



## Dagsorden

Vedrørende:	Områdeudvalgsmøde Rådhus	Mødedato: 14.03.2024
Deltagere:	<b>Ledelsesrepræsentanter:</b> Morten Møller (formand), Ole Stounbjerg, Helle Bøhl-Møller <b>Medarbejderrepræsentanter:</b> Rikke Liboriussen (HK, næstformand) Hanne Fleron (HK) (Suppleant for Mar- git), Laila Dueholm (HK), Heida Sara Thorgeirsdottir (AC), Jakob Andersen (DS) <b>Arbejds miljørepræsentanter:</b> Cecilie Flindt Robert (AMR), Malene Lykke Scharling (AMR) <b>Referent:</b> Ulla Salling, Ledelse og Udvikling	
Afbud:	Margit Pedersen	
Kopi til:		
Sted:	Mødelokale 2	

21-03-2024  
Sags Id. S2021-25182

Sagsbeh.  
Ulla Salling  
Tlf.  
ulla.salling@odder.dk

Dok id. D2024-23922

Side 1/6

### 1. Godkendelse af referat fra sidste møde

*Punktet er til beslutning.*

Doknr. D2023-116430

*Godkendt*

### 2. Godkendelse af dagsorden

*Punktet er til beslutning.*

*Godkendt*

### 3. Til og fra formand og næstformand

*Punktet er til information og drøftelse.*

- \* Opfølgning fra Hovedudvalgsmøde
- \* Status på forhandling af MED-aftale
- \* Massageordning
- \* status på økonomi og budgetproces

#### **Referat**

*På HU-mødet var der en præsentation af arbejdet med den fælles kernefortælling, som er en udløber af strategien for Rekruttering, tilknytning og det gode arbejdsliv. Arbejdstitlen er lige nu "tæt på", som har flere perspektiver. Der pågår fortsat en proces inden arbejdet er færdigt.*

*Forhandlingerne om MED-aftalen er godt på vej. Med den nye MED-aftale der følger ledelsesstrukturen, vil der ikke længere være noget Områdeudvalg for Rådhuset. Der gives udtryk for en bekymring for,*

Ledelse & Udvikling  
Rådhusgade 3  
8300 Odder  
Tlf. 87803333

[www.odder.dk](http://www.odder.dk)



*hvordan samarbejdet om det, der er fælles for rådhuset, skal finde sted fremadrettet.*

*Der er fra ledelsesside en anerkendelse af, at der er behov for en fælles koordinering og samarbejde.*

*Massageordningen er til stor tilfredshed genetableret.*

*Status på økonomi og budget:*

*Resultatet for 2023 er i en fornuftig balance.*

*Kassebeholdningen er ligeledes styrket.*

*Der er fortsat behov for stram økonomistyring – også i forhold til den kommende budgetproces. Der forventes derfor ikke at komme nye budgetønsker. Der kan komme ønsker til investeringer til langsigtede løsninger – disse skal dog modsvares af tilsvarende besparelser.*

*Procedureretningslinjen for inddragelse af MED-systemet i budgetprocessen er ved at blive revideret, så den bliver udbygget og mere tydelig.*

#### **4. Årlig arbejdsmiljødrøftelse**

*Punktet er til information og drøftelse*

I henhold til arbejdsmiljøloven skal der gennemføres en årlig arbejdsmiljødrøftelse. Drøftelsen tager afsæt i arbejdsmiljøregnskabet, som indeholder et tilbageblik på det forgangne år bl.a. med status på sygefravær, arbejdsulykker, tilsynsbesøg og interne audits.

Hovedudvalget gennemførte arbejdsmiljødrøftelsen samlet for Odder Kommune på mødet den 26. februar. Drøftelsen havde særligt afsæt i et fortsat stigende sygefravær med en beslutning om, at justere arbejdsmiljømålet om et sygefravær på maksimalt 12 dage i gennemsnit til et mere realistisk mål. Dette behandles på HovedUdvalgets møde i maj.

Særligt i forhold til Rådhuset kan fremhæves følgende fra arbejdsmiljøregnskabet:

\* Samlet for rådhuset er sygefraværet steget med et procentpoint fra 4,9 procent i 2022 til 5,9 procent i 2023. Sygefraværet i 2023 svarer til 15,5 dages fravær i gennemsnit pr. fuldtidsbeskæftigede.

