

# Odder Kommune



## Referat

# Hovedudvalg

**Den 15-11-2021**

Tidspunkt:  
**09:00**

Sted:  
**Rådhuset, Mødelokale 2**

Deltagere:  
**Anette Holm Sørensen  
Bodil Jeppesen  
Flemming Skaarup  
Henning Haahr  
Jeanne Bøg Pedersen  
Jette Lorenzen  
Julie Fjældstad  
Lone Bay  
Morten Møller  
Rikke Liboriussen  
Sabine Krieger  
Tom Thielemann  
Torben Gejl Kristensen**

Afbud:  
**Leo Kristoffersen  
Thomas Jørgensen**



## Indholdsfortegnelse

1.	Godkendelse af referat fra sidste møde.....	3
2.	Godkendelse af dagsorden .....	4
3.	GDPR organisering og status .....	5
4.	Status på sygefravær og indsatser .....	7
5.	Nyt fra Arbejdsmiljøgruppen under Hovedudvalget.....	11
6.	Status på arbejdsmiljø .....	12
7.	Godkendelse af Hovedudvalgets Strategiplan 2021-2024 .....	14
8.	Digitaliseringsstrategien for Odder kommune .....	15
9.	Tema for MED klippekort 2022 .....	17
10.	Rejsehold med fokus på indeklima på skoler.....	18
11.	Budget og Økonomi.....	20
12.	GPS trackere i kommunens biler .....	21
13.	Årshjul for 2022 .....	22
14.	Eventuelt .....	23
15.	Kommunikation fra mødet .....	24
	Underskriftsark.....	26



---

## 1. Godkendelse af referat fra sidste møde

Dok.nr.: D2021-110685

Sagsnr.: S2019-15226

**Åbent**

Fraværende: –

### Forvaltningen indstiller

*Punktet er til beslutning.*

### Beslutning

Godkendt

Bilagsliste

[D2021-101201](#)

Åbent referat - Hovedudvalg den 13-09-2021, kl. 09:00-12:00

---



---

## 2. Godkendelse af dagsorden

Dok.nr.: D2021-110686

Sagsnr.: S2019-15226

**Åbent**

Fraværende: —

### **Forvaltningen indstiller**

*Punktet er til beslutning.*

### **Beslutning**

Godkendt

---



### 3. GDPR organisering og status

Dok.nr.: D2021-113432

Sagsnr.: S2020-26907

**Åbent**

Fraværende: –

#### Dagsorden

*Punktet er til information og drøftelse.*

*Der afsættes 20 minutter til punktet.*

*Databeskyttelsesrådgiver Lars Nors deltager under punktet.*

Databeskyttelsesrådgiver Lars Nors giver Hovedudvalget en orientering om organiseringen af GDPR opgaverne samt om status på opgaven med særligt fokus på uddannelse af medarbejdere og ledere.

#### Forvaltningen indstiller

-

#### Beslutning

Databeskyttelsesrådgiver Lars Nors orienterede kort om organisering, træning og ny læringsportal, hvor nærmere information om GDPR vil blive tilgængelig fremover.

#### Organisering

Der er etableret en organisation med

- en informationssikkerhedsgruppe bestående af Kommunaldirektøren, Digitaliseringschefen og en række virksomhedsledere
- en implementeringsgruppe med en række nøglemedarbejdere, der repræsenterer alle dele af organisationen
- fem fælles GDPR-grupper
- en række lokale GDPR grupper.

Spørgsmål fra medarbejdere om GDPR rettes i første omgang til den lokale GDPR-gruppe.

Information om grupperne findes på Odder Kommunes læringsportal.

Der sker logning i diverse systemer, og der gennemføres stikprøvekontrol i forhold til brugernes anvendelse af systemerne.

Kontrol sker indenfor rammen af den overenskomstmæssige "Aftale om kontrolforanstaltninger". Det fremgår bl.a. heraf, at "*Kontrolforanstaltninger skal være sagligt begrundede i driftsmæssige årsager og have et fornuftigt formål. Kontrolforanstaltninger skal indrettes således, at der er et rimeligt forhold mellem formål og midler.*"

#### GDPR træning - inkl. quiz

Alle nyansatte, der har en arbejdsmail (gælder både "odder-mail" og "odsko-mail") får tilsendt elektronisk undervisningsmateriale.

Nye ledere får herudover tre undervisningsmoduler særligt målrettet ledelsesansvaret.



