

Referat fra møde i OmrådeUdvalg for det tekniske område

Mødedato: onsdag den 7. september 2022, kl. 12 – 14.30 på Højmarkvej

Deltagere:

Ledelsesrepræsentanter: Leo Kristoffersen (formand), Bjarne Møllgaard og Henrik Thykær Jønsson.

Medarbejderrepræsentanter: Thomas Jørgensen (næstformand), Niels Nejst og Anette Holm Sørensen fra Fælles Drift & Service, Jan Helweg og Jacob D. Bertelsen fra Færgen.

Referent: Nanette Jakobsen

Afbud: Bjarne Møllgaard og Jacob Bertelsen

Dagsorden:

1. Opfølgning på sidste referat

Ingen yderligere bemærkninger.

2. Godkendelse af dagsorden

Leo Kristoffersen foreslår pga. Merete U. Kristensens deltagelse, at behandling af pkt. 4 fremrykkes.

3. Drøftelse af budget 2022 – til information og drøftelse

Orientering om den generelle status på økonomi samt øvrige aktuelle emner af relevans for udvalget, som kan have konsekvenser for arbejds- og personaleforhold.

Leo Kristoffersen orienterede om Odder Kommunes overordnede økonomi, herunder P40, hvor der skal findes besparelser for 20 mio. i 2023 og 20 mio. i 2024. I de seneste år har alle områder været pålagt besparelse på 1%. Det er nu besluttet, at indgå samarbejde med konsulentfirmaet Brøndum & Fliess, som bredt skal se på mulige besparelsesområder. Den endelige beslutning træffes af kommunalbestyrelsen på december-mødet. Indtil da pågår interviews af forskellige ledere, som har mulighed for at byde ind med forslag både inden for eget område, men også på andre områder. Der afholdes ligeledes workshops i september, oktober og november måneder. Der trækkes tråde tilbage til 2010, hvor der blev afskediget ca. 140 medarbejdere. Der er i dag flere medarbejdere end dengang. Det kan der være mange gode forklaringer på, men det er måske værd at kigge ind i.

Der er åbenhed om situationen, og HU gives adgang til at udtale sig om forslagene.

I forhold til den lokale økonomi er det kontoen for gadelys og Hou havn, der kommer ud med et underskud. Det er som forventet, og der foreligger genopretningsplan. Øvrige områder er i balance.

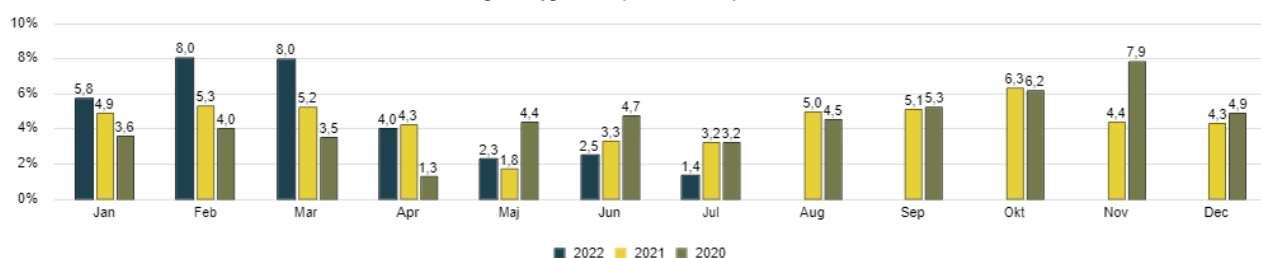
Økonomiaftalen for kommunerne er på plads, men Odder kommune er ikke tilgodeset i den forbindelse.

