

Odder Kommune



Referat

Hovedudvalg

Den 16-05-2022

Tidspunkt: **09:30**

Sted: **Rådhuset, Mødelokale 2**

Deltagere:

**Leo Kristoffersen
Henning Haahr
Jeanne Bøg Pedersen
Lone Bay
Bodil Jeppesen
Sabine Krieger
Julie Fjældstad
Thomas Jørgensen
Tom Thielemann
Jette Lorenzen
Morten Møller
Anette Holm Sørensen
Torben Gejl Kristensen
Rikke Liboriussen**

Afbud:

Flemming Skaarup

**Indholdsfortegnelse**

1.	Godkendelse af referat fra sidste møde	3
2.	Godkendelse af dagsorden	4
3.	Status på sygefravær og indsatser.....	5
4.	Nyt fra arbejdsmiljøgruppen under Hovedudvalget.....	9
5.	Status på arbejdsmiljø i øvrigt.....	11
6.	Procesbeskrivelse for revidering af Arbejdsmiljø- og Sundhedspolitikken	13
7.	Procesplan for udvikling af rekrutteringsstrategi og livsfasepolitik	14
8.	Nedlæggelse af Jobpuljeordning.....	16
9.	Budget og økonomi.....	18
10.	Evaluerings af Rammer og principper for deltagelse i kurser og efteruddannelse	19
11.	Standardaftale om tillidsrepræsentanternes brug af arbejdsgivers IT-udstyr	21
12.	Forbud mod at bede jobansøgere oplyse alder	22
13.	Eventuelt.....	23
14.	Kommunikation fra mødet.....	24
	Underskriftsark	26



1. Godkendelse af referat fra sidste møde

Sagsnr.: S2019-15226

Dok.nr.: D2022-40874

Åbent

Fraværende: Flemming Skaarup (Afbud)

Forvaltningen indstiller

Punktet er til beslutning.

Der afsættes to minutter til punktet.

Referatet er vedlagt som bilag, men kan også hentes på HR-portalen:

<https://hr.odder.dk/media/yv2e2cq1/samlet-referat-hovedudvalg-den-21-02-2022.pdf>

Beslutning

Godkendt

Bilagsliste

[D2022-21716](#) Åbent referat - Hovedudvalg den 21-02-2022, kl. 09:30-12:00



2. Godkendelse af dagsorden

Sagsnr.: S2019-15226

Dok.nr.: D2022-40875

Åbent

Fraværende: Flemming Skaarup (Afbud)

Forvaltningen indstiller

Punktet er til beslutning.

Der afsættes 2 minutter til punktet.

Beslutning

AKUT-refusion drøftes under eventuelt.

Dagsorden derudover godkendt.



3. Status på sygefravær og indsatser

Sagsnr.: S2021-3269

Dok.nr.: D2022-41582

Åbent

Fraværende: Flemming Skaarup (Afbud)

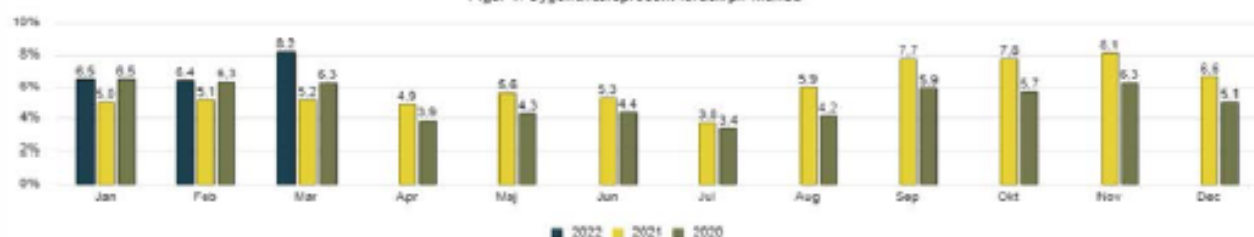
Dagsorden

Punktet er til information og drøftelse.

Der afsættes 15 minutter til punktet.

I perioden januar til marts 2022 var sygefraværsprocenten på 7,1%

Figur 1: Sygefraværsprocent fordelt pr. måned



Tabel 1: Sygefraværsoversigt, indværende år (2022)

