

Odder Kommune



Referat

Hovedudvalg

Den 29-08-2022

Tidspunkt: **09:00**

Sted: **Rådhuset, Mødelokale 2**

Deltagere:

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

Afbud:

Julie Fjældstad

**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.	Budget og økonomi.....	13
7.	Status fra arbejdsgruppe vedr. rekruttering og fastholdelse	15
8.	Undersøgelse af onboarding blandt nyansatte	17
9.	Forslag til justeringer af Odder Kommunes Alkohol- og rusmiddelpolitik (Misbrugspoltikken)18	
10.	Hovedudvalgets deltagelse i MED-konference.....	20
11.	Drøftelse vedr. Aftale om deltidsansattes adgang til højere timetal	22
12.	Fastlæggelse af mødedatoer i 2023.....	25
13.	Eventuelt.....	26
14.	Kommunikation fra mødet.....	27
	Underskriftsark	29



1. Godkendelse af referat fra sidste møde

Sagsnr.: S2019-15226

Dok.nr.: D2022-71639

Åbent

Fraværende: Julie Fjældstad (Afbud)

Forvaltningen indstiller

Punktet er til beslutning.

Der afsættes to minutter til punktet.

Beslutning

Godkendt

Bilagliste

[D2022-58328](#) Åbent referat - Hovedudvalg den 16-05-2022, kl. 09:30-12:00



2. Godkendelse af dagsorden

Sagsnr.: S2019-15226

Dok.nr.: D2022-71640

Åbent

Fraværende: Julie Fjældstad (Afbud)

Forvaltningen indstiller

Punktet er til beslutning.

Der afsættes to minutter til punktet.

Beslutning

Punkt tilføjes under Eventuelt proces vedr. ansættelse af direktører.



3. Status på sygefravær og indsatser

Sagsnr.: S2021-3269

Dok.nr.: D2022-71741

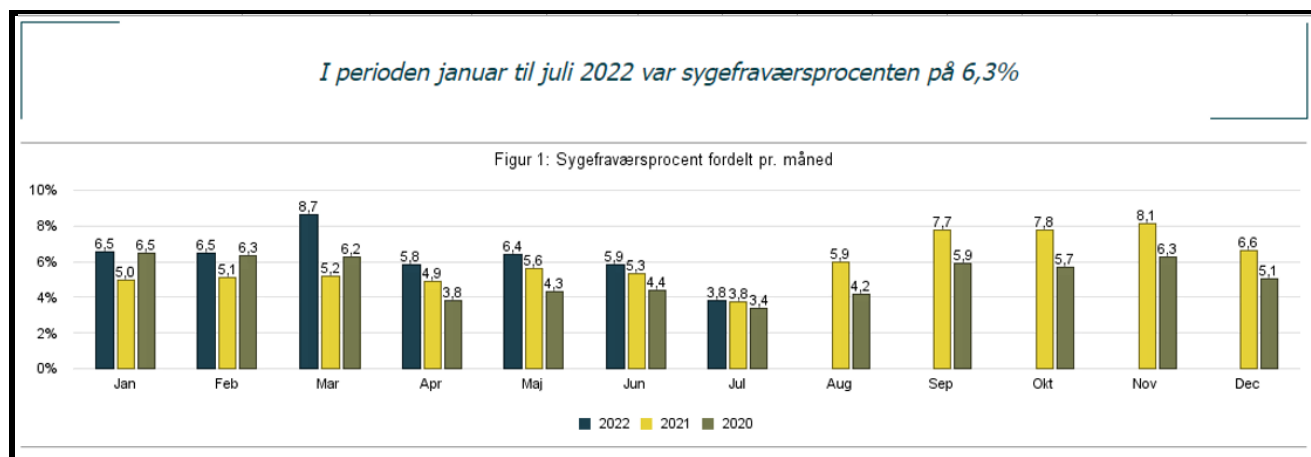
Åbent

Fraværende: Julie Fjældstad (Afbud)

Dagsorden

*Punktet er til information og drøftelse.**Der afsættes 15 minutter til punktet.*

