

Referat af møde i OmrådeUdvalg Børn, Unge og Kultur Mandag den 10. oktober 2022 kl. 9.30-12.00 i Rådhusalen

Medlemmer:

Ledelsesrepræsentanter: Erik Mønster, Henning Haahr (formand), Jette Schæfer, Mette Nautrup Bruun

Medarbejderrepræsentanter: Anne Grau, Jane Venus, Susanne Bojsen, Thomas Erritzøe, Torben Gejl

Arbejds miljørepræsentanter:
Ingrid Skalkhøj, Sanne Schmidt Lund

Referent: Malene Nørgård Jensen

Afbud: Niels Christian Simmelsgaard, Lone Bay (næstformand), Rikke Liboriussen, Helle K. Nielsen

Dagsorden:

1. Godkendelse af referat fra sidste møde

Bilag: Referat 20.06.2022, dok. nr. D2022-57477

Godkendt

2. Godkendelse af dagsorden

Godkendt

3. Budgetaftale 2023-2026 – til information og drøftelse

Den 14. september 2022 blev der indgået en aftale om budget for 2023-2026 mellem alle partier i Kommunalbestyrelsen. Budgetaftalen beskriver de indholdsmæssige og økonomiske rammer for 2023 og budgetoverslagsårene 2024-2026.

Forligsparterne tilstræber med budgetaftalen at skabe et så solidt fundament som muligt for Odder Kommunes økonomi i de kommende år, hvor Odder Kommune, såvel som resten af landets kommuner, navigerer i en foranderlig verden med krig i Ukraine, eftervirkninger af en pandemi og den højeste inflation i 35 år.

Budgetaftalen tager udgangspunkt i en fortsat stram økonomistyring og et vedvarende fokus på effektiviseringer i hele organisationen. Effektiviseringer der via det tværgående ana-

lysearbejde P40 skal anvise et økonomisk råderum på op til i alt 40 mio. kr. med helårsvirkning fra og med 2025. Budgetaftalen adresserer desuden visionerne i Odder Kommunes Udviklingsplan 2022–2026 "Et stærkt fællesskab i balance". Budgetaftalen sikrer dermed både økonomisk stabilitet og råderum til den ønskede udvikling af Odder Kommune i fremtiden.

Følgende prioriteringer i budgetaftalen er særligt relevante for børn, unge og kultur området:

- Forøget budget til Odder Bibliotek
- Fortsat udvikling af nye indsatser/mellemformer
- Tilpasning af specialundervisningslokaler på Parkvejens Skole
- Flytning af Hou Børnehus til Hou Skole
- Ny daginstitution i Bendixminde
- Etablering af krybberum i vuggestuer
- Pulje til børnehaver
- Opgradering af legepladser
- Forenkling og reduktion af puljer

Herudover får en række øvrige prioriteringer også betydning for børn, unge og kultur området. Det drejer sig blandt andet om fremtidens arbejdskraft, ledelsesinformation og digitalisering af arbejdsgange samt P40.

OmrådeUdvalget drøfter budgetaftalen med særligt fokus på aftalens betydning for børn, unge og kultur området.

Bilag: Aftale om budget 2023, dok. nr. D2022-87942

Henning orienterede om kommuneaftalen og den gensidige afhængighed i kommunernes økonomi. Aktuelt ser det ud til, at kommunerne samlet set kommer til at overskride skatterammen, hvilket vil medføre en kollektiv straf for alle landets kommuner.

P40 er et råderumsprojekt, som skal finde 40 mio. kr. til politisk prioritering i budgetlægningerne for 2023 og 2024. I budgetaftalen for 2023 er der budgetteret med 11 af de 40 mio. kr. Forventningen er, at der afleveres et katalog med forslag til effektiviseringer med henblik på politisk prioritering inden årets udgang.

Befolkningstilvæksten i Odder Kommune giver både øgede indtægter og udgifter. Udgifterne er der taget højde for i budgettet for 2023 og budgetoverslagsårene, mens der kun er budgetteret med indtægterne i 2023 og ikke i de efterfølgende år. Der er derfor en mulighed for, at en del af P40 vil kunne nås med befolkningstilvæksten.

P40 indeholder et investeringsspor, hvor man skal se på, hvordan investeringer kan give effektiviseringer på sigt. Det kunne eksempelvis være investeringer i bygninger og energioptimering. I den forbindelse kunne det være interessant at tænke mere i bygninger med øget fleksibilitet, så man hurtigt kan stille om og derved bruge bygningerne til flere forskellige formål. I den forbindelse opfordrer OmrådeUdvalget til, at man evaluerer på de erfaringer, der allerede er gjort hermed i organisationen.

OmrådeUdvalget ønskede at få oplyst, hvordan arbejdsmiljøet er tænkt ind i P40, samt om der er taget højde for afledte effekter af P40 på eksempelvis sygefraværet. Det blev oplyst, at arbejdsmiljøopgaver i relation til P40 skal håndteres af arbejdsmiljøorganisationen på lige fod med alle øvrige arbejdsmiljøopgaver.