---

En gang om året vil man få tilsendt en GDPR-quiz, som genopfrisker nogle af GDPR-reglerne.

**Mere om GDPR information**

Odder Kommunes læringsportal bliver det nye informationssted for bl.a. GDPR. Portalen er ikke helt klar til brug på GDPR området, men er godt på vej.

Medarbejdere med adgang til citrix har direkte adgang til læringsportalen. Der kan også skabes let tilgængelig adgang eksempelvis via link fra AULA til Læringsportalen.

Læringsportalen findes via dette link:

<https://odder.myacademy.dk/client/default.aspx?CAID=327559>

Dias fra mødet udsendes sammen med referatet.

---



#### 4. Status på sygefravær og indsatser

Dok.nr.: D2021-114780

Sagsnr.: S2021-3269

Åbent

Fraværende: —

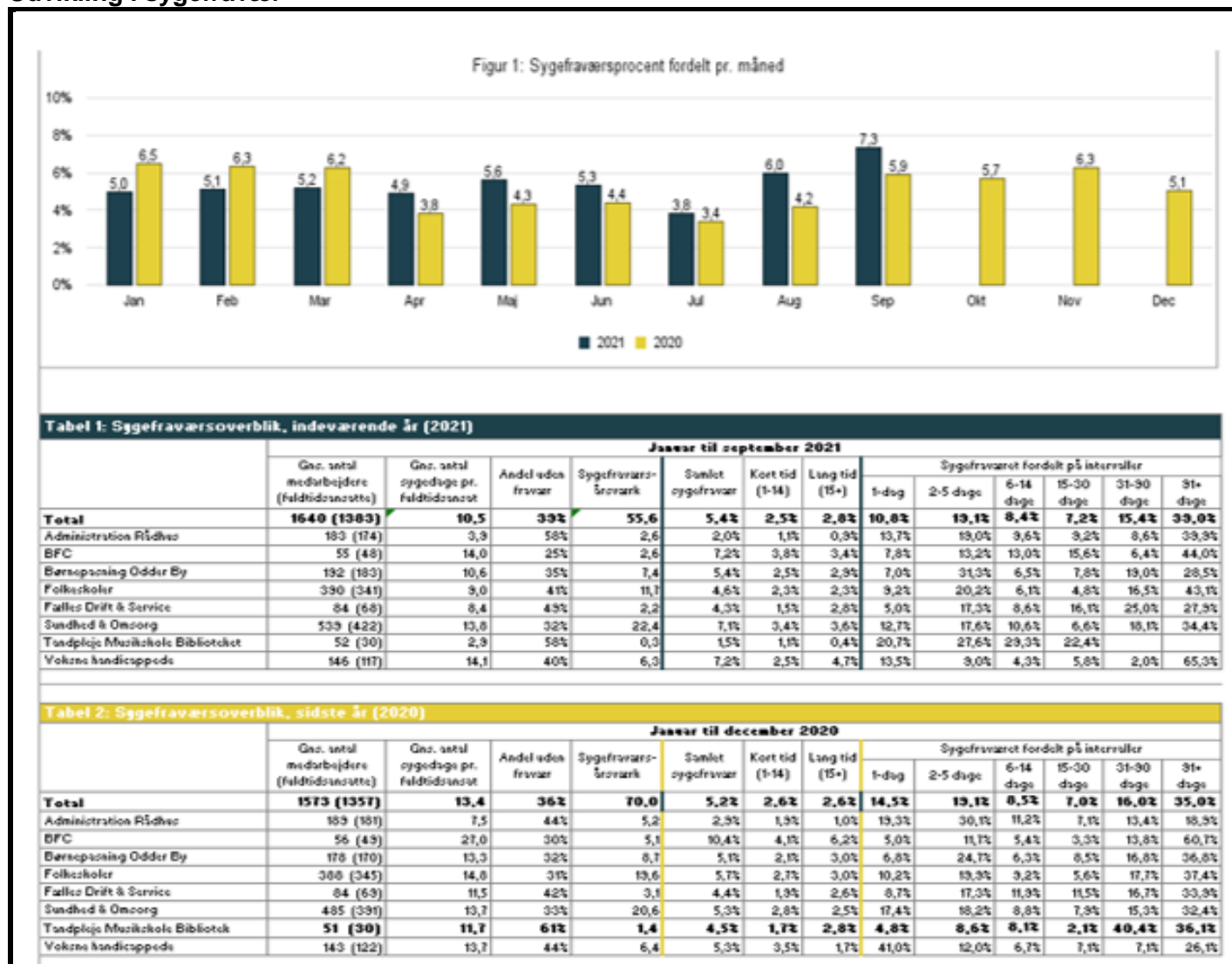
#### Dagsorden

Punktet er til information og drøftelse.