Udvikling i sygefraværet





Tabel 1: Sygefraværsoverblik, indeværende år (2022)														
	Januar til juli 2022								Sygefraværet fordelt på intervaller					
	Gns. antal medarbejdere (fuldtidsansatte)	Gns. antal sygedage pr. fuldtidsansat	Andel uden fravær	Sygefraværsværk	Samlet sygefravær	Kort tid (1-14)	Lang tid (15+)		1 dag	2-5 dage	6-14 dage	15-30 dage	31-90 dage	91+ dage
Total	1.663 (1.376)	9,5	34%	50,2	6,3%	3,1%	3,1%	8,9%	24,0%	10,6%	6,2%	13,7%	36,7%	
Folkeskoler	390 (336)	9,7	33%	12,6	6,4%	2,9%	3,6%	8,2%	21,6%	6,7%	4,6%	16,3%	42,7%	
Børnepasning Odder By	196 (182)	10,5	25%	7,3	6,9%	3,5%	3,4%	7,2%	29,8%	7,4%	6,9%	12,9%	35,8%	
Børne- og Familiecentret	64 (56)	6,7	45%	1,4	4,4%	2,0%	2,5%	6,3%	20,5%	15,4%	4,6%	36,8%	16,5%	
Sundhed & Omsorg	546 (413)	11,1	30%	17,6	7,3%	3,9%	3,4%	10,9%	24,2%	13,6%	7,3%	15,0%	28,9%	
Spec. socialområde for voksne	142 (118)	9,7	43%	4,4	6,4%	2,3%	4,1%	4,9%	16,3%	8,5%	1,7%	1,4%	67,1%	
Administration Rådhus	190 (175)	6,0	41%	4,0	3,9%	2,6%	1,3%	12,9%	34,2%	9,9%	8,8%	7,4%	26,7%	
Fælles Drift & Service	81 (66)	6,9	52%	1,8	4,6%	2,3%	2,2%	6,0%	24,6%	16,9%	7,1%	24,8%	20,6%	
Tandpleje Musikskole Biblioteket	54 (30)	9,3	40%	1,1	6,1%	2,6%	3,5%	6,1%	16,2%	17,6%	8,9%	0,0%	51,2%	

Tabel 2: Sygefraværsoverblik, sidste år (2021)														
	Januar til juli 2021								Sygefraværet fordelt på intervaller					
	Gns. antal medarbejdere (fuldtidsansatte)	Gns. antal sygedage pr. fuldtidsansat	Andel uden fravær	Sygefraværsværk	Samlet sygefravær	Kort tid (1-14)	Lang tid (15+)		1 dag	2-5 dage	6-14 dage	15-30 dage	31-90 dage	91+ dage
Total	1.632 (1.378)	7,6	48%	40,0	5,0%	2,3%	2,7%	11,0%	16,8%	8,0%	6,5%	16,8%	40,9%	
Folkeskoler	390 (340)	6,4	52%	8,3	4,2%	2,0%	2,2%	9,0%	16,1%	4,7%	5,6%	15,5%	49,1%	
Børnepasning Odder By	189 (181)	6,6	42%	4,6	4,4%	2,2%	2,2%	7,9%	32,6%	8,7%	5,7%	19,7%	25,4%	
Børne- og Familiecentret	55 (48)	10,6	34%	2,0	7,0%	3,1%	3,9%	7,9%	8,9%	8,1%	12,2%	8,1%	54,7%	
Sundhed & Omsorg	534 (420)	10,3	40%	16,6	6,8%	3,3%	3,5%	14,1%	16,0%	9,9%	4,5%	22,4%	33,1%	
Spec. socialområde for voksne	146 (119)	10,6	47%	4,8	7,0%	2,3%	4,6%	9,4%	8,8%	4,3%	7,3%	5,9%	64,3%	
Administration Rådhus	182 (172)	2,9	67%	1,9	1,9%	0,9%	1,0%	13,1%	13,3%	11,2%	9,0%	7,4%	45,9%	
Fælles Drift & Service	84 (67)	6,0	56%	1,6	4,0%	1,3%	2,6%	4,7%	16,3%	9,0%	17,0%	16,0%	37,0%	
Tandpleje Musikskole Biblioteket	52 (30)	1,8	69%	0,2	1,2%	0,6%	0,5%	19,2%	26,0%	19,2%	35,6%	0,0%	0,0%	

Sygefraværet er faldet til 6,3 procent mod et fravær på 7,1 procent ved sidste møde i HovedUdvalget, men ser vi på perioden januar til juli 2022 sammenlignet med samme periode sidste år, er sygefraværet stadig en del højere, nemlig med 1,3 procentpoint, svarende til 2,1 gennemsnitlige antal sygedage pr. fuldtidsansatte mere for perioden.

Der ses stigninger i sygefraværet på næsten alle områder. Dog ses stadig et fald hos Børne- og Familiecenteret på 2,6 procentpoint samt et fald på det specialiserede socialområde på 0,6 procentpoint.

Ser vi på langtidsfraværet, at dette faldet, mens fravær på 2-5 dage er steget. Samtidig ser vi et fald i andel ansatte uden fravær, hvor der for perioden januar - juli 2021 var lige under halvdelen af medarbejderne som ikke havde fravær (48 procent), hvorimod der nu er en andel på 34 procent af de ansatte som ikke har været syge i perioden.