	Januar til marts 2022												
	Gns. antal medarbejdere (fuldtidsansatte)	Gns. antal sygedage pr. fuldtidsansat	Andel uden fravær	Sygefraværs-årsvæk	Samlet sygefravær	Kort tid (1-14)	Lang tid (15+)	Sygefraværet fordelt på intervaller					
								1 dag	2-5 dage	6-14 dage	15-30 dage	31-90 dage	91+ dage
Total	1.863 (1.388)	4,8	40%	24,2	7,1%	3,7%	3,4%	8,0%	27,3%	11,4%	8,9%	17,8%	29,8%
Folkeskoler	390 (305)	4,7	49%	6,1	7,3%	3,5%	3,8%	7,2%	25,5%	8,3%	4,4%	23,1%	31,5%
Børnepasning Odder By	200 (164)	5,1	41%	3,8	7,9%	4,2%	3,7%	6,1%	37,6%	5,8%	4,2%	22,1%	24,1%
Børne- og Familiecentret	85 (55)	3,1	65%	0,7	4,8%	2,3%	2,8%	7,2%	24,3%	9,9%	0,0%	20,4%	36,2%
Sundhed & Omrogn	540 (407)	5,2	41%	8,2	8,1%	4,4%	3,8%	10,1%	25,0%	15,5%	7,7%	16,8%	24,8%
Spec. socialområde for voksne	145 (120)	4,4	61%	2,2	6,7%	2,8%	4,1%	4,7%	18,7%	8,5%	0,0%	4,9%	65,1%
Administration Rådhus	198 (173)	2,9	53%	1,8	4,4%	3,1%	1,3%	12,8%	36,1%	11,5%	9,3%	7,3%	20,0%
Fælles Deth & Service	81 (66)	4,7	58%	1,2	7,3%	3,1%	4,1%	3,9%	22,7%	17,1%	8,8%	29,9%	17,8%
Tandpleje Musikskole Biblioteket	53 (30)	4,8	52%	0,5	7,1%	3,4%	3,8%	5,1%	22,5%	24,1%	13,9%	0,0%	34,3%

Tabel 2: Sygefraværsoversigt, sidste år (2021)

	Januar til marts 2021												
	Gns. antal medarbejdere (fuldtidsansatte)	Gns. antal sygedage pr. fuldtidsansat	Andel uden fravær	Sygefraværs-årsvæk	Samlet sygefravær	Kort tid (1-14)	Lang tid (15+)	Sygefraværet fordelt på intervaller					
								1 dag	2-5 dage	6-14 dage	15-30 dage	31-90 dage	91+ dage
Total	1.815 (1.348)	3,3	64%	17,1	5,1%	2,4%	2,7%	18,9%	18,8%	7,2%	6,8%	18,3%	43,8%
Folkeskoler	391 (306)	2,8	69%	3,8	4,3%	1,9%	2,4%	8,1%	13,5%	4,5%	10,1%	15,0%	48,8%
Børnepasning Odder By	199 (178)	2,0	64%	1,4	3,0%	2,1%	0,9%	10,5%	45,8%	11,3%	3,4%	7,6%	21,5%
Børne- og Familiecentret	85 (48)	4,8	56%	0,9	7,4%	3,3%	4,1%	7,4%	12,0%	8,3%	8,0%	0,0%	66,3%
Sundhed & Omrogn	513 (395)	4,8	52%	7,0	7,1%	3,7%	3,4%	15,5%	17,1%	8,7%	4,5%	22,8%	31,4%
Spec. socialområde for voksne	148 (119)	5,2	63%	2,4	7,9%	2,9%	5,1%	9,4%	9,0%	4,3%	7,2%	5,2%	64,9%
Administration Rådhus	184 (172)	1,4	83%	0,9	2,1%	0,7%	1,3%	7,5%	8,8%	7,8%	7,4%	14,5%	53,9%
Fælles Deth & Service	82 (65)	3,4	69%	0,8	5,3%	1,4%	3,7%	2,8%	15,4%	4,8%	4,8%	15,9%	56,4%
Tandpleje Musikskole Biblioteket	53 (31)	1,0	83%	0,1	1,5%	1,0%	0,5%	4,9%	34,1%	34,1%	26,8%	0,0%	0,0%

Generelt ses der en stor stigning i sygefraværet i månederne januar til marts, hvilket bringer vores samlede sygefraværsprocent op på 7,1 procent mod 5,1 procent for samme periode sidste år. Dette er en stigning på 2 procentpoint i forhold til sidste år for perioden. Dette svarer til at der i



gennemsnit er en stigning på 1,3 sygedage pr. fuldtidsansat for perioden jan-marts. Her er det dog vigtigt at bemærke, at der sidste år i denne periode var mulighed for refusion for Corona-relateret fravær, hvorfor det ikke blev kodet som fravær, hvorimod at det i år indgår og bliver kodet som sygefravær.

Der ses stigninger i sygefraværet på næsten alle områder. Dog ses et fald hos Børne- og Familiecenteret på 2,6 procentpoint samt et fald på det specialiserede socialområde på 1,2 procentpoint.

Ser vi på langtidssygefraværet generelt, ses der et stort fald i langtidssygefraværet over 91 dage, som er gået fra 43 procent til 29,5 procent af det samlede fravær, svarende til et fald på 13,6 procentpoint, hvor særligt Folkeskoler, Børne- og Familiecenteret, Rådhuset og Fælles Drift og Service, har oplevet et fald.

Sygefraværstatistikken er vedlagt som særskilt bilag.

Indsatser

Skoleområdet

Sygefraværprojektet på skoleområdet og i landsbyordningerne er stadig i gang. Her er processen omkring arbejdsmængde/tidspres 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. Dog vil teorien bag og nogle af de centrale redskaber der har været i brug, blive delt med resten af organisationen allerede til Arbejdsmiljødagen for ledere og tillidsvalgte d.8.juni.

