag for at lave en god arbejdsplads Søger kandidater på utraditionelle steder/platforme Nok for lidt</p>
<p>Hvad kan I/vi gøre yderligere?</p> <p>Salgsvideoer med vores arbejdspladser Gøre brug af flere medier Merituddannelse Plan for individuel kompetenceudvikling Gøre mere ud af karrieremuligheder Automatisk tilbyde at komme op i tid, når nogen stopper Prøve forskellige metoder til at lokke med, f.eks. forberedelsestid, fleksibilitet og arbejdstidsaftale Omplacering og jobrotation Større fokus på studerende i praktik Være nysgerrige i forhold til årsager til jobskifte Opprioritering af MUS MUS skal være en gensidig udviklingsorienteret samtale med reelt indhold LUS er også vigtig MUS koncept kan med fordel opdateres med afsæt i nyt LUS koncept Fleksibilitet i arbejdstilrettelæggelsen både i forhold til arbejdstid og opgaver Vikarbureau med inspiration fra Sundhed & Omsorg - f.eks. inden for børneområdet</p>

OmrådeUdvalgets input videresendes til HovedUdvalget, så de kan indgå i HovedUdvalgets arbejde med en rekrutteringsstrategi og en livsfasepolitik.

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

Status på budget

Formanden orienterer på mødet om status på budget, herunder status på økonomien for 2022 og den igangværende proces i forhold til budget 2023.

Nedlæggelse af jobpuljeordning

Ombudsmanden har i en udtalelse den 25. januar 2022 udtalt kritik over for en kommune, idet kommunen havde en generel praksis for, at ledige stillinger i kommunen som udgangspunkt blev slået op internt, inden de eventuelt blev slået op eksternt.

Reglerne vedr. stillingsopslag i det offentlige er i vidt omfang formuleret af ombudsmanden i forbindelse med tidligere sager. Ombudsmanden understreger i sin praksis, at ledige stillinger i det offentlige skal besættes med den bedst egnede ansøger, at myndigheden effektivt skal søge at tiltrække et bredt felt af ansøgere, og at det kun er muligt at finde den bedst egnede ved at slå stillingen op offentligt. Interne ansøgere kan naturligvis søge på lige fod med eksterne.

KL har i forlængelse af ombudsmandens udtalelse informeret om, at "såkaldte jobbanker, hvor medarbejdere i deres opsigelsesperiode enten kan søge på interne stillingsopslag eller kan blive taget i betragtning til ledige stillinger, inden stillingerne bliver slået op eksternt, vil være i strid med ombudsmandens udtalelse".

På baggrund af ombudsmandens udtalelse besluttede HovedUdvalget på møde den 16. maj 2022 at bringe Odder Kommunes jobpulje til ophør, og et par mindre konsekvensrettelser i retningslinjen for personalereduktioner i forbindelse med besparelser blev godkendt.

Der kan fortsat laves ændret opgavefordeling eller intern rotation, inden en stilling slås op, og i arbejdsmangelssituationer er der fortsat pligt til at søge medarbejdere omplaceret til relevante, ledige stillinger, før der skrives til afskedigelse. Når medarbejderen er meddelt afskedigelse, ophører omplaceringsforpligtelsen.

Forbud mod at bede jobansøgere om at oplyse alder

Folketinget har vedtaget en lovændring, der medfører et forbud mod at arbejdsgivere må bede ansøgere om at oplyse alder i forbindelse med jobansøgning. Lovændringen træder i kraft pr. 1. juli 2022.

Som en konsekvens af forbuddet vil HR-teamet ultimo juni fjerne feltet på ansøgningskemaet i rekrutteringssystemet, hvor ansøgere kan oplyse fødselsdato. Herved vil kandidats alder ikke umiddelbart fremgå i forbindelse med ansøgningen.

Ingen bemærkninger

7. Status vedrørende arbejdsmiljø - til information og drøftelse

Besøg af Arbejdstilsynet

Arbejdstilsynet har den 2. maj 2022 gennemført tilsynsbesøg i Dagplejen. Der blev i forbindelse med besøget ikke konstateret nogle overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen.

Den 1. juni 2022 besøgte Arbejdstilsynet Ungdomsskolen, og der blev heller ikke her konstateret nogle overtrædelser af arbejdsmiljøloven.