Sygefraværssindsatser

I Sundhed og Omsorg er man godt i gang med det mentale forebyggelsesspor, i form af sparring i grupper. Både i sygeplejen og i træningsenheden kommer der positive tilbagemeldinger om, at de allerede har fået rigtig gode erfaringer med at bringe udfordringer op på gruppen og få truffet aftaler omkring prøvehandlinger. Sparringen i grupper påbegyndes også på det ene plejecenter og i hjemmeplejen her i efteråret. Den fysiske forebyggelse er også så småt ved at blive løbet i gang, med et interval-gå-hold og et hold med for-træning til DHL-stafetten.

I forhold til data, har mange ledere deltaget på kurset omkring data ved Jean Vennestrøm fra Copopor eller fået sparring af sygefraværskonsulent Merete Kristensen i data for deres specifikke afdeling. Rigtig mange ledere er kommet rigtig godt i gang med at bruge dataportalen til at få øje



på mønstre og hold øje med sygefraværet og er ligeledes påbegyndt en oprydningssproces i forhold til at gøre deres data mere valide.

I forhold til gravide har vi nu fået en aftale med firmaet Conorpor omkring forebyggelse af sygemeldinger hos gravide medarbejdere. Aftalen kommer til at bestå i to samtaler med en jordmoder, den første ude på arbejdspladsen og den anden online, hvor både den gravide og lederen kan få vejledning og sparring i at sikre de bedste betingelser for en god graviditet og derved undgå en sygemelding. Tilbuddet vil blive meldt ud på vores HR Portal, så snart det er klar til at gå i gang.

Som noget nyt, startes der et ledernetværk op, hvor lederne kan sparre med hinanden omkring arbejdet med at nedbringe sygefraværet og højne trivslen. Mødefrekvens og indhold aftales af mødedeltagerne og justeres løbende. Første møde i netværket er fredag d.9.9 kl.13-14.00.

Forvaltningen indstiller

-

Beslutning

Sygefraværet er faldet i forhold til sidste møde, men ligger stadig over fraværet for samme periode for sidste år.

Stigning i fravær ses både i langtidsfravær og også fraværet for 2-5 dage har været stigende. Vi har stadig set en del tilfælde af corona og influenza.

Der var en dialog om, hvordan vi egentlig kan anvende data om sygefravær på overordnet niveau. Vi har over årene set, at fraværet bevæger sig op og ned.

Data giver os et billede af, hvordan vi bevæger os i forhold til sygefraværet. Da vi har fået bedre data er der også flere ledere, der er blevet opmærksomme på, at være undersøgende på data og bruge det både opfølgende og forebyggende.

Nogle gange vil der være noget vi ikke kan gøre noget ved - som fx. corona, og i andre tilfælde vil der være noget vi arbejdsmiljømæssigt kan arbejde med.

De samlede tal, der viser, at sygefraværet koster ca. 50 årsværk fortæller også at vi har en fælles opgave med at forebygge sygefravær.

Vi er på trapperne med en aftale for gravide, der har til formål at forebygge sygefravær under graviditeten. Ordningen iværksættes som en del af sygefraværsindsatsen. Der er ved at blive udarbejdet et pjecesom kommer ud på alle arbejdspladser.





4. Nyt fra arbejdsmiljøgruppen under Hovedudvalget

Sagsnr.: S2021-3269

Dok.nr.: D2022-71742

Åbent

Fraværende: Julie Fjældstad (Afbud)

Dagsorden*Punktet er til information og drøftelse.**Der afsættes 15 minutter til punktet.*

Arbejdsmiljøgruppen orienterer om seneste nyt, herunder:

- Status på arbejdet med revidering af arbejdsmiljø- og sundhedspolitikken
- Status på sundhedsordning

Gruppen har endvidere drøftet, at det kan være relevant med mere videndeling om arbejdsmiljøindsatser i HovedUdvalget, og gruppen opfordrer til, at man også drøfter dette både lokalt og i OmrådeUdvalgene.

HovedUdvalget drøfter i den forbindelse, hvordan viden om lokale indsatser kan indsamles - herunder f.eks. om det skal ske via OmrådeUdvalgene.

Referat fra seneste møde i Arbejdsmiljøgruppen er vedlagt som bilag.

Forvaltningen indstiller

-

Beslutning

Der arbejdes fortsat i arbejdsmiljøgruppen med fornyelse af arbejdsmiljø- og sundhedspolitikken.

Arbejdsmiljøgruppen har på deres mødes drøftet, hvordan viden om arbejdsmiljøindsatser kan deles i HovedUdvalget - det er svært at få viden fra hele organisationen for de arbejdsmiljørepræsentanter, der sidder i arbejdsmiljøgruppen.

Det kan være en god idé at dele viden, så ikke alle opfinder den dybe tallerken - f.eks. omkring sygefravær og kemisk risikovurdering.

Der er nedsat netværk for arbejdsmiljørepræsentanterne og her deles viden på tværs indenfor de enkelte områder.

Vi vil ikke have et stort bureaukratisk "indsamlings-apparat" til indsamling af erfaringer.