OmrådeUdvalget gjorde endvidere opmærksom på, at frygten for fyrringer som følge af P40 skaber utryghed hos medarbejderne ude på de enkelte arbejdspladser. Der skal være et særligt fokus på denne utryghed, og hvordan den kan mindskes. I den forbindelse er det vigtigt at se effektiviseringsdagsordenen i tæt sammenhæng med de rekrutteringsudfordringer, vi kommer til at stå overfor i fremtiden. Den største udfordring i de kommende år bliver at skaffe hænder nok, og derfor er fyrringer ikke det første, man vil gribe til.

Endelig spurgte OmrådeUdvalget ind til, om Odder Kommune har et økonomisk råderum til de stigende energipriser. Normalt kompenseres kommunerne af staten for stigende energipriser, men det vil ikke være tilfældet i indværende år. Det vurderes derfor, at der skal findes ca. 5 mio. kr. til stigende energipriser i indværende år. I det lys bliver det relevant at tænke i energibesparende foranstaltninger, som der kan optages lån til, men anlægsrammen må fortsat ikke overstiges.

4. Rekruttering og fastholdelse – til information og drøftelse

HovedUdvalget har i lyset af rekrutteringsudfordringen nedsat en arbejdsgruppe, der i udgangspunktet har fået til opgave at udarbejde et udkast til en rekrutteringsstrategi og en livsfasepolitik. Arbejdsgruppens medlemmer er:

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

Arbejdsgruppen har foreløbig afholdt to arbejds møder, hvor der er arbejdet med brainstorm på, hvad der er vigtigt at favne i indsatsen for at rekruttere og fastholde dygtige medarbejdere og ledere. Gruppen har endvidere gennemført en SWOT-analyse i forhold til at rekruttere og fastholde medarbejdere og ledere. Input fra OmrådeUdvalgets møde den 20. juni 2022 har indgået i arbejdet.

Arbejdsgruppen arbejder i idefasen med en opdeling af de forskellige input i:

- Før – hvad kan vi gøre inden rekruttering/ansættelse
- Under – hvad kan vi gøre under ansættelsen
- Efter – 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 med input 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 ét samlet produkt, som 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?
- Har udvalget øvrige overvejelser, som arbejdsgruppen bør tage med i det videre arbejde?

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

Bilag: Brainstorm på rekruttering og fastholdelse, dok. nr. D2022-55439
SWOT-analyse, dok. nr. D2022-76899

Der er generelt ros fra OmrådeUdvalget til arbejdsgruppen for analysearbejdet.

OmrådeUdvalget fremhæver onboarding med faste opfølgninger og inddragelse af hele TRIO'en samt en tæt relation til leder og kolleger som altafgørende for at fastholde nye medarbejdere. Desuden er det vigtigt, at arbejdspladsen er åben for tilbagespil fra de nye medarbejdere. I forhold til de mere etablerede medarbejdere er det i et fastholdelses øjemed vigtigt med løbende kompetenceudvikling.

OmrådeUdvalget ser, at de mange input kræver en lokal oversættelse og videre bearbejdning.

5. Arbejds miljø på børn, unge og kultur området – til information og drøftelse

OmrådeUdvalget har besluttet at sætte arbejds miljø på dagordenen to gange årligt med henblik på at vurdere, om der er behov områdespecifikke anbefalinger til det lokale niveau. Vurderingen skal ske med udgangspunkt i en drøftelse af Arbejdstilsynets vejledninger og påbud samt interne auditrapporter på området.

I perioden januar til september 2022 er der gennemført fire tilsynsbesøg samt to interne audits på børn, unge og kultur området.

Arbejdstilsynet har gennemført tilsynsbesøg på Saksild Skole den 2. februar 2022. Arbejdstilsynet gav i forbindelse med besøget et påbud om at revidere arbejdspladsvurderingen. Påbuddet er efterkommet.

Arbejdstilsynet har besøgt Daglejeren den 2. maj 2022. Der blev i forbindelse med besøget ikke konstateret nogle overtrædelser af arbejds miljølovgivningen, og Daglejeren fik derfor en grøn smiley.

Arbejdstilsynet har desuden besøgt Ungdomsskolen den 1. juni 2022. Også her blev der givet en grøn smiley.

Endelig har Arbejdstilsynet den 23. august 2022 gennemført tilsynsbesøg på Gylling Skole. Arbejdstilsynet vurderede i forbindelse med besøget, at arbejdsmiljøet på skolen er i orden, og der blev derfor givet en grøn smiley. Under besøget blev der talt om forekomsten af vold og trusler, og Arbejdstilsynet har sendt en vejledning med anbefalinger til arbejdet med forebyggelse af vold og trusler i arbejdet med børn og unge.

HR har i februar/marts 2022 gennemført intern audit i Hou Skole & Børnehus. Der blev i den forbindelse givet en afvigelse omhandlende systematik i arbejdsmiljøarbejdet. Endvidere blev der givet anbefalinger i relation til samarbejde i arbejdsmiljøarbejdet, forudsigelighed i hverdagen og ved forandringer, følelsen af retfærdighed, fraværskulturen samt forebyggelse af ulykker.

HR har den 5. september 2022 gennemført intern audit på Børne- og Familiecentret. Auditrapporten er endnu ikke klar, men der er ikke givet nogle afvigelser i forbindelse med audit. Det anbefales, at der arbejdes med at styrke den psykologiske tryghed og sociale kapital samt ledergruppens sammenhængskraft, ligesom der bør arbejdes yderligere med forebyggelse og håndtering af krænkende handlinger.