I forbindelse med processen omkring arbejdsmængde/tidspres er det kommet frem, at medarbejderne oplever udfordringer omkring de inkluderende læringsfællesskaber, hvorfor der nu er ved at blive planlagt en større indsats efter sommeren i forhold til denne udfordring.

Midler til et nyt STAR-projekt i Sundhed og Omsorg

Ansøgningen til Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR) er blevet godkendt og vi har fået bevilliget 1.267.240 kr. i perioden 1.4.2022-1.2.2024 til projekt 'Et sundere Sundhed & Omsorg'. Projektet har til formål er at nedbringe og efterfølgende fastholde et lavt sygefravær samt højne trivslen i hele Sundhed og Omsorg. Projektet indeholder forskellige tiltag, herunder

- En skærpet opmærksomhed på brugen af proceduren 1-4-14 samt en pjece til medarbejderne om 'Hvad sker der når jeg bliver syg? Før, under og efter'
- Særlig forebyggende indsatser på både det fysiske og mentale plan i form af motionshold og sparring i grupper
- Udarbejdelse af E-læringsmateriale i forhold til håndtering af sygefravær for ledere
- Fortsættelse af samarbejdsaftalen med Jobcenter Odder samt udbygning af dette samarbejde til andre kommuners jobcentre
- Større involvering og fokus på sygefravær, data og trivsel i TRIO'er og MED-udvalget.

Øvrige indsatser

I begyndelsen af maj kan lederne komme på et kursus i sygefraværdata. Her bliver der blandt andet arbejdet med, hvordan man kan bruge fraværdata til at igangsætte de rigtige tiltag til at nedbringe og forebygge sygefraværet.



Et andet tiltag for ledere, er et kursus i den nødvendige samtale, hvor de vil blive klædt bedre på til at håndtere sygefraværs- og trivselssamtaler med medarbejderne.

I forhold til gravide, er det stadig muligt frem til sommerferien, at få en jordmoder ud på arbejdspladsen som bistår med vejledning og sparring ift. at undgå en sygemelding af den gravide. Der arbejdes på at dette stadig bliver en mulighed efter sommerferien.

Det er ligeledes stadig muligt at få en særlig indsats i den enkelte afdeling i forhold til nedbringelse af sygefraværet via Sygefraværskonsulent Merete Uldall Kristensen. Nogle afdelinger med særligt højt fravær, vil også blive kontaktet med henblik på en dialog omkring mulighederne for i samarbejde at nedbringe fraværet.

Forvaltningen indstiller

-

Beslutning

Sygefraværet er som beskrevet steget med gennemsnitligt 1,3 arbejdsdag pr. medarbejder målt imod samme periode i 2021. Det bemærkes dog, at coronarelateret fravær i perioden i 2021 ikke blev indberettet som sygefravær, men på særlige fraværskoder.

Det blev bemærket, at det "almindelige" sygefravær også opleves at have været højere i år, da der har været mere influenza m.m. Der har under coronatiden også været skruet noget mere op for rengøring og hygiejne som formodentlig også har påvirket fraværet positivt i 2021.

Derudover har der også i første kvartal i år fortsat været en del sygemeldte med corona.

Det kan konstateres, at der er flere, der har været syge end sidste år, hvilket medvirker til at underbygge ovenstående oplevelser.

Der ses et fald i sygefraværet på det specialiserede socialområde og på BFC.

Der ses som helhed et fald i det meget lange fravær over 91 dage. Der blev spurgt til om det er fordi vi har afskediget flere. Det er der ikke noget entydigt svar på. Der er et større fokus både på at få folk tilbage men også på i det hele taget at handle på fraværet.

Der blev spurgt til om man kan trække statistik på, hvor mange der er blevet afskediget pga. sygdom. Vi kan ikke trække det ud af systemet umiddelbart, men det kræver en manuel optælling.

Sygefraværshåndteringen er kompleks - et meget langt fravær kan være belastende for resten af arbejdspladsen. Det er vigtigt at alle bliver behandlet med respekt, også når man nogle gange kan være nødt til at skride til afskedigelse. Det blev også pointeret, at det er vigtigt, at der man bevarer kontakten mellem den sygemeldte og arbejdspladsen, da det øger sandsynligheden for at man kommer tilbage til arbejdet.

HovedUdvalget finder det glædeligt, at der er et fald i det meget lange fravær, men der er naturligvis en opmærksomhed på stigningen i fraværet samlet set, selvom der formodes at være naturlige forklaringer herpå.



Der blev spurgt til indsatsen på skoleområdet og hvad det er der sættes i gang efter sommerferien. Dette er endnu ikke fastlagt. Man har i processen fået lys på, at det er inklusionsarbejdet, der særligt fylder og påvirker medarbejdernes oplevelse af arbejdspress. Der bliver iværksat en proces med sigte på at fundamentet i almen-delen kommer til at stå stærkere, så vi hjælper hinanden bedre med opgaven.