Der afsættes 20 minutter til punktet.

Sygefraværskonsulent Merete Uldall Kristensen deltager under punktet.

#### Udvikling i sygefravær



#### Sygefraværet opgjort på nye måder

Ovenstående statistik er udarbejdet ud fra den nye sygefraværstatistik, hvorfor sygefraværet ydermere ses opgjort i gennemsnit antal sygedage pr. fuldtidsansat samt sygefraværsværvæk. Her



ser der i sammenligningen mellem hele 2020 og den nuværende periode af 2021, et markant fald på begge parametre. De gennemsnitlige antal sygedage pr. fuldtidsansat, er faldet med 3, 1 dag, mens antallet af sygefraværsårsværk er faldet med 14,4 værk. Omregnes dette ud fra almindelige gennemsnitlig lønning i en kommune på ca. 471.000 kr inkl. pension, ferie ect., vil dette beløbe sig til rundt regnet 6,8 millioner besparelse. Det store fald ses blandt grundet et markant fald hos BFC på 13 årsværk, hos Musikskole, Tandpleje og Bibliotek på 8,8 og et fald på skoleområdet på 5,8. Dog ses en lille stigning hos Voksen Handicappede samt Sundhed og Omsorg.

### **Andel uden fravær (langtidsfriske)**

I den nye statistik fremgår der nu andelen af ansatte, som ikke har fravær. Her ses det, at andelen af medarbejdere som ikke har været syge i 2021, udgør over en tredjedel af alle ansatte, og der ses tilmed en overordnet stigning på 3 procentpoint fra 36% i 2020, til 39% for den nuværende periode af 2021 af disse. Særligt i Administrationen rådhus, Fælles Drift og Service samt i gruppen Musikskole, Tandpleje og Bibliotek, ses der en meget høj procentdel, hvor halvdelen eller lidt over, ikke har været syge.

### **Fraværet fordelt på antal dage**

Som det fremgår af ovenstående statistik, er sygefraværet nu muligt at se fordelt på antallet af dage. Heraf ses det, at der er flest procent i kategorien med 91 dage og derover (39%). Denne kategori, ser endvidere ud til at være stigende, for sammenligner man med sidste års fraværstal, er der 5 procentpoint mere af Odder Kommunes sygefravær, som er 91 dage eller derover.

### **Generel sammenligning siden sidste møde**

Det fremgår af ovenstående at, sygefraværsprocenten for perioden januar til september 2021 ligger på stort set samme niveau som sidste år. Dog skal det bemærkes, at for 2020 vises statistikken for hele året, til sammenligning med at vi for 2021 kun kigger på statistikken for månederne januar til september.

Ses statistikken på et overordnet plan og sammenlignes med statistikken fra sidste Hovedudvalgsmøde, ses der generelt en lille stigning i sygefraværsprocenten for samtlige afdelinger for perioden juli til september 2021.

Sygefraværskonsulent Merete Uldall Kristensen vil under punktet være til rådighed for spørgsmål og drøftelser angående ovenstående statistik, samt orientere om status på igangværende indsatser vedr. nedbringelse af sygefraværet.

### **Forvaltningen indstiller**

-

### **Beslutning**

Der var til mødet fremsendt et ekstra bilag med sygefraværsstatistik, da den oprindelige statistik sammenlignede januar- september 2021 med hele 2020. I det nye bilag sammenlignes samme perioder.

Der er blevet etableret en ny data-portal, hvor lederne har adgang til sygefraværsdata for deres specifikke ledelsesområde. Det er også den vi fremover henter data til MED-systemet i. I de nye data sammenlignes fraværet grafisk måned for måned. Der er derudover flere oplysninger med end tidligere.

Af data fremgår bl.a. også andelen af medarbejdere uden fravær.

Det registrerede sygefravær er endvidere opdelt i nye perioder. - fra en-dagsfravær til fravær over 91 dage.





Samlet set er sygefraværet steget - men det fordeler sig forskelligt, på tværs af organisationen. Hvor fraværet bl.a. er faldet på børne- og unge området ses en stigning på voksenhandicapområdet og ældreområdet.