På mødet drøfter OmrådeUdvalget behovet for områdespecifikke anbefalinger og/eller tiltag med afsæt i erfaringerne fra tilsyn og interne audit. I drøftelsen bør OmrådeUdvalget have et særligt fokus på:

- Systematik i arbejdsmiljøarbejdet
- Arbejdspladsvurderinger (APV)
- Vold og trusler i arbejdet med børn og unge

Bilag: Påbud Saksild Skole, dok. nr. D2022-21875
Vejledning Gylling Skole, dok. nr. D2022-93837
Auditrapport Hou Skole & Børnehus, dok. nr. D2022-25059

OmrådeUdvalget gør opmærksom på, at en grøn smiley ikke er ensbetydende med, at der ikke er arbejdsmiljøproblematikker, der skal arbejdes med.

Dagplejen har fået en grøn smiley, men arbejdsmiljøet er påvirket af, at der pt. mangler en legestue, hvor dagplejerne kan mødes. En legestue er med til at styrke vi-følelsen, og den giver bedre muligheder for løbende at se ledelsen.

6. Kapacitetsudfordringer i dagtilbud og skole – til information og drøftelse

OmrådeUdvalget drøftede på møde den 20. juni 2022 status på børnetal og kapacitet. De nyeste data vidner om, at kapacitetsudfordringerne på dagtilbuds- og skoleområdet stadig er aktuelle, og på dagtilbudsområdet er fire områder særligt udfordret akut:

0-2 års området i Odder By

Der ikke er tilstrækkeligt med pladser efter jul. Børnene passes de fleste steder på c-niveau, og der bliver ikke som forventet flere pladser til januar. Desuden er antallet af dagplejere faldende.

Vuggestue Odder by	Årligt gennemsnit	Sep 2022	Okt	Nov	Dec	Jan 2023	Feb	Mar
Total								
Indmeldte + forventede	174,58	174	181	187	192	188	193	197
Normerede	155,83	157	157	157	157	165	165	165
Maksimum kapacitet	206,00	206	206	206	206	206	206	206

3-5 års området i Gylling

I Gylling er man særligt udfordret af væksten i antal børnehavebørn. Der er ikke tilstrækkelig plads i børnehaven, og problemet eskaleres frem til april 2023. Pt. er der tilstrækkelig vuggestuepladser, men vuggestuen er etableret på 1. sal.

Gylling Landsbyordning - børnehave	Årligt gennemsnit	Sep	Okt	Nov	Dec	Jan 2023	Feb	Mar
Gylling Børnehus								
Indmeldte + forventede	40,42	39	41	43	44	47	48	48
Normerede	38,00	38	38	38	38	38	38	38
Maksimum kapacitet	40,00	40	40	40	40	40	40	40

0-2 års områder + 3-5 års området i Saksild

I Saksild er man både udfordret på vuggestue- og børnehavepladser. I begge afdelinger balanceres på kanten af et c-niveau.

Saksild Landsbyordning - dagpleje	Årligt gennemsnit	Sep	Okt	Nov	Dec	Jan 2023	Feb	Mar
Total								
Indmeldte + forventede	17,25	16	14	14	14	14	14	14
Normerede	19,00	20	16	16	16	16	16	16
Maksimum kapacitet	-	-	-	-	-	-	-	-

Saksild Landsbyordning - vuggestue	Årligt gennemsnit	Sep	Okt	Nov	Dec	Jan 2023	Feb	Mar
Saksild Børnehus								
Indmeldte + forventede	14,33	16	15	15	15	14	14	16
Normerede	10,42	11	11	11	11	11	11	11
Maksimum kapacitet	16,00	16	16	16	16	16	16	16

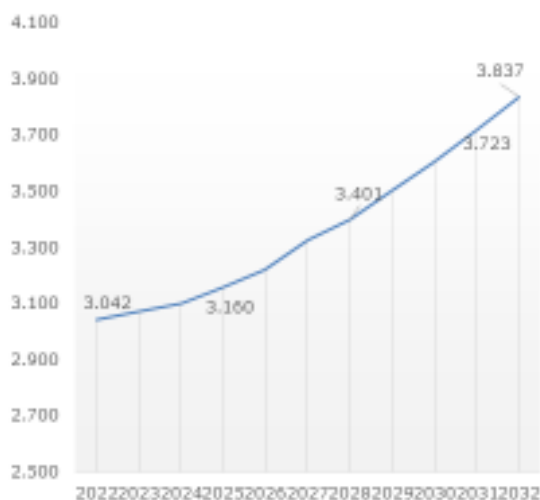
Saksild Landsbyordning - børnehave	Årligt gennemsnit	Sep 2022	Okt	Nov	Dec	Jan 2023	Feb	Mar
Saksild Børnehus								
Indmeldte + forventede	49,25	52	53	56	57	58	60	61
Normerede	42,92	47	47	47	47	47	47	47
Maksimum kapacitet	63,00	63	63	63	63	63	63	63

0-2 års området i Hundslund

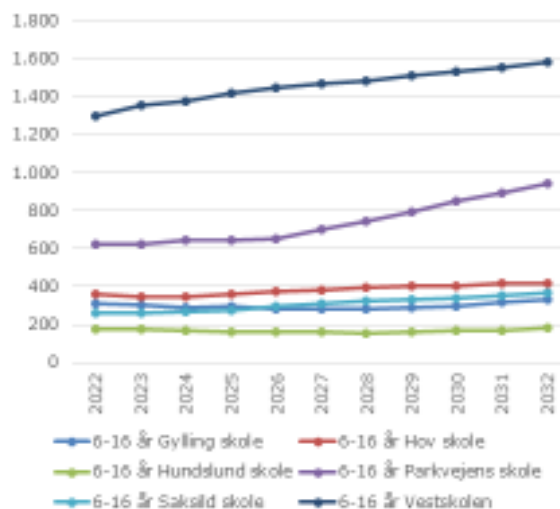
Hundslund har en meget lille vuggestueafdeling og er ligeledes udfordret på kapacitet.