Det nye projekt i Sundheds og Omsorg, som der er hentet midler til fra STAR bygger videre på det arbejde, der blev sat igang i sidste projektperiode. En del af projektet kommer til at handle om den mentale mestring af de følelsesmæssige påvirkninger i arbejdet.

Bilagsliste

[D2022-42011](#) Sygefraværs statistik jan-marts 2022



4. Nyt fra arbejdsmiljøgruppen under Hovedudvalget

Sagsnr.: S2021-3269

Dok.nr.: D2022-41583

Åbent

Fraværende: Flemming Skaarup (Afbud)

Dagsorden*Punktet er til information og drøftelse.**Der afsættes 10 minutter til punktet.*

Arbejdsmiljøgruppen under Hovedudvalget holdt møde onsdag den 27. april 2022. På mødet blev der særligt drøftet følgende:

Program for Arbejdsmiljødagen 2022

Arbejdsmiljødagen er en del af den supplerende arbejdsmiljøuddannelse og afholdes den 8. juni 2022 på Egmonthøjskolen. Der er sendt kalenderbooking til ledere og tillidsvalgte. Programmet består af to fælles oplæg og en række workshops man kan vælge sig ind på. Det overordnede tema er rekruttering, fastholdelse og forebyggelse ("*Fælleskab-fangarme-fastholdelse & forebyggelse*").

Arbejdsmiljøgruppen godkendte programmet.

Programmet udsendes til ledere og tillidsvalgte i uge 18. Der skal ske tilmelding via HR-portalen for at kunne sammensætte hold til de enkelte workshops.

Sundhedsordning

Sundhedsordningen fortsætter året ud i sin nuværende form, da det har vist sig at kræve mere tid til at dykke ned i hvordan man bedst muligt skaber "*Den sunde arbejdsplads*".

Referatet fra arbejdsmiljøgruppens møde udsendes sammen med referatet fra HovedUdvalgs-mødet, da det ikke er endeligt godkendt inden udsendelse af dagorden til HovedUdvalgsmødet.

Forvaltningen indstiller

-

Beslutning

Programmet for arbejdsmiljødagen er lagt fast og sendt ud. Den kommer til at bestå af to fælles oplæg og en række workshops man kan melde sig på.

Der er lagt tid ind på dagen til at TRIO'erne mødes og drøfter, hvad de kan tage med fra dagen og hvordan.

Sundhedsordningen fortsætter uændret året ud, så der fortsat kan søges tilskud til lokale tiltag.



Der har været talt om tæl-skridt og vi cykler til arbejde kampagnerne m.v. Arbejdsmiljøgruppen arbejder videre med perspektiver for sundhedsordningen fra 2023.



5. Status på arbejdsmiljø i øvrigt

Sagsnr.: S2021-3269

Dok.nr.: D2022-41581

Åbent

Fraværende: Flemming Skaarup (Afbud)

Dagsorden

Punktet er til information og drøftelse.

Der afsættes fem minutter til punktet.

Besøg af Arbejdstilsynet

Der er ikke foretaget nye tilsynsbesøg af Arbejdstilsynet siden sidste møde.

Der er varslet besøg på følgende arbejdspladser:

- Ungdomsskolen
- Vestskolen, afd. Skovbakken
- Dagplejen
- Gylling Skole
- Fælles Drift & Service
- Bo & Beskæftigelse/Fabos - Hjørnet

Der er ved tidligere givet et påbud vedr. manglende APV ved besøg på Saksild skole. Påbuddet er igang med at blive efterkommet.

Interne audits

Der er siden sidste møde gennemført interne audits på følgende arbejdspladser:

- Træning & Rehabilitering (Træningscenter og Korttid)
- Hou skole og Børnehus

Der arbejdes på at gennemføre endnu to audits inden sommerferien.

Nye regler om hjemmearbejde

Reglerne er blevet gjort mere tidssvarende og tager højde for, at stadig flere ansatte arbejder hjemme.

Med de nye regler kommer de særlige arbejdsmiljøkrav i skærmbekendtgørelsen til at gælde, når skærmarbejdet på hjemmearbejdspladsen udføres regelmæssigt og mere end to dage om ugen som et gennemsnit set over en måned. De særlige krav i skærmbekendtgørelsen handler bl.a. om krav til skærm, arbejdsstol og arbejdsbord m.v. samt krav til variation i arbejdet eller pauser. Skærmbekendtgørelsen indeholder også krav til øjenundersøgelser og skærmbriller.

Med de nye arbejdsmiljøregler indføres også en sammentællingsregel, som har hjemmearbejdspladsen som udgangspunkt. Formålet er at sikre arbejdsmiljøet for ansatte, der udover hjemmearbejdet også udfører skærmarbejde fast på andre arbejdspladser fx på en kontorarbejdsplads eller andre steder.