Da muligheden for sygedagpengerefusion fra første fraværsdag pga. COVID-19 er bortfaldet i august, er vi begyndt at indberette coronafravær, som sygdom fra september.

Det bemærkes, at der siden HU-mødet igen er indført en ret til sygedagpengerefusion fra første fraværsdag i visse corona-relaterede situationer, så vi vil formodentlig igen indberette dette fravær som tjenestefrihed for at sikre at vi kan få hjemtaget al refusion med disse specifikke årsager.

### **Influenzavaccinationer**

469 medarbejdere har modtaget influenzavaccination de to dage, hvor det blev tilbudt i Odder.

Dertil kommer medarbejdere på sundheds- og ældreområdet som evt. har modtaget vaccinen tidligere via det offentlige system.

Der blev rettet opmærksomhed på, at information om influenza-vaccine ikke i alle tilfælde er tilgået egen læge endnu.

Merete Uldall Kristensen følger op.

### **Deltagelse i projekt vedr. gravide**

Som en del af sygefraværsindsatsen deltager i et forskningsprojekt i regi af Defactum - hvor vi har kunnet deltage med op til ti gravide medarbejdere. Der har desværre kun været tre tilmeldinger. Projektet stopper egentlig med udgangen af året - Merete følger op på, om perioden udvides så flere kommer med.

### **Sygefraværprojektet på skoleområdet**

I forhold til projektet på skoleområdet har der været samarbejds møder mellem Jobcenter, Skolerne/landsbyordninger og HR. Der bliver lavet konkrete aftaler, der medfører tidligere samarbejde mellem Jobcenter og den enkelte arbejdsplads.

Det virker at få Jobcentret tidligere på banen. Jobcentret har forskellige tilbud, som kan være hjælpsomme i forebyggelse af langtidsfraværet.

Lige nu har vi fokus på samarbejdet mellem vores eget Jobcenter, som omfatter de medarbejdere, der bor i Odder. Vi forsøger også at få et overblik over tilbud hos Jobcentre i andre kommuner.

Der blev spurgt til om samarbejdet varer ved efter projektperioden - herunder i Sundheds & Omsorg, hvor vi tidligere har haft et fokus. Det er erfaringen her, at når først relationerne og systematikken er skabt varer samarbejdet også ved. Der er en opmærksomhed på, at vi skal huske at informere nye ledere om samarbejdsaftalerne.

I skoleprojektet er der endvidere igangsat en proces med fokus på stor arbejdsmængde og tidspres. Processen har særligt fokus på arbejdsfællesskaber, og omfatter alle medarbejdere på skoleområdet og i landsbyordningerne.

Det blev bemærket at det er vigtigt hele tiden at holde fokus på sygefraværet, så det ikke kun bliver i en periode. Der er en opmærksomhed på at sygefraværet kan påvirkes nogle steder, hvor rekrutteringsudfordringerne også er store, da de nuværende medarbejdere løber rigtigt stærkt og kan blive slidte. Det er et vigtigt opmærksomhedspunkt.

Det blev også bemærket, at det er vigtigt at gøre sig nysgerrig på årsagerne bag sygefraværet, så det ikke løber løbsk. Og det er vigtigt at få hånd om tilbagevenden og optrappingsplaner på et tidligt tidspunkt, så vi får mindre fravær af det meget lange.

Det blev endelig bemærket, at det er vigtigt at holde fokus på den store andel af medarbejdere, som ikke har noget fravær.



---

Bilagsliste

[D2021-115958](#)

Bilag 151121 - Sygefraværsstatistik HU

---



---

## 5. Nyt fra Arbejdsmiljøgruppen under Hovedudvalget

Dok.nr.: D2021-115962

Sagsnr.: S2021-3269

**Åbent**

Fraværende: –

### Dagsorden

*Punktet er til information og drøftelse.*

*Der afsættes 15 minutter til punktet*

*Merete Uldall Kristensen deltager under punktet.*

Arbejdsmiljøgruppen orienterer om gruppens foreløbige arbejde og drøftelser på baggrund af møde i gruppen den 27. oktober 2021.

### Forvaltningen indstiller

-

### Beslutning

HU arbejdsmiljøgruppe har holdt møde i oktober med det nye hold.

Der er aftalt nyt møde den 18. november.

Sundhedspuljen med mulighed for at søge tilskud til lokale tiltag fortsætter året ud - så der er stadig mulighed for at søge puljen.