4. Status vedrørende arbejdsmiljø – til information og drøftelse

Sygefravær:

I perioden januar til juli 2022 var sygefraværprocenten på 4,6%

Figur 1: Sygefraværprocent fordelt pr. måned



Tabel 2: Sygefraværsoverblik, indeværende år (2022)

	Januar til juli 2022												
	Gns. antal medarbejdere (fuldtidsansatte)	Gns. antal sygedage pr. fuldtidsansat	Andel uden fravær	Sygefravær-årsværk	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	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%
Ejendomsservice	25 (18)	3,2	56%	0,2	2,1%	1,5%	0,7%	9,6%	30,1%	21,7%		38,6%	
Fælles Drift & Service	11 (9)	17,0	58%	0,6	11,2%	1,0%	10,2%	3,1%	3,1%			35,1%	58,8%
Grønne områder	18 (17)	10,4	15%	0,7	6,8%	5,3%		6,7%	42,0%	19,3%	21,3%		10,7%
Tunøfærgeren	8 (7)	1,9	90%	0,1	3,0%		3,0%					100,0%	
Tunø Havn	2 (1)												
Veje & Belægninger	18 (15)	2,7	61%	0,2	2,1%	2,1%		9,4%	35,8%	54,7%			

Tabel 3: Sygefraværsoverblik, sidste år (2021)

	Januar til juli 2021												
	Gns. antal medarbejdere (fuldtidsansatte)	Gns. antal sygedage pr. fuldtidsansat	Andel uden fravær	Sygefravær-årsværk	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	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%
Ejendomsservice	24 (18)	3,9	71%	0,3	2,6%	0,4%	2,2%	5,7%	6,8%		12,5%	75,0%	
Fælles Drift & Service	38 (31)	6,8	54%	0,8	4,5%	2,0%	2,5%	5,7%	23,3%	9,3%	16,1%	1,0%	44,6%
Grønne områder	19 (5)	2,6	53%	0,2	6,0%	3,7%	2,3%	7,8%	25,5%	27,5%	39,2%		
Tunøfærgeren	8 (8)	5,5	70%	0,3	6,3%	0,4%	5,9%		6,6%				93,4%
Tunø Havn	2 (1)	0,7											
Veje & Belægninger	20 (5)	0,0	95%	0,0	0,1%	0,1%				100,0%			

For det samlede Teknik og Miljø, ses der en stigning i fraværet for perioden jan-jul 2022 i forhold til samme periode sidste år, med næsten én dag mere pr. fuldtidsansatte, gående fra 6,0 i 2021 til 6,9 sygedage det første halve år af 2022. Særligt ses en stor stigning hos Fælles Drift og Service, som er gået fra 6,8 dage pr. fuldtidsansat i 2021 til 17,0 dage i år. Denne øgningen ligger i langtidsfraværet, som tilsammen udgør 93,9% af afdelingens fravær.

I Grønne Områder har markant flere været syge, hvor der nu kun er 15% af afdelingen som ikke har haft fravær i perioden januar til juli 2022.

Til gengæld er der hos Tunøfærgen 90% uden fravær, hvilket også viser sig i en faldende fraværprocent, som er gået fra 6,3% i perioden jan-juli 2021 til kun 3% for tilsvarende periode i år.

Leo Kristoffersen bød velkommen til Merete U. Kristensen. Merete orienterede om hendes rolle ind i sygefraværsindsatsen, herunder at man er velkommen til at kontakte hende. Derefter blev statistikken gennemgået og opgørelsesmetode forklaret.

Sygefraværsindsatser

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 prøvehandling. 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 Conopor 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 oprydningsproces i forhold til at gøre deres data mere valide.

I forhold til gravide har vi nu fået en aftale med firmaet Conopor 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 trivselen. Mødefrekvens og indhold aftales af mødedeltagerne og justeres løbende.

Første møde i netværket er fredag d.9.9 kl.13-14.00.

Ændring af lovgivning vedr. 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 fraværssdag.
- Det primære anmeldelseskriterium 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.

5. Input til Hovedudvalgets arbejdsgruppe vedr. rekruttering og fastholdelse – til drøftelse og beslutning

HovedUdvalget har i lyset af den rekrutteringsudfordring vi står overfor nedsat en arbejdsgruppe, der i udgangspunktet har fået til opgave at udarbejde et udkast til en rekrutteringsstrategi og en livsfasepolitik.