Sammentællingsreglen betyder, at de særlige krav i skærbekendtgørelsen 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 fx kontorarbejdspladsen. Sammentællingsreglen gælder dog ikke, hvis den ansatte har adgang til en skærmarbejdsplads, som anvendes på fx kontorarbejdspladsen, og som opfylder de særlige krav i skærbekendtgørelsen.

HR teamet er i færd med at udarbejde nærmere information om de nye regler på HR-portalens.

Forvaltningen indstiller

-

Beslutning

Der har siden dagsordenen blev sendt ud været besøg fra Arbejdstilsynet i Bifrost og i Dagplejen i Odder By. Dagplejen har fået en grøn smiley. I Bifrost mangler vi fortsat den endelige rapport fra Arbejdstilsynet, men også her forventes en grøn smiley.

Der har ligeledes siden dagordenen blev sendt ud været gennemført intern audit i Fælles Drift & Service.

Det bemærkes endelig, at HR portalen er opdateret med information om de nye regler vedr. hjemmearbejde.



6. Procesbeskrivelse for revidering af Arbejdsmiljø- og Sundhedspolitikken

Sagsnr.: S2020-26907

Dok.nr.: D2022-40897

Åbent

Fraværende: Flemming Skaarup (Afbud)

Dagsorden

Punktet er til beslutning.

Der afsættes 15 minutter til punktet.

Som led i HovedUdvalgets strategiplan for 2021-2024 har udvalget besluttet, at den eksisterende Arbejdsmiljø- og Sundhedspolitik skal revideres. Den nuværende politik er udarbejdet i 2009 som led i, at Odder Kommune ønskede at blive arbejdsmiljøcertificeret og er senest drøftet i Hoved-Udvalget i 2011.

Politikken er ikke længere tidssvarende, og HovedUdvalget har på den baggrund besluttet, at politikken skal revideres som led i HU's strategiplan for 2021-2024.

Der er udarbejdet et forslag til en procesplan for revidering af politikken. Forslaget indebærer, at arbejdet varetages af HovedUdvalgets arbejdsmiljøgruppe, som således fungerer for arbejdsgruppen i processen. Med forslaget lægges endvidere op til, at HovedUdvalget kan behandle et forslag fra gruppen til endelig vedtagelse på mødet ultimo november 2023.

Forvaltningen indstiller

Hovedudvalget drøfter forslaget til procesplan med henblik på vedtagelse på mødet. Der tages i drøftelsen således stilling til, hvilke justeringer, der eventuelt er behov for i procesplanen.

Beslutning

Udkastet til procesplan blev godkendt.

Det bemærkes at der var en fejl i dagsordenen vedr. behandling af forslag fra arbejdsmiljøgruppen til revideret arbejdsmiljøpolitik. I dagsordenen står der at den behandles i HU november 2023 - der skulle stå 2022, som der også står i procesplanen.

Arbejdsmiljøgruppen træffer beslutning om, hvorvidt de har behov for bredere repræsentation fra lederside i forbindelse med arbejdet.

Bilagsliste

[D2022-40737](#) Procesbeskrivelse for revidering af Arbejdsmiljø- og Sundhedspolitikken



7. Procesplan for udvikling af rekrutteringsstrategi og livsfasepolitik

Sagsnr.: S2022-2019

Dok.nr.: D2022-40905

Åbent

Fraværende: Flemming Skaarup (Afbud)

Dagsorden

*Punktet er til beslutning.**Der afsættes 30 minutter til punktet.*

Som led i HovedUdvalgets strategiplan for 2021-2024 har udvalget besluttet, at der skal udvikles en rekrutteringsstrategi samt en livsfasepolitik. HovedUdvalget besluttede på deres møde i februar 2022, at dette område har første prioritet, og at der til mødet i maj 2022 skal fastlægges en plan for processen.

Behovet for udvikling af en rekrutteringsstrategi skal ses i lyset af en 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 stadigt mere betydende, når der er mangel på arbejdskraft. Derfor skal rekrutteringsstrategien også ses i sammenhæng med fastholdelse.

Der er udarbejdet et forslag til en procesplan for arbejdet. Forslaget indebærer, at der nedsættes en arbejdsgruppe, der får til opgave at udarbejde konkrete forslag til en rekrutteringsstrategi og en livsfasepolitik. Der lægges op til at processen igangsættes i juni måned og forløber hen over efteråret med henblik på, at en ny rekrutteringsstrategi og livsfasepolitik kan vedtages af HovedUdvalget i februar 2023. Det indgår endvidere i forslaget, at et første udkast behandles i OmrådeUdvalgene samt i Strategisk Lederforum på de planlagte møder i december 2022.

Forvaltningen indstiller

HovedUdvalget drøfter forslaget til procesplan med henblik på vedtagelse på mødet. I drøftelsen indgås således også behovet for eventuelle justeringer inden den kan vedtages. HovedUdvalget beslutter endvidere, hvem der skal indgå i arbejdsgruppen.

Beslutning

Procesplanen blev godkendt.