Der kan læses mere om muligheden for at søge tilskud på HR-portal:

<https://hr.odder.dk/arbejdsmilj%C3%B8/sundhed/sundhedsordning-2019-2021/>

---



## 6. Status på arbejdsmiljø

Dok.nr.: D2021-110732

Sagsnr.: S2021-3269

### Åbent

Fraværende: –

### Dagsorden

*Punktet er til information og drøftelse.*

*Der afsættes 15 minutter til punktet.*

### Besøg af Arbejdstilsynet

Arbejdstilsynet har siden sidste Hovedudvalgsmøde gennemført besøg i Bifrost, hvor der blev givet en grøn smiley uden bemærkninger.

Derudover er der gennemført besøg i Krible Krablehuset, hvor der blev givet et strakspåbud om at sikre at færdselsarealer/veje i Krible Krable Huset holdes fri for huller, legetøj og sand, der kan være til fare for færdslen, så forholdene til stadighed er sikkerhedsmæssigt forsvarlige. Påbuddet er lukket planmæssigt.

### Interne audits

Der er siden sidste møde i Hovedudvalget gennemført audit i Egholmgård. Der er ved audit givet to afvigelser: en i forhold til kemisk risikovurdering og en i forhold til undersøgelse af ulykker.

Der er derudover planlagt intern audit i Vejledning & Mestring, Tandplejen og i Gylling Skole og Børnehus i november måned.

### Supplerende arbejdsmiljøuddannelse

#### Introduktion til arbejdsmiljøarbejdet i Odder - nye ledere og arbejdsmiljørepræsentanter

Den 9. november gennemfører HR teamet introduktion til arbejdsmiljøarbejdet i Odder Kommune for nye ledere og arbejdsmiljørepræsentanter. Kurset er en del af den supplerende arbejdsmiljøuddannelse for nye medlemmer af arbejdsmiljøgrupperne, og supplerer den lovpligtige grunduddannelse ved at sætte særligt fokus på det lokale.

#### Styr bedre gennem forandringer

På årets sidste tilbud om supplerende arbejdsmiljøuddannelse sætter vi fokus på, hvordan man kan skabe en vellykket forandringsproces, og hvordan dette forudsætter en gennemtænkt plan før, under og efter forandringen. Der vil være inspiration til, hvordan arbejdsmiljøorganisationen kan skabe de bedste forudsætninger for gnidningsfrie forandringer bl.a. gennem forståelse af de psykologiske dynamikker, som er i spil i forbindelse med forandringer, risikoanalyse- og vurdering samt involvering.

Arrangementet afholdes i samarbejde med Arbejdsmiljøcentret Human House og gennemføres som webinar den 24. november 2021.

### Forvaltningen indstiller

-

### Beslutning

Det blev som supplement oplyst, at de to påbud, der blev givet på Bronzealdervej i juni er lukket med godkendelse af AT.



---

Det kan endvidere oplyses at Arbejdstilsynet også i november har været på besøg på Stenslund-centret, hvor der blev givet en grøn smiley.

---



## 7. Godkendelse af Hovedudvalgets Strategiplan 2021-2024

Dok.nr.: D2021-112897

Sagsnr.: S2021-3279

**Åbent**

Fraværende: –

### Dagsorden

*Punktet er til beslutning*

*Der afsættes 20 minutter til punktet*

på sidste møde i Hovedudvalget blev der nedsat en arbejdsgruppe, der fik til opgave at færdiggøre udkastet til Hovedudvalgets strategiplan med henblik på endelig godkendelse af det samlede Hovedudvalg.

Arbejdsgruppen mødes den 4. november med henblik på at færdiggøre oplægget. Dagsordenen til Hovedudvalgsmødet udsendes inden mødet i arbejdsgruppen, hvorfor oplægget til strategiplan eftersendes til Hovedudvalget.

### Forvaltningen indstiller

-

### Beslutning

Arbejdsgruppen har arbejdet videre med det strateginotat, som lå fra HU's seminar.

Gruppen er ikke helt i mål, da der fx. på arbejdsmiljøområdet allerede er fastlagt mål, som HU forholder sig til i forbindelse til den årlige arbejdsmiljødrøftelse.

I forhold til fokus på samarbejdsfokus er det arbejdsgruppens indstilling, at det der skal indgå i HU's strategiplan har fokus på samarbejdet i MED-systemet og ikke skal være rettet mod samarbejde med borgerne.