Arbejdstilsynet har varslet tilsynsbesøg på Børne- og Familiecentret, Gylling Skole, Hundslund Skole og Vestskolen afd. Skovbakken.

Sundhedsordningen

Sundhedsordningen fortsætter uændret i resten af 2022. Det betyder, at der fortsat vil være mulighed for at søge tilskud til lokale initiativer.

Ansøgninger behandles af arbejdsmiljøgruppen under HovedUdvalget og sendes til sygefraværskonsulent Merete Uldall Kristensen. Yderligere oplysninger og ansøgningskema kan findes på [HR-portal](#).

Arbejdsmiljøgruppen under HovedUdvalget arbejder videre med perspektiver på anvendelse af sundhedsordningen fremadrettet.

Midler til lokale indsatser

Aktuelt er der flere muligheder for at søge midler til lokale arbejdsmiljø- og trivselsindsatser.

Private virksomheder med maks. 100 ansatte og offentlige arbejdspladser med maks. 50 ansatte kan via arbejdsmiljøpuljen til forebyggelse af nedslidning søge tilskud til arbejdsmiljørådgivning, fysisk træning og afprøvning af tekniske hjælpemidler, som forebygger arbejdsulykker, fysisk eller psykisk nedslidning. Tilskuddet er på 80 procent, mens arbejdspladsen selv skal betale de resterende 20 procent. Midlerne fordeles ud fra princippet om først til mølle. Læs mere om arbejdsmiljøpuljen [her](#).

Velliv Foreningen inviterer igen i år alle danske arbejdspladser til at fejre Danmarks Mentale Sundhedsdag, som i år foregår den 10. oktober 2022. Igen i år er der mulighed for at søge Velliv Foreningen om 10.000 kr. til et arrangement for arbejdspladsen, hvor ledelse og medarbejdere sætter gang i samtalen om trivsel og arbejdsglæde på arbejdspladsen – gerne med hjælp fra en fagprofessionel. Ansøgningsfristen er den 3. juni 2022, og alle ansøgere får svar 1. juli. Læs mere om Danmarks Mentale Sundhedsdag [her](#).

Nye regler for hjemmearbejde

Den 30. april 2022 trådte en ny bekendtgørelse om hjemmearbejde i kraft. Bekendtgørelsen omhandler begrænsninger i anvendelsen af lov om arbejdsmiljø på arbejde, som udføres i medarbejdernes hjem. Med bekendtgørelsen bliver reglerne om hjemmearbejde mere tidssvarende, og der tages højde for, at stadig flere ansatte arbejder hjemme.

Bekendtgørelsen indeholder en præcisering af, hvornår de særlige krav i skærbekendtgørelsen finder anvendelse. Med de nye regler gælder skærbekendtgørelsen, når skærmarbejdet på hjemmearbejdspladsen udføres regelmæssigt og mere end to dage om ugen som et gennemsnit set over en måned. De nye regler betyder således, at medarbejdere kan arbejde hjemme to dage om ugen, uden at der stilles særlige krav til indretningen af hjemmearbejdspladsen.

Med de nye regler indføres også en sammentællingsregel. Sammentællingsreglen betyder, at de særlige krav i skærbekendtgørelsen også gælder, hvis der udføres skærmarbejde

mindre end to dage om ugen på hjemmearbejdspladsen, men der samlet set udføres skærmarbejde mere end to dage om ugen som et gennemsnit set over en måned på både hjemmearbejdspladsen og f.eks. kontorarbejdspladsen. Sammentællingsreglen gælder dog ikke, hvis den ansatte har adgang til en skærmarbejdsplads, som opfylder de særlige krav i skærbekendtgørelsen, på f.eks. kontorarbejdspladsen.

Da det forudsættes, at ansatte ved Odder Kommune generelt har adgang til en skærmarbejdsplads, som opfylder de særlige krav i skærbekendtgørelsen, vil hovedreglen i forhold til hjemmearbejde og skærmarbejde være, at hjemmearbejdspladsen er ikke omfattet af kravene til arbejdsstedets indretning, så længe hjemmearbejde udføres mindre end to dage om ugen.

Læs mere om reglerne for hjemmearbejde på [HR-portal](#)en.