På skoleområdet forventes der også kapacitetsudfordringer i fremtiden. Den nyeste befolkningsprognose viser, at elevgrundlaget i alderen 6-16 år er stigende i perioden 2022-2032.

Befolkningsprognose 6-16 år



Forventet udvikling på skoledistriktsniveau



Skoledistrikt	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	Udvikling 2022-2032
Gylling skole	314	304	290	297	285	286	283	289	295	315	331	17
Hov skole	359	349	346	361	373	382	395	401	401	414	415	57
Hundslund skole	178	174	169	160	158	159	156	164	171	172	183	5
Parkvejens skole	623	626	641	644	653	704	745	791	851	896	940	317
Saksild skole	265	258	269	274	295	313	325	329	342	356	365	100
Tunø	8	8	8	7	9	11	13	14	16	18	18	10
Vestskolen	1.296	1.353	1.376	1.416	1.449	1.469	1.484	1.514	1.530	1.552	1.584	288
Resultat	3.042	3.072	3.098	3.160	3.223	3.325	3.401	3.503	3.607	3.723	3.837	795

Udviklingskoordinator for skole og dagtilbud Lise Gammelby vil på mødet orientere om den aktuelle status på kapacitetsudfordringerne samt arbejdet med at imødegå udfordringerne.

OmrådeUdvalget drøfter de arbejdsmiljømæssige aspekter af kapacitetsudfordringerne i dagtilbud og skole, herunder OmrådeUdvalgets rolle i forhold til at afdække og imødegå eventuelle udfordringer i arbejdsmiljøet som følge af kapacitetsudfordringerne.

Bilag: Kapacitetsfremskrivning dagtilbud og skole, dok. nr. D2022-93838

Der er gennemført en kapacitetsanalyse af dagtilbud, og der ses nu ind i en tilsvarende analyse på skoleområdet. Der er nedsat en arbejdsgruppe på tværs, som med afsæt i analyserne ser på mulighederne for at imødegå aktuelle og fremtidige kapacitetsudfordringer.

Det er i Odder Kommune ikke et mål at ramme kvalitetsniveau c, men på kort sigt er det en måde at imødegå de aktuelle kapacitetsudfordringer. Odder Kommune har på kommuneni-

veau ikke ramt kvalitetsniveau C, men på lokalt niveau har flere tilbud ramt kvalitetsniveau c. Presset er størst på vuggestuerne i byen, men med de kommende udvidelser i blandt andet Vennelund og Bendixminde bliver det igen muligt at hæve sig lidt fra kvalitetsniveau c.

På skoleområdet ser vi ind i en stigning på ca. 800 elever over en ti årig periode. Stigningen vil kunne mærkes først på Vestskolen. Herefter forventes en stigning i 2025 i Hou og i 2026 på Parkvejens Skole.

OmrådeUdvalget stillede spørgsmål til brugen af stordagpleje. I dag bliver 30 børn passet i stordagpleje, men der er opstået en usikkerhed i forhold til fremtiden for stordagplejer, hvilket påvirker arbejdsmiljøet. Generelt er det vanskeligt at rekruttere dagplejere, men det gælder ikke stordagplejer. Stordagpleje er generelt en dyrere løsning end almindelig dagpleje, og fleksibiliteten er ikke så stor som i den almindelig dagpleje.

7. Mødekalender for 2023 – til beslutning

I henhold til forretningsordenen skal OmrådeUdvalg Børn, Unge og Kultur årligt afholde seks møder. Møderne foreslås afholdt på følgende datoer:

- Mandag den 20. marts 2023
- Mandag den 8. maj 2023
- Mandag den 19. juni 2023
- Mandag den 18. september 2023
- Mandag den 30. oktober 2023
- Mandag den 11. december 2023

OmrådeUdvalget drøfter forslag til mødedatoer med henblik på godkendelse af mødekalender for 2023.

Godkendt

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

Ny alkohol- og rusmiddelpolitik

Alkohol- og rusmiddelpolitikken var i sin hidtidige udformning ikke længere tidssvarende, og HovedUdvalget har derfor på møde den 29. august 2022 vedtaget en række justeringer, hvor der er lagt 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
- Det er præciseret, at den enkelte borger/medarbejder har frit valg mellem ambulante kommunale behandlingstilbud, og der er henvist til Forebyggelse & Rusmidler på Odder Kommunes hjemmeside for kontaktoplysninger hertil.

Den opdaterede alkohol- og rusmiddelpolitik kan findes på [HR-portalen](#).

Undersøgelse af onboarding af nyansatte

I forlængelse af Christian Harpelunds oplæg på arbejdsmiljødagen den 8. juni 2022 om betydningen af onboarding af nye medarbejdere har Odder Kommune indgået en aftale med firmaet Leapeo om en undersøgelse af onboarding af nyansatte i Odder Kommune.