Arbejdsmiljøgruppen har evalueret arbejdsmiljødagen og har været enige om, at det var en god og givende dag. Videndeling om arbejdsmiljøindsatser kan også ske ifm. flere workshops hvor lokale repræsentanter fra vores arbejdspladser deler deres viden i lighed med årets workshop om arbejdsfællesskaber.

Det blev bemærket, at der har været tillidsrepræsentanter, der ikke har kunne få lov at deltage,



fordi det ikke er "skal-opgave". Der er også brugt nogle af de lokale AKUT-midler til dagen. Det er vigtigt, at det er tydeligt, at alle er inviteret - både arbejdsmiljørepræsentanter, tillidsrepræsentanter og ledere, og det er Hovedudvalgets forventning, at dette prioriteres.

Der blev udtrykt ønske om, at det er referaterne fra gruppens møder fremgår, hvad der er søgt tilskud til i ansøgningerne om tilskud fra sundhedsordningen til lokale initiativer.

Bilagsliste

[D2022-75444](#) Referat fra møde i Arbejdsmiljøgruppen under HU d.11.8.2022



5. Status på arbejdsmiljø i øvrigt

Sagsnr.: S2021-3269

Dok.nr.: D2022-71743

Åbent

Fraværende: Julie Fjældstad (Afbud)

Dagsorden

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

Besøg af Arbejdstilsynet

Der har siden sidste møde være gennemført tilsynsbesøg i:

- Bo & Beskæftigelse / Hjørnet
- Fælles Drift & Service
- Dagplejen i Odder by
- Ungdomsskolen
- Bronzealdervej

Der er i forbindelse med besøget i Bo & Beskæftigelse givet to påbud vedr. manuel håndtering (forflytning) samt et påbud vedr. instruktion og oplæring. Påbuddene skal være efterkommet senest den 22. oktober 2022.

De øvrige besøg har alle resulteret i grønne smileys.

Der er varslet besøg på følgende arbejdspladser:

- Vestskolen, afd. Skovbakken
- Hundslund skole
- Gylling Skole
- Børne- og Familiecentret

Interne audits

Der er gennemført intern audit i Forebyggelse & Rusmidler siden sidste møde. Der er ikke givet nogen afvigelser i forbindelse med besøget.

Der er ved at blive planlagt auditbesøg på følgende arbejdspladser:

- Børne- og Familiecentret
- Vennelund
- Musikskolen
- Rådhuset

Nye regler anmeldelse af arbejdsskader

Den 1. juli 2022 trådte en ny bekendtgørelse omkring anmeldelse af ulykker efter arbejdsskadesikringsloven i kraft.



Det væsentligste i bekendtgørelsen er:

- Fristen for anmeldelse af en arbejdsskade ændres fra 9 til 14 dage efter første fraværsdag.
- Det primære anmeldeskriterium ændres, således en ulykke skal anmeldes til EASY, hvis ulykken har medført fravær fra det sædvanlige arbejde ud over arbejdsskadedatoen. (Dette betyder, at en arbejdsulykke skal anmeldes til EASY, hvis ulykken har medført fravær udover tilskadekomstdatoen, uanset om der forventes ret til ydelser efter loven - Den gamle 5-ugers regel bortfalder dermed med disse nye regler.)
- Det sekundære kriterium for anmeldelse ændres ligeledes, hvilket indebærer, at en ulykke skal anmeldes til EASY, hvis det forventes, at der skal betales ydelser efter arbejdsskadesikringsloven (uanset om skaden har medført fravær).

Eksempel på sidstnævnte kan være et brækket håndled, finger eller lignende, som ikke har medført fravær, men som efter omstændighederne kan berettige til ydelser efter arbejdsskadesikringsloven.

Grundlæggende er den største ændring i forhold til vores normale praksis, at fristen for anmeldelse af arbejdsskader er forlænget til 14 dage. Den gamle 5-ugers regel har medvirket til forvirring, da det alene har haft betydning for vurdering af erstatning, og ikke betydning for, om vi har anmeldt arbejdsulykkerne, så vi kan kun være tilfredse med at den er bortfaldet.

Reglerne er reelt udtryk for en sammenfletning af anmeldelsesreglerne for arbejdsmiljøloven (Arbejdstilsynet) og anmeldelsesreglerne efter arbejdsskadesikringsloven.

HR-portalen er opdateret med de nye regler.

Forvaltningen indstiller

-

Beslutning

Der har siden udsendelse af dagsorden været besøg af Arbejdstilsynet på Gylling skole. Der blev givet en vejledning om forebyggelse af vold og trusler i arbejdet med børn og unge - og i øvrigt en grøn smiley.

Fælles Drift og Service har både haft intern audit og besøg af Arbejdstilsynet, og tilkendegav, at begge dele opleves som god dialog og mulighed for læring.