\* Antallet af arbejdsulykker på rådhuset (inkl. Ungeenheden) er steget fra 2 til 5, hvoraf 4 ulykker dog er uden fravær.

Områdeudvalget gennemfører drøftelsen på baggrund af hele arbejdsmiljøregnskabet, men med et særligt perspektiv på rådhuset.

Bilag: Arbejdsmiljøregnskab 2023, doknr. D2024-12977

**Referat:**

Hovedudvalget gennemførte den årlige arbejdsmiljødrøftelse på deres møde den 26. februar 2024.

Drøftelsen havde i høj grad afsæt i sygefraværet, som fortsat er stigende.

En del af drøftelsen i Hovedudvalget udmøntede sig også i, at der er behov for at kigge på målsætningen om 12 fraværsdage i gennemsnit pr. medarbejder. Herunder også at drøfte differentierede måltal.

Fraværet er dyrt både for den enkelte, for arbejdsfællesskabet og for kerneopgaven.

En del af drøftelsen gik også på, at vi mangler viden om årsagerne til fraværet.

I Hovedudvalget var der også en drøftelse af, om noget "sygenærvær" er flyttet hjem bag pc'en. Der skal være en balance i at man også kan være syg når man er syg.

I Områdeudvalget blev der givet udtryk for en oplevelse af, at det særligt er langtidfraværet, der giver variationer i fraværet på de enkelte områder.

Det blev bemærket, at der er undersøgelser der viser, at langtidfraværet på arbejdsmarkedet generelt i stor grad handler om stress, angst og depression.

Det blev også bemærket, at vi har et høj gennemsnitsalder i arbejdsstyrken, som også kan være årsag til fravær grundet "nedslidning" m.v.

I trivselsmålingen er der spurgt til sygefravær af arbejdsrelaterede årsager. Vi vil i den forbindelse måske kunne blive en smule klogere på årsager til arbejdsrelateret fravær.

Der blev også udtrykt en bekymring for, at anvendelsen af psykologordningen viser, at der stadig er mange henvendelser vedr. stress, mistro, vold og trusler.

Det blev drøftet hvad "chok" dækker over i anmeldte arbejdsskader. Det dækker over psykiske påvirkninger fx som følge af vold og trusler. Der blev givet udtryk for, at der er en oplevelse af, at der fra borgere er kommet større krav og forventninger og en ændret adfærd.

I forhold til nedbringelse af sygefraværet blev det bemærket at "Marselisborgprojektets" forebyggende spor, hvor tre kommunale arbejdspladser deltager også bliver interessant at følge.

Udvalget ønsker, at erfaringerne herfra udbredes.

Udvalget bakker op om Hovedudvalgets drøftelse af en differentiering i målsætninger for sygefraværet.

Der blev også opfordret til fx et foredrag om travlhed versus stress. Det blev drøftet, at der kan laves et fællesarrangement for rådhuset.

*Det kan også relateres til opfølgning på trivselsmålingen.*

*Der blev ligeledes opfordret til, at de enkelte afdelinger genbesøger idé-kataloget for indsatser vedr. arbejdsmængde og tidspres.*

*Det blev også bemærket, at vi stadig skal øve os på at tale om sygefraværs / fraværs/nærvær på personalemøder. Måske kan der udarbejdes en dialogguide/få vejledende spørgsmål man kan tage afsæt i.*

*Områdeudvalget anmoder afslutningsvis om, at man på personalemøder med MED-status følger op på arbejdsmiljøregnskabet.*

## **5. Retningslinje for forebyggelse og håndtering af stress**

*Punktet er til information og drøftelse*

Som en del af arbejdsmiljømålene har HovedUdvalget vedtaget en retningslinje vedr. forebyggelse og håndtering af stress.

Retningslinjen gælder for alle ansatte i Odder og skal omsættes til handling på de enkelte arbejdspladser.

Områdeudvalget drøfter, hvordan retningslinjen kan omsættes til handling på rådhusets arbejdspladser.

Punktet ses i sammenhæng med punkt 6 vedr. opfølgning på trivselsmålingen.