Arbejdsgruppen består af:

- Sekretariats- og HR chef Morten Møller
- Dagtilbudsleder i Krible Krable Huset og Skovbørnehaven Henriette Stein Carlsen
- Leder af Bo & Beskæftigelse Jonna Lind Jacobsen
- Uddannelseskoordinator Sundhed & Omsorg, Lisbeth Riis Jensen
- FTR BUPL Lone Bay
- TR DSR Bodil Jeppesen
- TR FOA Jeanne Bøg Pedersen
- TR SL Tom Thielemann

Arbejdsgruppen har foreløbigt holdt to arbejds møder, hvor der er arbejdet med "brainstorm" på, hvad der er vigtigt at favne i vores indsats for at rekruttere og fastholde dygtige medarbejdere og ledere.

Gruppen har endvidere gennemført en SWOT-analyse i forhold til opgaven.

Arbejdsgruppen arbejder i idé-fasen med en opdeling af de forskellige input i:

- Før – hvad er vigtigt, og hvad kan vi gøre inden rekruttering/ansættelse
- Under – hvad er vigtig, og hvad kan vi gøre under ansættelsen
- Efter – hvad er vigtigt, og hvad kan vi gøre i forbindelse med og efter medarbejdere fratræder
- Data – hvilke data er vigtige at fokusere på i processen

Arbejdsgruppen har udarbejdet en bruttoliste opdelt efter ovenstående, og ønsker nu OmrådeUdvalgenes yderligere kvalificering heraf. Arbejdsgruppen ønsker endvidere en kvalificering af SWOT-analysen.

Der er i arbejdsgruppen enighed om, at der skal arbejdes med et samlet "produkt", der favner både rekruttering og fastholdelse gennem forskellige "livsfaser". Det er samtidig ambitionen, at produktet bliver så enkelt som muligt.

OmrådeUdvalget drøfter:

- Har udvalget yderligere input til før-under-efter?
- Har udvalget yderligere input til SWOT-analysen; Hvilke styrker-svagheder samt muligheder-trusler er der for Odder Kommune i forhold til at rekruttere og fastholde medarbejdere og ledere?
- Har udvalget øvrige overvejelser, som arbejdsgruppen bør tage med i det videre arbejde?

Det foreløbige resultat af arbejdsgruppens "brainstorm" samt SWOT-analyse er vedlagt.

Bilag dok.nr. 2022-554396 og 2022-76899

Udvalget har for nuværende ikke yderligere forslag. Hvis der efterfølgende opstår gode ideer, opfordrede Leo Kristoffersen til at henvende sig.

6. Udvalgets årshjul – til beslutning

Udvalget beslutter om der er yderligere punkter, der skal justeres eller tilføjes årshjulet for perioden 2022.

Bilag: Årshjul for det tekniske område, dok.nr. 2020-129257

Udvalget besluttede, at der fra december-mødet og frem påføres fast punkt vedr. status på P40.

7. Fastsættelse af mødedatoer for 2023 – til beslutning

Udvalget besluttede, at mødedato er 1. onsdag i månederne marts, juni, september og december 2023. Kalenderbooking følger.

8. Bordet rundt

*Færgen: Sommersæsonen er slut, og der sejles igen med 2 ture om dagen. Hvorvidt der næste år igen skal sejles 3 ture om dagen i sommersæsonen, vides endnu ikke.
Der er 1 medarbejder på Søfartsskole.*

Der rettes opmærksomhed på rampe til færgen.

Ejendomsservice: I forbindelse med byggeriet af Bendixminde får de nu flere m2 under sig.

TimeSafe: stort fokus på sikkerhedsdelen i forhold til legepladser og på brandmateriel. Som et nyt tiltag under TimeSafe er der indkøbt brandpakke.

FDS: Der er indgået aftale om vinterberedskabet, som træder i kraft 15. oktober.

Der holdes afsked for medarbejdere, der fratræder.

Der afholdes valg til AMR.

9. Til efterretning

Referat fra intern MED-udvalgsmøde i FDS den 7. juni 2022 – dok.nr. 54654

10. Eventuelt

Mødet hævet kl. 13.40