6. Budget og økonomi

Sagsnr.: S2021-3269

Dok.nr.: D2022-71744

Åbent

Fraværende: Julie Fjældstad (Afbud)

Dagsorden

Punktet er til information og drøftelse.

Der afsættes 15 minutter til punktet.

Kommunaldirektøren orienterer om status på kommunens økonomi og igangværende budgetproces, herunder:

- Økonomiaftalen mellem regeringen og KL
- Budgetproces
- Analyse af råderumsmuligheder

I forhold til ovennævnte analyse er der indgået aftale med konsulentfirma og at bistå Odder Kommune med en analyse af råderumsmulighederne. Resultatet af analysen fremsendes til HovedUdvalget når den foreligger.

Forvaltningen indstiller

-

Beslutning

Økonomiaftalen mellem Regeringen og KL betyder, at der er en ubekendt faktor på ejendomsbeskatningsområdet, som vi har haft svært ved at regne på.

Forsvarsforliget har desuden indskrænket det råderum, der har været til at forhandle økonomiaftalen for kommunerne.

Samlet forventes vi at lande på et råderum på ca. 35 mio. kr. og skal helst have 50 mio. kr. i råderum.

Vi er udfordret af, at vi ikke har pladser nok i vores daginstitutioner, til de daginstitutioner vi har. Der arbejdes på forskellige løsninger.

Når Sundhedshuset er færdigt skal der investeres i Vita Park inden bl.a. Jobcenter og Ungeenheden kan flytte ind i de lokaler, der bliver ledige.

Budgetforhandlingerne går igang i uge 36 der er 2. behandling af budgettet i oktober.

Der er igangsat en undersøgelse/analyse af råderumsmulighederne/ effektiviseringer, som varetages af konsulenthuset Brøndum og Fliess, der skal vende alle muligheder i forhold til at øge råderummet med 40 mio. kr.

Procesplanen for analysen sendes ud til HovedUdvalget sammen med referatet.



Analysen når ikke at blive færdig før budgetvedtagelsen for 2023 men behandles på Kommunalbestyrelsens sidste møde i 2022.

Der blev spurgt til, hvordan MED inddrages i analyseafdækningen.

MED-systemet inddrages ikke i selve analysefasen, men det blev aftalt, at medarbejderrepræsentanterne i HovedUdvalget mødes med styregruppen for projektet et par gange hen over efteråret til sparringsmøder. Styregruppen består af direktionen og stabscheferne.

Medarbejderne er i høj grad optaget af at sikre den faglige forsvarlighed i opgaveløsningen, og det vil være et perspektiv de har med.

I forhold til budget 2022 får Odder kommune ca. 11 mio. kr. i regulering af pris- og lønskøn. Der vil blive uddelt ca. 7 mio. kr. og ca. 4. mio. kr vil gå i "kassen". Fælles Drift og Service varetager en stor del af driftsudgifterne på bygningsdrift og derfor vil størstedelen af de 7 mio. kr. også tillægges dem.



7. Status fra arbejdsgruppe vedr. rekruttering og fastholdelse

Sagsnr.: S2022-2019

Dok.nr.: D2022-74113

Åbent

Fraværende: Julie Fjældstad (Afbud)

Dagsorden

*Punktet er til information og drøftelse.**Der afsættes 15 minutter til punktet.*

Arbejdsgruppen har afholdt to møder - et i juni og et i august. Gruppen har udvekslet idéer til, hvad der kan være vigtigt at fokusere på i forbindelse med rekruttering og fastholdelse. Gruppen har endvidere drøftet, hvilke data der kan bidrage med nyttig viden i det strategiske arbejde med rekruttering og fastholdelse.

Der er enighed i gruppen om, at arbejde med ét samlet produkt, der favner både "rekrutteringsstrategi" og "livsfasepolitik", og at det skal være enkelt og let tilgængeligt.

Arbejdsgruppen ønsker at resultatet af gruppens idé-generering sendes til drøftelse og videre kvalificering i OmrådeUdvalgene med henblik på at få supplerende input herfra.

Der igangsættes endvidere et arbejde på dagtilbudsområdet med at iværksætte en række prøve-handlinger i forhold til rekrutteringsindsatsen.

HovedUdvalgets medlemmer af arbejdsgruppen supplerer på mødet.

Forvaltningen indstiller

-

Beslutning

Arbejdsgruppen har mødtes to gange indtil videre.

Der er enighed i gruppen om, at vi ikke skal se tingene opdelt i "rekruttering" og "livesfasepolitik" men se det samlet som rekruttering og fastholdelse.

Gruppen har drøftet at "livsfase"-begrebet også kan fastlåse en tænkning om at vi går gennem bestemte faser, og der er en oplevelse af, at det handler mere om at kunne skabe fleksible rammer i forhold til de behov man kan have gennem arbejdslivet.

Det gælder også at vi skal tænke arbejdstid gennem hele arbejdslivet, hvor man kan gå op og ned i tid - også med mulighed for plustidsaftaler, hvor medarbejdere kan arbejde fast mere end 37 timer om ugen.