Undersøgelsen gennemføres som en spørgeskemaundersøgelse blandt ledere og medarbejdere, der er ansat i perioden 1. april 2021 til 31. marts 2022. Undersøgelsen er anonym, og der udarbejdes kun rapporter på et organisatorisk niveau, hvis der er minimum fem besvarelser.

Respondenterne vil ultimo september/primus oktober få tilsendt en mail med link til spørgeskemaet, og resultatet forventes klar primo november måned.

Hygiejnekurser

I forbindelse med budget 2021 blev det besluttet at implementere smarte hygiejnekurser i Odder Kommune. Der er nu indgået aftale med Gyldendal om et online kursus bestående af tre moduler, hvoraf det ene er særligt målrettet børneområdet.

Kurserne bliver obligatoriske, og alle medarbejdere vil modtage en e-mail med link til Odder Kommunes læringsportal, hvor modulerne ligger. Lederne får ansvaret for at følge op på, at alle medarbejdere får gennemført kurset.

Ingen bemærkninger

9. Status vedrørende arbejdsmiljø - til information og drøftelse

Besøg af Arbejdstilsynet

Som beskrevet under punkt 5 har Arbejdstilsynet den 23. august 2022 gennemført tilsynsbesøg på Gylling Skole.

Arbejdstilsynet har varslet tilsynsbesøg på:

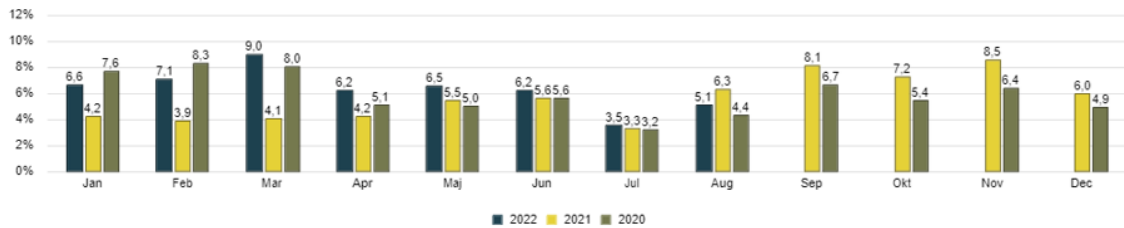
- Børne- og Familiecentret
- Hundslund Skole
- Krible Krable Huset
- Vestskolen, afd. Skovbakken

Intern audit

Den 5. september 2022 er der gennemført intern audit på Børne- og Familiecentret. Auditrapporten er endnu ikke klar, men der er ikke givet afvigelser i forbindelse med besøget.