Det blev drøftet om personaleomsætningen bør være et mål - det har været en drøftelse i arbejdsgruppen, som finder at der vil være for mange "fejlkilder" i en personaleomsætningsprocent - fx. alderssammensætning (hvis mange på en arbejdsplads går på pension indenfor en kortere årrække kan det påvirke personaleomsætningen, men vil jo være helt naturligt).

Det blev bemærket, at strategien måske ikke skal indeholde faste målbare mål men alene nogle pejlemærker. Det handler om at få rammesat det vi vil arbejde med, og at vi kan kommunikere tydeligt om det.

Arbejdsgruppen arbejder videre med strategipapiret.

---



## 8. Digitaliseringsstrategien for Odder kommune

Dok.nr.: D2021-112898

Sagsnr.: S2020-26907

**Åbent**

Fraværende: –

### Dagsorden

*Punktet er til information og drøftelse.*

*Der afsættes 25 minutter til punktet.*

Der er vedtaget en ny digitaliseringsstrategi for Odder Kommune, som sætter den strategiske retning for det fælles arbejde med digitalisering i Odder Kommune frem mod 2025.

Strategien indeholder fire fokusområder og tilhørende målsætninger, der skal bidrage til, at vi formår at effektivisere og kvalitetsmæssigt løfte vores organisation gennem fokuserede, digitale tiltag. De fire fokusområder er:

1. Vi vil have digitalt kompetente ledere og medarbejdere
2. Vi vil have teknologi og automatisering på radaren
3. Vi vil have data bag vores beslutninger
4. Vi vil benytte os af effektiv digital kommunikation

Hovedudvalget orienteres om strategien som helhed og organiseringen af arbejdet med digitalisering.

Hovedudvalget drøfter endvidere samspillet mellem digitaliseringsstrategiens fokusområde om digitalt kompetente ledere og medarbejdere og Hovedudvalgets strategiplan.

### Forvaltningen indstiller

-

### Beslutning

Digitaliseringsstrategien omfatter både de løsninger vi stiller til rådighed for borgerne og vores interne digitalisering.

Hovedudvalgets fokus skal særligt være på, hvordan vi trygt og sikkert kommer igennem den digitale transformation og når i mål med strategien - særligt med fokus på at have digitalt kompetente og medarbejdere.

Vi skal have teknologi og automatisering på radaren. Det er vi godt i gang med gennem udvikling af robotter - bl.a. til automatisering af manuelle processer.

Med fokus på at have digitalt kompetente ledere og medarbejdere vil vi frem mod 2025:

- Styrke vores digitale viden og kompetencer.
- Gøre digitalisering til en naturlig del af den enkelte medarbejders og leders hverdag og udviklingsfokus.
- Blive bedre til at indhente gevinsterne fra de digitale løsninger, der implementeres.
- Aktivere og udvikle på eksisterende digitale potentialer blandt ledere og medarbejdere rundt om i organisationen

Hovedudvalget drøftede følgende i forhold til strategien:



---

Der bør være opmærksomhed på at digitaliseringsstrategigruppen tydeligt får beskrevet rollen for teknologiagenter.

Det er vigtigt, at digitalisering bliver dagsordenssat i MED, personalemøder m.m. også med fokus på at få dagsordenssat muligheden for, at de gode forslag til øget digitalisering kan komme fra medarbejderne.

Det er vigtigt at få talt om, at digitalisering ikke nødvendigvis er lig med besparelser, men at der er mange ting vi ikke får gjort, fordi vi ikke har tid - og her kan digitalisering (i nogle tilfælde) være en hjælp.

Udviklingen af digitale kompetencer skal være en del af MUS/GRUS og kompetenceplaner - her også med fokus på, at det ikke kun handler om kurser men også om praktisk læring i hverdagen.

Opmærksomhed på let tilgængeligt udstyr til digital kommunikation.

Endelig rettes opmærksomhed på kompleksiteten, når vi anvender mange forskellige systemer.