Gruppen har bl.a. arbejdet med et "idékatalog" til hvad vi skal have fokus på i rekruttering og fastholdelse samt en SWOT-analyse, hvor gruppen har drøftet styrker og svagheder/muligheder og trusler for Odder Kommune i rekrutteringsindsatsen. Begge dele har gruppen ønsket, at Områdeudvalgene kvalificerer på deres kommende møder.



Der er lavet et særligt indsatsområde på dagtilbudsområdet, hvor der prøves nogle handlinger af med henblik på at styrke rekrutteringen.

Gruppen stiller sig endeligt også lidt nysgerrige på data - bl.a. aldersprofiler.



8. Undersøgelse af onboarding blandt nyansatte

Sagsnr.: S2022-2873

Dok.nr.: D2022-74114

Åbent

Fraværende: Julie Fjældstad (Afbud)

Dagsorden

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

I forlængelse af arbejdsmiljødagen, hvor Christian Harpelund holdt oplæg om betydningen af en god onboarding af nye medarbejdere, har Odder Kommune indgået en aftale med firmaet Leapeo, som blandt andet arbejder med digitalisering af onboardingforløb, om at lave en undersøgelse af "onboardingsituationen" i Odder Kommune. Undersøgelsen gennemføres som en spørgeskemaundersøgelse blandt ledere og medarbejdere, der er ansat i perioden 1. juni 2021 til 30. juni 2022.

Der vil blive opgjort resultater på forskellige organisatoriske niveauer, dog ikke på laveste virksomhedsniveau, da undersøgelsen gennemføres anonymt.

Undersøgelsen gennemføres i september/oktober, således at resultatet kan foreligge ultimo oktober, og indgå som data i det videre arbejde med rekruttering og fastholdelse.

De faste spørgsmål der vil indgå i undersøgelsen er vedlagt som bilag (vist som et eksempel på, hvordan et resultat af en besvarelse kunne se ud). Derudover er der mulighed for at tilføje nogle enkelte åbne spørgsmål. HR-teamet er i dialog med Leapeo herom.

Forvaltningen indstiller

-

Beslutning

I forhold til hvad der er beskrevet i dagsordenspunktet, er det efterfølgende besluttet, at perioden for udtræk af de nyansatte, der inviteres til at deltage i undersøgelsen flyttes til 1. april 2021 til 31. marts 2022. Dette skyldes, at man skal have været ansat lidt tid, for at de spørgsmål, der indgår i undersøgelsen vil være relevante.

Der kommer nærmere information om undersøgelsen, når planen er helt på plads.

Bilagsliste

[D2022-75764](#) Fast spørgeramme - onboarding review



9. Forslag til justeringer af Odder Kommunes Alkohol- og rusmiddelpolitik (Misbrugspolitikken)

Sagsnr.: S2020-26907

Dok.nr.: D2022-74116

Åbent

Fraværende: Julie Fjældstad (Afbud)

Dagsorden

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

Baggrund

Som led i projektet "Fælles om ungelivet" har formandskabet for projektet haft en dialog med direktører, udvalgte politiske repræsentanter og civilsamfundsaktører om mulighederne for strukturel rusmiddelforebyggelse for unge i Odder Kommune.

Der viste sig at være et behov for, at Odder Kommune tager stilling til, opdaterer og udvikler retningslinjer for alkoholindtag i Odder Kommune som organisation - herunder også et behov for opdatering af Odder Kommunes Alkohol- og rusmiddelpolitik.

Den gældende Alkohol- og rusmiddelpolitik (misbrugspolitik) er vedtaget i 2013 og er derfor ikke længere tidssvarende i forhold til det nuværende værdisæt i Odder Kommune og i samfundet generelt. Derudover indeholder den nuværende Alkohol- og rusmiddelpolitik også faktuelle fejl i forhold til kontaktoplysninger og henvisninger til Odder Kommunes eget behandlingstilbud.

Politikken er forankret i HovedUdvalget og det er således også HovedUdvalget, der er ansvarlig for opdateringen heraf.

Udkast til justeringer

Ledelse & Udvikling har udarbejdet et forslag til opdateringer af politikken, der lægger vægt på følgende:

- Ordet "misbrugspolitik", der hidtil har været anført i parentes til titlen Alkohol- og rusmiddelpolitik er fjernet
- Der er indskrevet en definition af begrebet rusmidler
- Værdisættet er skærpet, således at det er mere tydeligt, at alkohol og arbejde ikke hører sammen - herunder også at der ved fejring af mærkedage, skal være et tilsvarende alkohol frit alternativ, hvis der serveres alkohol
- Det er præciseret, at den enkelte borger/medarbejder har frit valg mellem kommunale behandlingstilbud, og der er henvist til Forebyggelse & Rusmidler på Odder Kommunes hjemmeside for kontaktoplysninger hertil.