Sygefravær

Figur 1: Sygefraværsprocent fordelt pr. måned



Tabel 1: Sygefraværsøverblik, indvarende år (2022)														
	Januar til august 2022								Sygefraværet fordelt på intervaller					
	Gns. antal medarbejdere (fuldtidsansatte)	Gns. antal sygedage pr. fuldtidsansat	Andel uden fravær	Sygefravær-årsvækst	Samlet sygefravær	Kort tid (1-14)	Lang tid (15+)	1-dag	2 - 5 dage	6 - 14 dage	15-30 dage	31-30 dage	31+ dage	
	Områdevalg Børn, Unge og Kultur i alt	684 (594)	11,0	31%	25,0	6,3%	2,9%	3,4%	7,7%	23,6%	7,7%	6,6%	15,5%	38,9%
Børne- og Familiecentret	64 (56)	7,7	39,0%	1,7	4,5%	1,9%	2,5%	6,9%	19,5%	14,0%	7,6%	37,4%	14,5%	
Forsbyggelsesafdel.	13 (11)	8,0	54,0%	0,4	5,3%	2,5%	2,8%	7,1%	22,6%	13,1%	0,0%	36,3%	20,2%	
Myndighedsafdel.	21 (19)	5,2	54,0%	0,4	3,4%	1,4%	2,0%	7,1%	18,4%	10,2%	0,0%	63,3%	1,0%	
PPR	17 (15)	13,1	30,0%	0,7	7,5%	2,4%	5,2%	5,3%	11,8%	11,8%	16,7%	31,7%	22,0%	
Sundhedsplejen	13 (11)	2,3	15,0%	0,1	1,7%	1,7%	0,0%	8,1%	54,1%	37,8%	0,0%	0,0%	0,0%	
Børnepasning Odder By	196 (184)	11,4	27,0%	8,1	6,6%	3,3%	3,3%	7,9%	30,1%	7,0%	7,0%	12,6%	35,4%	
Bifrost	41 (35)	7,2	23,0%	1,0	4,2%	3,7%	0,4%	16,2%	62,5%	8,2%	5,2%	0,0%	7,8%	
Dagplejen	46 (56)	3,4	33,0%	2,0	5,4%	2,0%	3,4%	3,8%	26,6%	6,5%	10,6%	0,0%	52,5%	
Egholmsgård	30 (27)	15,3	28,0%	1,6	8,8%	5,2%	3,7%	5,8%	27,6%	3,6%	21,1%	41,3%	0,0%	
Krible Krable huset	30 (23)	18,8	22,0%	1,7	10,3%	5,6%	5,2%	9,3%	25,5%	8,1%	3,4%	21,0%	32,1%	
Børnehaven Vennelund	51 (42)	11,0	32,0%	1,8	6,3%	2,3%	4,0%	6,5%	21,7%	8,0%	0,0%	5,0%	58,8%	
Fritid:	34 (15)	13,9	45%	0,8	8,0%	2,4%	5,6%	2,1%	13,5%	14,3%	4,5%	0,0%	65,5%	
Odder Bibliotek	9 (8)	6,7	30%	0,2	4,4%	3,1%	1,3%	3,1%	35,3%	34,4%	26,6%	0,0%	0,0%	
Odder Musikskole	25 (8)	23,2	48%	0,6	13,4%	2,0%	11,3%	1,3%	8,3%	10,2%	0,0%	0,0%	78,3%	
Undervisning	389 (339)	11,1	32%	14,5	6,4%	2,9%	3,6%	8,2%	21,7%	6,6%	6,6%	16,2%	40,7%	
Landsbyrdhøjsler	145 (119)	17,0	26%	7,8	9,8%	3,1%	6,7%	5,3%	17,2%	5,0%	3,8%	16,3%	52,5%	
Gylling & Sakzild Pædagog	35 (34)	22,2	23%	2,9	12,8%	2,3%	3,3%	2,8%	15,5%	3,4%	1,6%	0,0%	76,7%	
Gylling Skole & SFO	18 (15)	12,3	29%	0,7	7,4%	3,0%	4,4%	8,4%	27,2%	5,2%	9,3%	0,0%	49,2%	
Hou & Hundslund Pædagog (inkl. leder af LBO)	26 (22)	14,3	23%	1,3	8,6%	3,2%	5,5%	5,3%	21,2%	4,1%	4,4%	58,2%	6,2%	
Hou Skole & SFO	24 (17)	8,1	36%	0,5	4,7%	2,3%	1,8%	9,6%	18,3%	9,2%	0,0%	0,0%	62,9%	
Hundslund Skole & SFO	19 (13)	10,6	30%	0,6	7,0%	2,5%	4,5%	14,8%	13,6%	7,7%	7,1%	56,8%	0,0%	
Sakzild Skole & SFO	23 (17)	25,4	21%	1,7	14,7%	4,5%	10,2%	1,0%	12,3%	4,5%	5,1%	10,1%	66,4%	
Parkvejens Skole og SFO	141 (128)	8,3	33%	4,1	4,8%	3,1%	1,6%	12,3%	29,5%	7,9%	14,0%	17,3%	18,9%	
Odder Ungdomsskole	19 (12)	11,7	44%	0,6	6,7%	3,5%	3,2%	8,0%	15,0%	6,2%	21,2%	43,6%	0,0%	
Parkvejens Specialklasse	43 (42)	4,2	42%	0,8	2,7%	1,8%	0,3%	3,8%	35,1%	17,1%	11,7%	26,3%	0,0%	
Parkvejens Skole	66 (62)	10,2	27%	2,5	5,3%	3,3%	2,0%	15,3%	31,0%	3,3%	17,8%	10,8%	21,3%	
Sfo. Parkvejen og specialklasse	13 (11)	6,0	24%	0,3	4,0%	3,3%	0,6%	8,2%	28,6%	10,3%	0,0%	0,0%	52,4%	
Vestskolen	104 (92)	7,5	42%	2,7	4,3%	2,1%	2,2%	10,9%	24,4%	9,7%	5,1%	14,9%	35,1%	
Skovbakkeskolen (inkl. leder af Vestskolen)	50 (45)	8,5	33%	1,5	4,3%	1,3%	3,0%	7,8%	19,4%	8,8%	5,1%	8,1%	50,3%	
Vestermarken	26 (23)	6,3	41%	0,6	3,7%	2,5%	1,2%	18,7%	36,6%	10,4%	11,3%	22,4%	0,0%	
Vestskolen SFO + Juniorklub	27 (24)	6,6	47%	0,6	3,8%	2,1%	1,7%	12,4%	27,5%	11,2%	0,0%	25,8%	23,0%	