Medarbejderrepræsentationen består af:

- Jeanne Bøg Pedersen
- Lone Bay
- Bodil Jeppesen
- Tom Thielemann

Det blev aftalt, at ledelsesrepræsentationen udvides til fire.



Ledelsesrepræsentationen består af:

- Morten Møller (formand for gruppen)
- Henriette Stein Carlsen
- En repræsentant fra Sundhed & Omsorg
- En repræsentant fra det specialiserede socialområde.

Der sættes snarest navn på de to sidstnævnte repræsentanter.

Ledelse & Udvikling indkalder til møde.

Bilagsliste

[D2022-40031](#) Proces for udvikling af rekrutteringsstrategi og livsfasepolitik



8. Nedlæggelse af Jobpuljeordning

Sagsnr.: S2022-2089

Dok.nr.: D2022-41546

Åbent

Fraværende: Flemming Skaarup (Afbud)

Dagsorden

Punktet er til beslutning.

Der afsættes 15 minutter til punktet.

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

Dette gør sig således gældende for Odder Kommunes Jobbank, som på baggrund af ombudsmandens udtalelse bringes til ophør.

Ombudsmandens udtalelse er dog ikke til hinder for, at der inden en stilling slås op foretages ændret opgavefordeling eller intern rotation, hvorefter må man vurdere, hvilken stilling det er, der skal besættes.

I arbejdsmangelssituationer er der fortsat pligt til at søge medarbejdere omplaceret til relevante, ledige stillinger, før der skrides til afskedigelse. Når medarbejderen er meddelt afskedigelse, op- hører omplaceringsforpligtelsen.

Ombudsmandens udtalelse kan læses

her: https://www.ombudsmanden.dk/find/udtalelser/beretningssager/alle_bsager/2022-1/

Som følge af nedlæggelse af Jobpuljen er der behov for mindre justeringer af retningslinjen for personalereduktioner i forbindelse med besparelser.

Et udkast til revideret retningslinje er vedlagt med følgende justeringer:

- Afsnittet vedr. jobpulje er slettet.
- Der er indsat et nyt afsnit under "Afbødeforanstaltninger", der præciserer forpligtelsen til at afsøge mulighederne for omplacering inden der skrides til afskedigelse.

Den nuværende retningslinje kan læses på HR-portalen

via: <https://hr.odder.dk/hr/fratraedelse/retningslinjer-ved-besparelser/>



Forvaltningen indstiller

-

Beslutning

Nedlæggelse af Jobpuljen tages til efterretning.

Medarbejdersiden gav udtryk for et ønske om, at det indskrives i retningslinjen vedr. personale-reduktioner pga. besparelser, at omplacering stadig kan ske i opsigelsesperioden, ud fra den be-tragning, at man stadig er ansat i opsigelsesperioden, så opsigelsen kan til enhver tid trækkes tilbage. Såfremt dette skal ændres vil det være nødvendigt at undersøge nærmere, hvorvidt det vil være i strid med Ombudsmandens udtalelse.

HR teamet har undersøgt spørgsmålet nærmere og bemærker på den baggrund følgende:

Det fremgår af enkelte overenskomster, at muligheden for omplacering naturligt bør overvejes forud for evt. opsigelse af en medarbejder begrundet i virksomhedens forhold, herunder bespa-relsessituationer.

Det er afklaret ved bl.a. faglig voldgift, at stillinger, der bliver ledige efter opsigelsestidspunktet, ikke skal indgå i vurderingen af, om kommunen har opfyldt sin pligt til at søge medarbejderen omplaceret.

Det følger af gældende ret, at ledige stillinger i den offentlige forvaltning som altovervejende ho-vedregel skal besættes efter offentligt opslag. Formålet er at sikre, at stillinger besættes med den ansøger, der efter en samlet vurdering må anses for bedst kvalificeret.

Dette i sammenhæng med Ombudsmandens udtalelse gør, at vi vurderer, at vi ikke kan stille medarbejdere, der allerede er opsagt bedre end øvrige potentielle kandidater til ledige stillinger. Dette stemmer overens med KL's rådgivning. Opsagte medarbejdere kan naturligvis søge på lige fod med andre.

Det er medarbejdernes oplevelse at omplaceringsmulighederne ikke i tilstrækkelig grad afdækkes inden der skrives til opsigelse. Der skal naturligvis være øget opmærksomhed herpå.

Det blev drøftet om det kan præciseres, hvad den enkelte leder er forpligtet til at gøre i forhold til at leve op til ansvaret med at afsøge mulighederne for omplacering. Det kunne f.eks. være at skulle sende en mail til øvrige virksomhedsledere.

Udkastet til revideret retningslinje blev vedtaget. HovedUdvalget betoner dog vigtigheden af, at omplaceringsmuligheder skal undersøges inden der skrives til afskedigelse.