Bilag: Retningslinje for forebyggelse og håndtering af stress, doknr. D2024-6679

### **Referat:**

*Der blev givet udtryk for, at man synes det er blevet en god retningslinje.*

*Det er vigtigt at retningslinjen kommer til at leve i praksis. Det kan eksempelvis ske i første omgang i forbindelse med opfølgning på trivselsmålingen.*

*Det er dog en vedvarende proces at have fokus på den gode forebyggelse og håndtering.*

*Der blev opfordret til, at der bliver udarbejdet en dialogguide til støtte til implementeringen af retningslinjen.*

*Eksempler på spørgsmål til guidning:*

*Hvordan kommer vi til at arbejde med retningslinjen?*

*Hvordan bliver vi bevidste om vores respektive roller?*

*Hvad er vores roller i hhv. forebyggelse og håndtering?*

*Hvordan holder vi hinanden op på det aftalte?*

*Hvordan hjælper vi hinanden ?*

*Hvordan hjælper vi hinanden – inden vi mister kontrol/overblik?*

*Hvordan kan vi bruge stress-trappen aktivt hos os?*

*Hvordan hjælper vi hinanden i de vilkår vi har i arbejdet?*

## **6. Plan for opfølgning på trivselsmåling**

*Punktet er til beslutning*

På tidspunktet for mødet i Områdeudvalget er besvarelsen af trivselsmålingen afsluttet. Rapporterne vil være færdige og udsendes i første uge af april.

Arbejdsmiljøgruppen fremlægger på mødet et forslag til proces for opfølgning og udarbejdelse af handleplaner.

### **Referat:**

*Arbejdsmiljøgruppen opfordrer til at man lokalt arbejder med opfølgning i IGLO-modellen.*

*Handleplanerne skal være færdige i uge 19.*

*Arbejdsmiljøgruppen skal have tilsendt de forhold der ligger under det organisatoriske (O'et i IGLO).*

## **7. Opfølgning fra arbejdsmiljøgruppen**

*Punktet er til information og drøftelse.*

Arbejdsmiljøgruppen orienterer om status på arbejdsmiljøarbejdet, herunder bla.:

\* Opfølgning på APV

\*\* Lokalesituation

### **Referat:**

Opfølgning på APV:

*\* AMG er i gang med at undersøge muligheden for at få tre muteboks på prøve i 100 dage.*

*\* Der skulle være sat sensorer på lyset på rådhuset.*

*\* Det virker til at ejendomsserviceteamet (team 4) har godt styr på regulering af temperatur og ventilation på rådhuset – der har i hvert fald været færre henvendelser til arbejdsmiljøgruppen.*

*\* Der er ikke helt en løsning på ønsket om en sluse. Helle følger op.*

*\* Der er kontakt til rengøringskoordinator vedr. rengøringsplan m.v.*

### Lokalesituationen:

*Arbejdsmiljøgruppen har været inddraget.*

*Der er igangsat en analyse af lokalesituationen på Rådhuset og i Vita park.*

### Opfølgning på ulykker og hændelser:

*Der har været to arbejdsskader, som er anmeldt i EASY.*

## **8. Status fra arbejdsgruppe vedr. mødekultur**

Arbejdsgruppen har udarbejdet vedhæftede forslag til retningslinjer vedr. mødekultur.

Arbejdsgruppen har derudover talt om, hvorvidt man kunne overveje:

Hvorvidt dette kunne danne grundlag for en måde for hele organisationen at arbejde på?

Hvorvidt der skal være alternative mødeformer og mødelokaler?

- a. Stående/tavle
- b. Walk n'talk
- c. Uformelle
- d. Kreative
- e. Større "telefonboksen" som kunne fungere som møderum
- f. Lokaler som appellerer til kreative og/eller stående møder
- g. Snegle-sofaer/sofaer med høj ryg

Udkast til retningslinje er vedlagt som bilag, doknr. D2024-19092

*Det blev anerkendt at det er en god retningslinje, som kan og skal omsættes til praksis lokalt i afdelingerne og i fællesskabet på rådhuset.*

*Det blev endvidere bemærket at der i microsoft365 vil være mulighed for, at man opsætter møde-tid standard som fx 20 minutter eller 50 minutter.*

## **9. Deling af viden på tværs af rådhuset ift. Arbejds miljøindsatser, konkrete episoder, borgere m.v.**

*Punktet er til information og drøftelse.*

*Der har været en enkelt hændelse i Ungeenheden.*

*Det blev igen nævnt, at der er godt samarbejde med politiet.*

## **10. Eventuelt**

*Ingen bemærkninger.*