Tabel 2: Sygefraværsøverblik, sidste år (2021)													
	Januar til august 2021												
	Gns. antal medarbejdere (fuldtidsansatte)	Gns. antal sygedage pr. fuldtidsansat	Andel uden fravær	Sygefraværs- årsvækst	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
Områdeudvalg Børn, Unge og Kultur i alt	666 (586)	8	43%	18,1	4,6%	2,3%	2,4%	8,5%	22,4%	6,5%	6,2%	16,1%	40,2%
Børne- og Familiecentret	55 (48)	12,0	27%	2,2	6,9%	3,3%	3,6%	8,2%	12,1%	9,1%	14,2%	7,3%	49,1%
Forebyggelsesafdel.	12 (11)	5,0	31%	0,2	2,9%	2,2%	0,8%	15,2%	37,0%	17,4%	30,4%	0,0%	0,0%
Myndighedsafdel.	15 (14)	11,6	38%	0,6	6,7%	1,3%	5,4%	4,7%	6,7%	4,0%	9,3%	0,0%	75,3%
PPR	14 (12)	23,9	0%	1,1	13,8%	8,9%	4,8%	8,4%	12,9%	12,9%	0,0%	0,0%	65,8%
Sundhedsplejen	13 (10)	5,2	44%	0,2	3,0%	0,9%	2,1%	13,8%	6,2%	3,2%	21,5%	43,2%	0,0%
Børnepasning Odder By	190 (182)	8,3	39%	5,8	4,8%	2,4%	2,4%	7,4%	32,5%	8,3%	5,3%	19,7%	26,8%
Bifrost	42 (37)	9,3	44%	1,3	5,4%	2,1%	3,3%	3,3%	30,1%	5,8%	3,3%	22,0%	35,4%
Dagplejen	49 (60)	7,5	38%	1,7	4,4%	2,3%	2,1%	5,7%	33,4%	11,3%	4,8%	31,3%	13,4%
Egholmsgård	28 (26)	4,4	35%	0,4	2,5%	2,1%	0,4%	14,5%	68,9%	0,0%	16,6%	0,0%	0,0%
Krible Krable huset	30 (25)	13,3	37%	1,3	7,7%	4,4%	3,2%	8,4%	30,1%	15,2%	0,0%	0,0%	46,3%
Børnehaven Venneklud	41 (34)	8,1	37%	1,1	4,7%	1,6%	3,1%	10,2%	22,4%	2,4%	10,5%	36,4%	18,0%
Fritid	32 (15)	1,4	68%	0,1	0,9%	0,4%	0,5%	12,2%	51,2%	0,0%	36,6%	0,0%	0,0%
Odder Bibliotek	10 (8)	1,5	75%	0,1	1,3%	0,3%	1,0%	16,7%	0,0%	0,0%	83,3%	0,0%	0,0%
Odder Musikskole	22 (7)	0,6	63%	0,0	0,5%	0,5%	0,0%	8,7%	31,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Undervisning	390 (340)	7,6	46%	10,0	4,4%	2,1%	2,3%	9,1%	18,3%	5,3%	5,0%	15,8%	46,5%
Landsbyordninger	139 (116)	9,0	48%	4,0	5,2%	2,9%	2,3%	6,3%	18,8%	8,3%	7,3%	24,8%	34,6%
Gylling & Sakseid Pæning	33 (32)	10,4	33%	1,3	6,0%	4,8%	1,2%	3,6%	22,5%	7,9%	9,6%	17,9%	38,4%
Gylling Skole & SFO	19 (15)	10,9	58%	0,6	6,3%	3,4%	2,9%	11,0%	14,0%	0,0%	0,0%	75,0%	0,0%
Hou & Hundslund Pæning (inkl. leder af LBO)	27 (22)	9,8	42%	0,8	5,7%	2,6%	3,1%	8,2%	25,0%	3,1%	7,7%	19,9%	36,2%
Hou Skole & SFO	22 (16)	7,6	55%	0,5	4,4%	0,8%	3,6%	4,6%	5,1%	3,0%	0,0%	0,0%	87,3%
Hundslund Skole & SFO	19 (14)	4,0	52%	0,2	2,6%	1,9%	0,7%	6,9%	33,6%	19,0%	27,6%	12,9%	0,0%
Sakseid Skole & SFO	20 (17)	8,7	59%	0,6	5,0%	2,4%	2,6%	7,8%	11,7%	21,9%	0,0%	58,6%	0,0%
Parkvejens Skole og SFO	146 (132)	7,8	43%	4,0	4,5%	1,6%	2,9%	11,4%	13,0%	2,3%	4,3%	8,6%	60,5%
Odder Ungdomsskole	21 (14)	14,1	43%	0,9	3,3%	2,2%	7,1%	4,0%	5,8%	0,0%	0,0%	23,6%	66,7%
Parkvejens Specialklasse	46 (45)	4,4	47%	0,8	2,5%	1,3%	1,2%	10,4%	24,4%	11,4%	27,5%	26,4%	0,0%
Parkvejens Skole	66 (62)	8,2	45%	2,0	4,8%	1,5%	3,3%	17,0%	12,5%	1,1%	0,0%	0,2%	69,3%
Sfo, Parkvej og Specialklasse	14 (12)	8,8	22%	0,4	5,1%	2,9%	2,2%	5,8%	11,7%	0,0%	0,0%	0,0%	82,5%
Vestskolen	104 (92)	5,5	50%	1,9	3,2%	1,8%	1,4%	9,4%	29,8%	6,4%	2,1%	14,8%	37,5%
Skovbakkeskolen (inkl. leder af Vestskolen)	54 (47)	5,5	61%	1,0	3,2%	1,4%	1,8%	5,0%	10,3%	3,1%	0,0%	30,2%	51,5%
Vestermarken	27 (23)	3,5	39%	0,3	2,3%	2,3%	0,0%	19,0%	68,8%	12,2%	0,0%	0,0%	0,0%
Vestskolen SFO + Juniorklub	24 (22)	7,1	37%	0,6	4,1%	2,4%	1,8%	10,3%	35,8%	7,9%	6,7%	0,0%	39,4%

Sygefraværet på børn, unge og kultur området er i perioden januar til august markant højere end i samme periode sidste år. Sygefraværet er steget med 37 procent fra 4,6 procent til 6,3 procent. Der er sket stigninger i både korttids- og langtidsfraværet. Bifrost og Børne- og Familiecentret har som de eneste virksomheder på området oplevet et fald i sygefraværet.