#### Bilagsliste

[D2021-112899](#)

Ny digitaliseringsstrategi - præsentation for MED

---





## 9. Tema for MED klippekort 2022

Dok.nr.: D2021-112901

Sagsnr.: S2021-3362

### Åbent

Fraværende: –

### Dagsorden

*Punktet er til beslutning*

*Der afsættes 15 minutter til punktet.*

Hovedudvalget besluttede på sidste møde, at der skulle udarbejdes et overblik over tidligere udbudte klippekort moduler, hvorefter der træffes beslutning om tema for klippekort modul i 2022. I perioden 2016-2020 har MED klippekort været tilrettelagt med følgende temaer:

År	Tema for uddannelse
2016	MED's rolle i forandringsprocesser, med oplæg af Karsten Poulsen om effektiviseringssporet
2017	Fælles arbejdsmiljø- og MED-konference i Spektrum - med oplæg om Social kapital af Tage Søndergaard Kristensen og Relationel velfærd af Jacob Storch
2018 (november)	Kommunikation og sammenhængskraft i MED-systemet med oplæg af Henning Haahr om værdien af MED
2020 (februar/marts)	MEDs rolle i arbejdet med det personalepolitiske værdisæt med oplæg af Jette Lorenzen om perspektiver på værdier i organisationen

Hovedudvalget beslutter, på baggrund af ovenstående, tema og form for MED klippekortuddannelse i 2022.

### Forvaltningen indstiller

-

### Beslutning

Hovedudvalget besluttede, at temaet for MED-klippe kort i 2022 skal handle om sammenhængskraft i MED-systemet. Det er i tråd med HU's strategiplan, hvor samarbejde er et af de fire fokusområder.

Der har tidligere været afsat mellem to og fire dage til afholdelse af klippekortmodul. Det har været anbefalingen, at man tager afsted som MED-udvalg samlet. Det skal også i 2022 være anbefalingen.



## 10. Rejsehold med fokus på indeklima på skoler

Dok.nr.: D2021-112900

Sagsnr.: S2020-26907

**Åbent**

Fraværende: -

### Dagsorden

*Punktet er til information og drøftelse.*

*Der afsættes 10 minutter til punktet.*

Realdania har lanceret et 'Indeklima Rejsehold', som er et gratis tilbud til landets kommuner om at få hjælp til at arbejde strategisk med indeklimaet i skolerne. Afsættet er erfaringerne fra Realdanias kampagne "Skolernes Indeklima", hvor 12 kommuner i 2019-2020 arbejdede strategisk med indeklimaet i skolerne. Her er en af erfaringerne, at overblikket over udfordringerne er det første skridt i retning af en mere målrettet strategisk indsats.

Et af de værktøjer, der er afprøvet på skoler, som Realdania har samarbejdet med i projektperioden er værktøjet SKYEN, som bidrager til, at man kan få systematiseret udluftningen, uden at det forstyrrer undervisningen. SKYEN, som installeres på væggen, lyser rødt, når luftkvaliteten er dårlig, og CO2-niveauet overstiger 1000 parts per million. På Tingbjerg Skole i København er det blevet en del af dukseordningen at holde øje med, hvornår SKYEN skifter fra blå til rød. Så ved man, at CO2-niveauet er blevet for højt, og der skal luftes ud.

#### Hvad består rejseholdets tilbud af?

Rejseholdets indsats består af to halvdags-workshops, der afholdes i den enkelte kommune. Indholdet tilpasses og aftales i dialog med kommunen, men er i udgangspunktet som følger:

Workshop 1: Sæt scenen, og forstå udgangspunktet; herunder hidtidige indsatser og udfordringer på tværs af forvaltninger.

Workshop 2: Konkretisér og identificér oplagte indsatser og udarbejd køreplan for videre arbejde.

Efter forløbet fremsendes kort opsamling på de væsentligste konklusioner og anbefaling til opfølgende tiltag.

Rejseholdets besøg kan hjælpe med at skabe et overblik, der kan danne fundament for det videre strategiske arbejde med indeklimaet. Udover at kunne arbejde videre på egen hånd vil det fra starten af 2022 være muligt at søge Realdania om midler til at arbejde strategisk med indeklimaet i kommunens skoler.

Det er muligt at få besøg af rejseholdet indtil 31. januar 2022.

Der kan læses mere om rejseholdet på <https://realdania.dk/nyheder/2021/08/nyt-rejsehold>

Der er ikke i Odder Kommune taget stilling til, hvorvidt der ønskes at arbejde videre med besøg af Indeklima Rejseholdet. Hovedudvalget orienteres om muligheden og repræsentanterne for skoleområdet bidrager med deres perspektiver på behov og muligheder for at benytte muligheden.

### Forvaltningen indstiller

-

### Beslutning



---

Taget til efterretning.

Man kan på de enkelte skoler drøfte materialet som inspiration til hvordan man kan arbejde med bedre indeklime.