Bilagsliste

[D2022-41416](#) Revideret til behandling i Hovedudvalg 2022 - Retningslinjer for personalere-
duktioner



9. Budget og økonomi

Sagsnr.: S2021-3269

Dok.nr.: D2022-41585

Åbent

Fraværende: Flemming Skaarup (Afbud)

Dagsorden

*Punktet er til information og drøftelse.**Der afsættes 10 minutter til punktet.*

Kommunaldirektøren orienterer om status på budget for indeværende år samt budgetproces for 2023.

Forvaltningen indstiller

-

Beslutning

Forhandlingerne om kommunernes økonomi er gået igang. Det forventes at vi ser ind i en ret stram aftale.

I forhold til Odder Kommunes økonomi vil der være behov for at finde 20-25 mio for at vedligeholde driften næste år. Der er overvejelser om at få hjælp udefra til at kigge på vores nøgletal i forhold til mulige optimeringer og perspektiver i forhold serviceniveau / hvordan serviceniveauet er i Odder i forhold til sammenlignelige kommuner.

Der arbejdes også allerede internt med de udfordringer der er på Sundheds- & Omsorgsområdet og det specialiserede voksenområde. Udfordringerne er kendte og der er iværksat initiativer med henblik på at skabe økonomisk balance.

Der arbejdes bl.a. i Sundhed & Omsorg med en reduktion af serviceniveauet - det blev bemærket at det er vigtigt, at det ikke bliver medarbejdernes ansvar, at vi har reduceret i serviceniveauet og at det også skal synliggøres for vores politikere.



10. Evaluering af Rammer og principper for deltagelse i kurser og efteruddannelse

Sagsnr.: S2018-5917

Dok.nr.: D2022-41579

Åbent

Fraværende: Flemming Skaarup (Afbud)

Dagsorden

Punktet er til beslutning.

Der afsættes 25 minutter til punktet.

Hovedudvalget fastlagde i 2018 rammer og principper ved deltagelse i kurser og efteruddannelse. Principperne beskriver grundlæggende den tid der forventes medregnet som arbejdstid, når medarbejdere deltager i kurser og efteruddannelse.

Det fremgår, at principperne skulle være evalueret i 2020, men dette er ikke sket, hvorfor evaluering af principperne dagsordenssættes nu.

Som udgangspunkt sker evalueringen via dialog i HovedUdvalget om hvorvidt:

- rammer og principper opleves klare og tydelige?
- principperne opleves anvendt i praksis?
- principperne lever op til formålet?

De nuværende principper er vedlagt som bilag sammen med et forslag til enkelte justeringer:

- Henvisningen til det tidligere ledelsesgrundlag erstattes af henvisning til det personalepolitiske værdisæt.
- Det præciseres under "kurser" at der i arbejdstiden medgår tid til kursusstedet *og retur*.
- I et af eksemplerne er en regnefejl, som rettes.

De foreslåede justeringer er markeret med rødt.

HovedUdvalget drøfter om principperne videreføres med de foreslåede justeringer eller der er behov for yderligere evaluering eller tilpasninger.

Forvaltningen indstiller

-

Beslutning

Det var enighed om en oplevelse af, at retningslinjen anvendes og virker i praksis.

Justeringerne i retningslinjen blev godkendt med den bemærkning, at henvisningen til Personaleudviklings- og Uddannelsespolitikken slettes idet HovedUdvalget tidligere har besluttet af udfase politikken, da den favnes af det personalepolitiske værdisæt.

Den justerede retningslinje særskilt ud til ledere og tillidsvalgte.



Bilagsliste

- [D2018-150413](#) Rammer og principper ved deltagelse i kurser og efteruddannelse - endelig udgave
- [D2022-41577](#) Forslag til justeringer - Rammer og principper ved deltagelse i kurser og efteruddannelse
-



11. Standardaftale om tillidsrepræsentanternes brug af arbejdsgivers IT-udstyr

Sagsnr.: S2020-26907

Dok.nr.: D2022-41576

Åbent

Fraværende: Flemming Skaarup (Afbud)

Dagsorden

*Punktet er til information og drøftelse.**Der afsættes 5 minutter til punktet.*

Persondataforordningen og databeskyttelsesloven fra 2018 fastsætter nye regler for beskyttelse af persondata. I det omfang tillidsrepræsentanten i forbindelse med sit TR-hverv behandler og opbevarer personoplysninger på et IT-system/IT-systemer, som arbejdsgiveren i denne relation har stillet til rådighed for tillidsrepræsentanten, vil der være behov for at håndtere en række databeskyttelsesretlige problemstillinger.

KL, Danske Regioner og Forhandlingsfællesskabet har udarbejdet en standardaftale efter råd og vejledning fra Datatilsynet. Standardaftalen er udarbejdet til den situation, hvor den faglige organisation har dataansvaret.

Standardaftalen understøtter de lokale parter dataansvar og præciserer de databeskyttelsesretlige rammer i de situationer, hvor tillidsrepræsentanten, som led i varetagelsen af TR-hvervet, behandler og opbevarer personoplysninger i et IT-system/IT-systemer, som arbejdsgiver har stillet til rådighed for tillidsrepræsentanten.