Sygefraværsprojektet på skoleområdet og i landsbyordningerne pågår stadig. Processen i forhold til arbejdsmængde og tidspres afdækkede udfordringer i relation til de inkluderende læringsfællesskaber, hvorfor der er igangsat en forebyggende indsats i forhold til høje følelsesmæssige krav i arbejdet med børn med særlige udfordringer. Indsatsen består i et kompetenceudviklingsforløb i forhold til mestring og inklusion for alt pædagogisk personale på skolerne ved psykolog Katrine Tranum Thomsen.

På dagtilbudsområdet har der været en indledende dialog med alle virksomhedsledere med henblik på at kaste lys over udfordringerne i relation til sygefravær. Der er aftalt et nyt møde med henblik på at vurdere, hvilke lokale indsatser der er brug for. Det er dog allerede aftalt, at samarbejdet med Jobcentret bliver et særligt indsatsområde.

I hele den kommunale organisation pågår der stadig en indsats i forhold til fraværdata. En stor gruppe ledere har deltaget i et kompetenceudviklingsforløb i forhold til tolkning og anvendelse af fraværdata, og mange ledere har benyttet sig af muligheden for sparring med sygefraværskonsulenten i forhold til egne lokale fraværdata. Indsatsen har betydet, at rigtig mange ledere er kommet godt i gang med at bruge den nye dataportal til løbende at følge op på sygefraværet. Nogle steder har den øgede brug af og indblik i data afstedkommet et arbejde med at gøre data mere valide.

Der er indgået aftale med firmaet Conopor om en fortsat særlig indsats i forhold til gravide medarbejdere. Indsatsen har til formål at forebygge sygemeldinger hos gravide. Aftalen med Conopor indebærer, at alle gravide ansat ved Odder Kommune får mulighed for et forløb bestående af to samtaler af en timers varighed. Samtalerne foregår på arbejdspladsen med deltagelse af den gravide, hendes leder og jordmoderen. Under samtalerne vil jordmoderen rådgive og vejlede om, hvordan arbejde og graviditet kan gå op i en højere enhed. Jordmoderen kan desuden rådgive om udarbejdelse af arbejdspladsvurdering for gravide og ammende. Den gravide modtager inden første møde et spørgeskema og mere information.

Der er startet et ledernetværk op, som har til formål at skabe rum for, at lederne kan sparre med hinanden omkring arbejdet med at nedbringe sygefraværet og højne trivslen på arbejdspladserne. Mødefrekvens og indhold aftales mellem netværksdeltagerne og justeres løbende. Første møde i netværket blev afholdt fredag den 9. september 2022.

Influenzavaccination

Igen i år tilbydes alle ansatte ved Odder Kommune gratis influenzavaccination. Vaccinationerne gives den 25. oktober 2022 kl. 13.00-19.00 og den 27. oktober kl. 07.00-12.00 i lokalet Spisestuen i Vita Park. Ligesom de foregående år booker man sig ind på en tid via et link, som er tilgængeligt på HR Portalen.

Ændring af lovgivning vedr. anmeldelse af arbejdsulykke

Der er sket en mindre justering af reglerne om anmeldelse af arbejdsulykker pr. 1. juli 2022. De væsentligste ændringer er, at;

- fristen for anmeldelse af en arbejdsulykke ændres fra 9 til 14 dage efter første fraværsdag.
- det primære anmeldelseskriterium ændres således, at en ulykke skal anmeldes i EASY, hvis ulykken har medført fravær fra det sædvanlige arbejde ud over ulykkesdatoen.
- det sekundære anmeldelseskriterium ændres således, at en ulykke skal anmeldes i EASY, hvis det forventes, at der skal betales ydelser efter arbejdsskadesikringsloven, uanset om ulykken har medført fravær.

HR-portalen er opdateret med de nye regler.

Ingen bemærkninger

10. Kommunikation på baggrund af mødet – til beslutning

OmrådeUdvalget drøfter behovet for kommunikation på baggrund af mødet, herunder:

- Hvilke budskaber og beslutninger er vigtige at få kommunikeret?
- Hvem er ansvarlig for at kommunikere budskaber og beslutninger?
- Hvordan skal budskaber og beslutninger kommunikeres?

OmrådeUdvalget ønsker at kommunikere vigtigheden af, at der på de enkelte arbejdspladser er fokus på arbejdsmiljøet i forbindelse med effektiviseringer.

11. Opfølgning på årshjul og planlægning af næste møde – til beslutning

OmrådeUdvalget følger op på årshjulet med særligt fokus på dagsorden for næste møde, herunder prioritering af de enkelte punkter samt mødeform.

Bilag: Årshjul, dok. nr. D2021-111037

På mødet i december ønskes en status på P40 samt en præsentation af den nye direktør for området.

12. Til efterretning

- Referat Dagplejen 08.09.2022, dok. nr. D2022-82459

Ingen bemærkninger

13. Eventuelt

Lene Rasmussen tiltræder som ny dagtilbudsleder i Landsbyordningerne pr. 1. december 2022.

Flere af OmrådeUdvalgets medarbejderrepræsentanter har ikke en nøglebrik, som giver adgang til rådhuset uden for åbningstid. Der aftales derfor en procedure mellem medarbejderrepræsentanterne i OmrådeUdvalget, som sikrer, at alle kan komme ind til formøderne starter.

Næste møde: mandag den 12. december 2022