HovedUdvalget drøfter og beslutter, om forslaget til opdateringer af Alkohol- og rusmiddelpolitikken kan vedtages som fremsendt, eller om der er behov for yderligere tilpasninger.

HovedUdvalget drøfter i den forbindelse, hvorvidt politikken skal være yderligere handleanvisende, herunder f.eks. om der ikke må indgå alkohol i gaver fra Odder Kommune.



Både den eksisterende Alkohol- og Rusmiddelpolitik samt forslaget til opdateret politik er vedlagt som bilag til sagens behandling.

Forvaltningen indstiller

-

Beslutning

Politikken blev vedtaget med de foreslåede ændringer.

Bilagsliste

[D2022-74425](#) Alkohol- og rusmiddelpolitik 2022

[D2017-76643](#) Misbrugspolitik



10. Hovedudvalgets deltagelse i MED-konference

Sagsnr.: S2020-26907

Dok.nr.: D2022-74117

Åbent

Fraværende: Julie Fjældstad (Afbud)

Dagsorden

*Punktet er til beslutning.**Der afsættes 7 minutter til punktet.*

Formand og næstformand har tidligere aftalt, at Hovedudvalget sammen deltager i årets MED-konference, som udbydes af MEDSamarbejdet (organisationssamarbejde). Temaet for konferencen er rekruttering og fastholdelse, og taler således ind i Hovedudvalgets vigtigste fokusområder.

Hovedudvalget tager i forbindelse hermed stilling til om MED-konferencen skal erstatte den planlagte temadag for udvalget i oktober.

Ledelse & Udvikling sikrer fælles tilmelding til konferencen.

Forvaltningen indstiller

-

Beslutning

Der afholdes årligt en MED-konference af de faglige organisationer for medarbejdersiden i Hovedudvalget.

Denne gang er ledersiden inviteret med.

HU besluttede at deltage samlet i MED-konferencen, og at denne afløser HU's temadag i oktober.

Der følges op på konferencen på førstkommende møde i HU.

Det blev foreslået at temadagen for Hovedudvalget afholdes i første kvartal 2023, hvor også de nye direktører er på plads.

Bilagsliste

[D2022-74118](#) Invitation til MED-konference 2022





11. Drøftelse vedr. Aftale om deltidsansattes adgang til højere timetal

Sagsnr.: S2020-26907

Dok.nr.: D2022-74124

Åbent

Fraværende: Julie Fjældstad (Afbud)

Dagsorden

Punktet er til information og drøftelse.

Der afsættes 20 minutter til punktet.

I 2007 blev det indgået en trepartsaftale mellem Regeringen, KL og de faglige organisationer med henblik på at sikre medarbejdere på deltid mulighed for at få tilbudt højere timetal eller arbejde på fuld tid.

Trepartsaftalen er implementeret i de kommunale overenskomster gennem "Aftale om deltidsansattes adgang til højere timetal".

Aftalen har til formål at skabe rammerne for, at deltidsansatte, som ønsker det, får mulighed for at arbejde flere timer eller på fuld tid. Det fremgår af aftalen, at den også skal sikre, at processen med at tilbyde ledige timer til deltidsansatte, bliver så enkel og tydeligt som muligt samt sikre, at pligten til tilbud til allerede deltidsansatte sker på en måde, så opgaverne fortsat kan løses fagligt forsvarligt.

Hvilke ledige timer skal tilbydes?

Pligten gælder i forhold til *permanente* ledige timer - dvs. timer som følge af stillingsledighed eller opnormering. Pligten gælder ikke timer, der bliver ledige som følge af f.eks. sygefravær eller barsel.

Det er arbejdsgiveren/lederen, der beslutter, om de ledige timer skal/kan opsplittes eller udbydes samlet.

Hvem skal tilbydes ledige timer?

Tilbudspligten gælder til ansatte på tjenestestedet. Af talen fremgår, at tjenestestedet som udgangspunkt udgør en arbejdsplads, hvor der i ledelsesfunktionen indgår beslutnings- eller indstillingsret ved ansættelser.

Det fremgår endvidere af aftalen, at tilbudspligten som udgangspunkt gælder de deltidsansatte, indenfor den overenskomst, som de ledige timer er fastlagt til.

Ledelsen kan, efter drøftelse i MED-organisationen, træffe beslutninger som afviger fra ovenstående definition af tjenestested og grupper der tilbydes ledige timer.

Ombudsmandes udtalelse om, at interne ansøgere ikke må stilles bedre end eksterne ansøgere, er ikke til hinder for at deltidsansatte kan tilbydes højere timetal. Dog vil der ikke være grundlag for, at stillinger generelt kan opslås internt med henblik på at deltidsansatte kan søge højere timetal. I de tilfælde vil allerede ansatte skulle søge på lige for med eksterne.