Forhandlingsfællesskabet har på forhånd tiltrådt aftalen på vegne af Forhandlingsfællesskabets medlemsorganisationer.

Odder Kommune er i færd med at indhente kontaktoplysninger fra de faglige organisationer, hvorefter aftalen underskrives, og Forhandlingsfællesskabet orienteres.

Ledere og tillidsvalgte i Odder Kommune vil ligeledes blive orienteret, når aftalen er underskrevet.

Forvaltningen indstiller

-

Beslutning

Information til ledere og tillidsrepræsentanter sendes pr. mail.

Er man i tvivl om, hvorvidt HR-teamet har mailadresse på alle tillidsrepræsentanter kan der rettes henvendelse til Ulla Salling.



12. Forbud mod at bede jobansøgere oplyse alder

Sagsnr.: S2019-15226

Dok.nr.: D2022-41584

Åbent

Fraværende: Flemming Skaarup (Afbud)

Forvaltningen indstiller

Punktet er til information og drøftelse.

Der afsættes fem minutter til punktet.

Folketinget har vedtaget en lovændring, der medfører et forbud mod at arbejdsgivere må bede ansøgere oplyse alder i forbindelse med jobansøgninger.

Lovændringen træder i kraft pr. 1. juli 2022, og konkret betyder det, at HR teamet ultimo juni vil fjerne feltet, hvor ansøgere oplyser fødselsdag på ansøgningsskemaet i rekrutteringssystemet, således af kandidaten alder ikke umiddelbart fremgår i forbindelse med ansøgningen.

Der kan læses mere på beskæftigelsesministeriets hjemmeside: <https://bm.dk/nyheder-presse/pressemeddelelser/2022/03/forbud-mod-at-spoerge-til-alder-i-stillingsopslag-vedtaget/>

Beslutning

Taget til efterretning.



13. Eventuelt

Sagsnr.: S2019-15226

Dok.nr.: D2022-40876

Åbent

Fraværende: Flemming Skaarup (Afbud)

Forvaltningen indstiller

-

BeslutningSpørgsmål vedr. blanketter til AKUT refusion.

Der er spurgt til om den blanket, der ligger på HR portalen/OdderIntra kan udformes så den kan udfyldes og sendes elektronisk. Dette sendes videre til Digitalisering & Indkøb samt Løn & Økonomi.

Frikommuneforsøg

Der lægges op til at man nu kan udvælge et område, hvor man ønsker at "være frikommune". Det forventes, at blive en kommunalbestyrelsesbeslutning, hvilket område Odder Kommune ønsker at byde ind på.

Når der måtte være truffet beslutning herom vil HovedUdvalget og Strategisk Lederforum blive inddraget.

Status vedr. Ukraineborgere

Der kommer ikke så mange flygtninge fra Ukraine som forventet til Odder lige nu. Der er også enkelte der rejser hjem igen. Det tempo hvormed de får opholdstilladelse er heller ikke så højt, men når de får tilladelsen har vi meget kort tid (4 dage - også selvom det er weekend) til at finde bolig til dem, så der er pres på i forhold til opgaven. Det blev endvidere oplyst, at der for nuværende er oprettet to modtageklasser.

Det bemærkes også, at vi ikke må glemme, at vi også fortsat modtager flygtninge fra andre lande.



14. Kommunikation fra mødet

Sagsnr.: S2019-15226

Dok.nr.: D2022-40877

Åbent

Fraværende: Flemming Skaarup (Afbud)

Forvaltningen indstiller

Der afsættes fem minutter til punktet.

Beslutning

Retningslinjen vedr. kurser og efteruddannelse sendes særskilt ud til ledere og tillidsvalgte.



Samlet bilagsliste

- [D2022-21716](#) Åbent referat - Hovedudvalg den 21-02-2022, kl. 09:30-12:00
- [D2022-42011](#) Sygefraværs statistik jan-marts 2022
- [D2022-40737](#) Procesbeskrivelse for revidering af Arbejdsmiljø- og Sundhedspolitikken
- [D2022-40031](#) Proces for udvikling af rekrutteringsstrategi og livsfasepolitik
- [D2022-41416](#) Revideret til behandling i Hovedudvalg 2022 - Retningslinjer for personalereduktioner
- [D2018-150413](#) Rammer og principper ved deltagelse i kurser og efteruddannelse - endelig udgave
- [D2022-41577](#) Forslag til justeringer - Rammer og principper ved deltagelse i kurser og efteruddannelse

**Underskriftsark**

Leo Kristoffersen	
Henning Haahr	
Jeanne Bøg Pedersen	
Lone Bay	
Bodil Jeppesen	
Sabine Krieger	
Julie Fjældstad	
Thomas Jørgensen	
Tom Thielemann	
Jette Lorenzen	
Morten Møller	
Anette Holm Sørensen	
Torben Gejl Kristensen	
Rikke Liboriussen	