Skader som følge af arbejdsrelateret smitte med COVID-19

Arbejdstilsynet udsendte 21. april 2020 "Vejledning om vurdering af arbejdsskadesager om sygdom med COVID-19". Vejledningen blev opdateret juli 2021. Sigtet med vejledningen er at skabe klarhed om reglerne for anerkendelse af COVID-19 som arbejdsskade for medarbejdere, der udsættes for smitte i arbejdet, og som en hjælp til sagsbehandlere i AES og Ankestyrelsen (samlet arbejdsskademyndighederne). Vejledningen gælder for sager om sygdom med COVID-19, der er anmeldt efter lov om arbejdsskadesikring, herunder også anmeldelser foretaget før udstedelsen af vejledningen.

Alle restriktioner i forhold til coronapandemien blev ophævet pr. 1. februar 2022. Samtidig har Sundhedsstyrelsen oplyst, at den udbredte samfundssmitte med omikronvarianten, sammenholdt med fjernelsen af alle smitteforebyggende tiltag og restriktioner, har gjort det næsten umuligt at bevise, at smitte med COVID-19 er sket på arbejdet.

Arbejdstilsynets har derfor besluttet at justere vejledningen, så den afgrænses til at gælde for sygdomstilfælde, der er opstået i perioden frem til 1. februar 2022. Den justerede vejledning er endnu ikke udsendt fra Arbejdstilsynet.

HR-teamet informerer nærmere på HR-portal

en, når vejledningen er tilgængelig. Er der spørgsmål til konkrete tilfælde med følger af arbejdsrelateret smitte med COVID-19, kan der rettes henvendelse til HR-teamet.

Sygefravær

Sygefraværprojektet på skoleområdet og i landsbyordningerne pågår stadig. Processen i forhold til arbejdsmængde og tidspres er ved at gå ind i implementeringsfasen, hvor flere nye tiltag vil blive tænkt ind i forbindelse med planlægning af det nye skoleår. I efteråret 2022 vil der blive udarbejdet en erfaringsopsamling og status på disse indsatser. Inden da vil teorien bag og nogle af de centrale redskaber, der har været i brug, blive delt med resten af organisationen på arbejdsmiljødagen for ledere og tillidsvalgte d. 8.juni 2022.

I forbindelse med processen i forhold til arbejdsmængde og tidspres er det kommet frem, at medarbejderne på skoleområdet og i landsbyordningerne oplever udfordringer i relation til

de inkluderende læringsfællesskaber, hvorfor der som en del af sygefraværsprojektet planlægges en indsats i efteråret målrettet denne type udfordringer.

Der pågår i øvrigt en række sygefraværsindsatser, som er målrettet hele den kommunale organisation. Det drejer sig bl.a. om kompetenceudvikling af lederne i tolkning og anvendelse af fraværdata samt gennemførelse af den nødvendige samtale. Desuden er indsatsen i forhold til gravide fortsat i gang, hvilket betyder, at det frem til sommerferien fortsat er muligt at få en jordmoder til at bistå med vejledning og sparring med henblik på at undgå en sygemelding af den gravide. Der arbejdes på, at dette tilbud kan blive permanent. Endelig er det stadig muligt at rekvirere en målrettet lokal indsats, og afdelinger med særligt højt fravær vil blive kontaktet af sygefraværskonsulenten med henblik på dialog om mulighederne for at nedbringe fraværet.

Der blev endnu en gang udtrykt ønske om, at der fra centralt hold udarbejdes en pixibog vedrørende forberedelse til besøg af Arbejdstilsynet.

8. 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?

Ingen bemærkninger

9. 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. D2021-111037

Ingen bemærkninger

10. Til efterretning

Børne- og Familiecentret 19.05.2022, dok. nr. D2021-133447

Biblioteket 24.05.2022, dok. nr. D2022-51274

Ingen bemærkninger

11. Eventuelt

OmrådeUdvalget efterlyser en udmelding vedrørende konstituering i den periode, hvor direktørstillingen på området er ledig, samt tidsperspektiv på ansættelse af ny direktør.

I Theresa Kepps fravær indtræder konstitueret leder af Børne- & Familiecentret Mette Naurup Bruun som stedfortræder i OmrådeUdvalget.

Næste møde: mandag den 22. august 2022