---



---

## 11. Budget og Økonomi

Dok.nr.: D2021-110710

Sagsnr.: S2021-3269

**Åbent**

Fraværende: –

### Dagsorden

*Punktet er til information og drøftelse*

*Der afsættes 15 minutter til punktet*

Kommunaldirektøren orienterer om status på budget for indeværende år.

### Forvaltningen indstiller

-

### Beslutning

Byrådet har haft budgetopfølgningerne til behandling på sidste møde. Man er opmærksom på budgetudfordringerne på Sundheds- og Omsorgsområdet og voksen- handicapområdet.

Der arbejdes fokuseret med de økonomiske udfordringer alle steder.

---



---

## 12. GPS trackere i kommunens biler

Dok.nr.: D2021-114779

Sagsnr.: S2020-26907

**Åbent**

Fraværende: –

### Dagsorden

*Punktet er til information og drøftelse.*

*Der afsættes 7 minutter til punktet.*

Hovedudvalget orienteres i forbindelse med spørgsmål om installering af GPS trackere i en række af kommunens biler. Emnet har været behandlet i de lokale MED-udvalg i såvel Sundhed & Omsorg som i Fælles Drift & Service.

### Forvaltningen indstiller

-

### Beslutning

Der er to steder, hvor der p.t. bruges GPS-trackere - i Sundhed & Omsorg og Fælles drift og Service. Det er begge steder behandlet i de lokale MED-udvalg.

Der aftales retningslinjer herfor. Dataene bruges alene til at tracke bilernes km-stand, service m.m. og ikke i forhold til de medarbejder, der bruger dem.

Der følges op på, om det skal behandles i Områdeudvalget for Rådhuset, såfremt det også omfatter de biler, medarbejderne på rådhuset anvender.

Det blev foreslået, at Fælles Drift & Service udarbejder retningslinjer, som behandles i Hovedudvalget, så der er de samme retningslinjer for alle.

Det er vigtigt for medarbejderne, at GPS-tracking ikke bliver brugt til at tracke den enkelte medarbejders færden.

---



---

### 13. Årshjul for 2022

Dok.nr.: D2021-112904

Sagsnr.: S2021-26003

**Åbent**

Fraværende: –

#### Dagsorden

*Punktet er til beslutning.*

*Der afsættes 5 minutter til punktet.*

Der er udarbejdet årshjul for Hovedudvalget for 2022. Årshjulet indeholder de faste samt de for nuværende kendte emner for Hovedudvalgets møder. Årshjulet giver endvidere et overblik over Hovedudvalgets samlede mødeaktivitet i det pågældende år.

Årshjulet opdateres løbende og det aktuelle årshjul er tilgængeligt på HR-portalen:

<https://hr.odder.dk/med/hovedudvalg/%C3%A5rshjul/>

Hovedudvalget drøfter, om der for nuværende er tilføjelser til årshjulet.

#### Forvaltningen indstiller

-

#### Beslutning

Udsat til næste møde.

Bilagsliste

[D2021-105664](#)

Årshjul Hovedudvalget 2021-2022

---



---

## 14. Eventuelt

Dok.nr.: D2021-110688

Sagsnr.: S2019-15226

**Åbent**

Fraværende: —

### Forvaltningen indstiller

-

### Beslutning

#### Coronasituationen

Der er åbnet mulighed for at kommunerne kan stille krav om coronapas. Det var inden mødet ikke taget stilling til om coronapas skal indføres i Odder Kommune, men ledelsen ønskede medarbejdersidens umiddelbare indstilling hertil.

Såfremt der ønskes indført krav og coronapas i Odder Kommune, skal udmøntningen ske med inddragelse af Hovedudvalget.

---



---

## 15. Kommunikation fra mødet

Dok.nr.: D2021-112903

Sagsnr.: S2019-15226

**Åbent**

Fraværende: –

### Forvaltningen indstiller

*Punktet er til beslutning.*

*Der afsættes 5 minutter til punktet.*

Hovedudvalget beslutter, hvad der særligt skal kommunikeres fra mødet og hvordan.

### Beslutning

Der blev ikke aftalt særskilt kommunikation fra mødet.

---





---

Samlet bilagsliste

[D2021-101201](#)

[D2021-115958](#)

[D2021-112899](#)

[D2021-105664](#)

Åbent referat - Hovedudvalg den 13-09-2021, kl. 09:00-12:00

Bilag 151121 - Sygefraværstatistik HU

Ny digitaliseringsstrategi - præsentation for MED

Årshjul Hovedudvalget 2021-2022



---

### Underskriftsark

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

---