**HovedUdvalgets opgave**

HovedUdvalget drøfter følgende:

- hvordan tjenestested kan defineres i Odder Kommune. Fordele og ulemper ved en fælles definition versus lokal definition indgår i drøftelsen
- fordele og ulemper ved en fælles kommunal procedure versus lokale procedurer
- hvordan der bedst sikres kendskab, tydelighed og gennemsigtighed i forhold til udbud og ansøgning om timer. Herunder også hvordan der kan sikres en enkel og smidig procedure, der også tager hensyn til at sikre driften på den enkelte arbejdsplads.

HovedUdvalget kan beslutte at delegere ovenstående drøftelser til OmrådeUdvalgene eller de lokale MED-udvalg.

Ledelsen træffer efterfølgende beslutning på baggrund af ovenstående drøftelser. Ledelse & Udvikling/HR-teamet bistår ved udarbejdelse af procedurer uanset om der udarbejdes fælles procedure for Odder Kommune eller lokale procedurer.

Forvaltningen indstiller

-

Beslutning

Hovedudvalget drøftede følgende:

Det er oplevelsen at det ikke er alle steder, at aftalen er tilstrækkeligt kendt, og at der er "automatik" i at overskydende timer udbydes til deltidsansatte.

Det blev også drøftet, at rammer og vilkår jo er forskellige på de forskellige arbejdspladser.

Der kan være en fordel i at definere tjenestested bredt - da vi alle sammen er ansat i Odder Kommune, men er også et dilemma i hvis timerne udbydes for "bredt", bl.a. i forhold til at processen skal være let og smidig.

Der blev samtidig lagt op til, at der udarbejdes en fælles procedure.

Det blev besluttet, at arbejdsgruppen for rekruttering og fastholdelse får til opgave at udarbejde procedure, herunder også fastlæggelse af tjenestested.

Bilagsliste

[D2022-75667](#) Aftale om deltidsansattes adgang til højere timetal





12. Fastlæggelse af mødedatoer i 2023

Sagsnr.: S2020-26907

Dok.nr.: D2022-74125

Åbent

Fraværende: Julie Fjældstad (Afbud)

Dagsorden

Punktet er til beslutning.

Der afsættes 5 minutter til punktet.

Følgende datoer foreslås til møder og temadag for HovedUdvalget i 2023. Datoer for fællesmøder med Udvalget for Økonomi & Erhverv fastlægges senere:

- 9. februar (kl. 12.30-14) fællesmøde med Strategisk Lederforum
- 27. februar ordinært møde
- 22. maj ordinært møde
- 28. august ordinært møde
- 12. oktober - temadag (heldag)
- 4. december ordinært møde

Forvaltningen indstiller

-

Beslutning

Godkendt



13. Eventuelt

Sagsnr.: S2019-15226

Dok.nr.: D2022-71711

Åbent

Fraværende: Julie Fjældstad (Afbud)

Forvaltningen indstiller

-

Beslutning

Rekruttering af direktører

Der blev spurgt til hvordan medarbejderrepræsentationen til ansættelse af direktørerne fastsættes.

Der nedsættes et fælles ansættelsesudvalg til de to stillinger. Medarbejderrepræsentationen bliver de to næstformænd for OmrådeUdvalgene på de to områder. De to medarbejderrepræsentanter deltager således i rekrutteringen til begge direktørstillinger.



14. Kommunikation fra mødet.

Sagsnr.: S2021-3269

Dok.nr.: D2022-74126

Åbent

Fraværende: Julie Fjældstad (Afbud)

Dagsorden

Punktet er til beslutning.

Der afsættes 5 minutter til punktet.

HovedUdvalget beslutter, hvad der skal kommunikeres særskilt fra mødet - ud over referatet - og hvordan.

Forvaltningen indstiller

-

Beslutning

Der kommunikeres særskilt om følgende punkter:

- At medarbejdersiden i Hovedudvalget fungerer som sparringsgruppe for styregruppen i forhold til råderumsanalysen
 - Igangsættelse af onboarding undersøgelse
 - Vedtagelse af justeringer af alkohol- og rusmiddelpolitik
 - Drøftelse vedr. aftalen om deltidsansattes adgang til højere timetal.
-



Samlet bilagsliste

- [D2022-58328](#) Åbent referat - Hovedudvalg den 16-05-2022, kl. 09:30-12:00
- [D2022-75444](#) Referat fra møde i Arbejdsmiljøgruppen under HU d.11.8.2022
- [D2022-75764](#) Fast spørgeramme - onboarding review
- [D2022-74425](#) Alkohol- og rusmiddelpolitik 2022
- [D2017-76643](#) Misbrugspolitik
- [D2022-74118](#) Invitation til MED-konference 2022
- [D2022-75667](#) Aftale om deltidsansattes adgang til højere timetal

**Underskriftsark**

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