

Dagsorden

Vedrørende	Møde i OmrådeUdvalg Rådhuset	Mødedato: 27.03.2023
Deltagere	Ledelsesrepræsentanter: Morten Møller (formand), Medarbejderrepræsentanter: Rikke Liboriussen (HK, næstformand) Margit Pedersen (HK), Laila Dueholm (HK), Heida Sara Thorgeirsdottir (AC), Arbejds miljørepræsentanter: Cecilie Flindt Robert (AMR), Jakob Andersen (AMR) Referent: Ulla Salling L&U	
Afbud	Ole Stounbjerg, Britta Kempel, Malene Lykke Scharling, Kjeld Pedersen, Casper Grønberg	
Kopi til		
Sted	Møderum 2 – Rådhuset	

1. Godkendelse af referater fra møderne den 16. december 2022 og den 5. januar 2023

Vedlagt som pdf-bilag(D2022-118142) og (D2023-1383)

Godkendt.

2. Godkendelse af dagsorden

Godkendt.

3. Til og fra formand og næstformand

Punktet er til information og drøftelse (fast punkt)

Orientering om:

- Opfølgning fra Hovedudvalgsmødet den 27. februar 2023

Udsættelse af trivselsmålingen til første kvartal 2024

I lyset af de igangværende tilpasninger af organisationen i forbindelse med P30 har Hovedudvalget besluttet at udsætte trivselsmålingen til 1. kvartal 2024, således at vi er sikre på, at også de tekniske tilpasninger (i LinjeOrganisationsSystemet) er på plads.

Vedtagelse af ny strategi for rekruttering, tilknytning og det gode arbejdsliv.

HovedUdvalget vedtog det oplæg til strategi, som en arbejdsgruppe havde udarbejdet.

Selve udmøntningen af strategien behandles i første omgang i koncernledelsen.

Strategien er vedlagt som bilag (doknr. D2022-110133)

Procedure for udbud af overskydende timer til deltidsansatte



afdeling

Ledelse & Udvikling

13.03.2023

Sagsbeh.

navn Ulla Salling

Side 1 af 6



**ODDER
KOMMUNE**

HovedUdvalget vedtog ligeledes en procedure for, hvordan "overskydende timer" skal udbydes til deltidsansatte. Proceduren sikrer en ensartet udmøntning af "Aftale om deltidsansattes adgang til højere timetal" som har været gældende siden 2008. Proceduren er vedlagt som bilag (D2023-2070)

Standardaftale vedr. tillidsrepræsentanters anvendelse af kommunens IT-udstyr til organisationsarbejde

Odder Kommune har indgået standardaftale vedr. de persondataretlige rammer for TR's brug af arbejdspladsens IT-udstyr i forbindelse med indsamling, behandling og opbevaring af personoplysninger.

Standardaftalen er vedlagt som bilag (doknr. D2023-7661).

- Økonomi og budget/P30

Referat

I forhold til rekruttering og fastholdelse blev det drøftet, at vi nok også skal kunne tænke i, hvordan vi bruger vores medarbejderes faglighed – det blev fx. Nævnt om administrative medarbejdere i højere grad kunne løse opgaver som vagtplanlægning, som i dag nogle steder løses af andre faggrupper.

Områdeudvalget beder de enkelte personalemøder med MED-status sætte retningslinjen vedr. deltidsansattes adgang til højere timetal på dagsordenen på møder.

Økonomi og budget samt status på P30.

Økonomiopfølgning blev behandlet på Økonomi- og Erhvervsudvalgets møde mandag den 20. marts. Udvalget betonedede vigtigheden af budgetoverholdelse.

ØEU sendte også et klart signal om, at der i budgetprocessen ikke må komme forslag til driftsudvidelser uden at der også er taget stilling til finansiering.

Der blev også sendt signal om, at være lidt tilbageholdende i forhold til byggemodning, da salg af byggegrunde er gået en smule i stå.

Endelig besluttede ØEU, at det samlede provenu for P30 skal anvendes til at styrke kassebeholdningen.

På kommunalpolitisk topmøde i uge 11 blev der også sendt signaler om forventninger til en stram økonomiaftale med kommunerne, og der er tidligere fra statens side varslet besparelser på administrationen.

Der blev spurgt til om vi dermed risikerer, at vi skal spare yderligere end der allerede ligger i P30. Vi har snarere med P30 taget hul på den opgave, og vi er godt på vej til at møde det, der kommer fra statens side.

P30:

Der er den seneste måned arbejdet intenst med bl.a. tre spor:

- Effektivisering af administration
- Effektivisering af ledelsesstruktur
- Forenkling/effektivisering af MED-system

Der er udarbejdet procesplaner, som behandles i direktionen 27. marts 2023 og i koncernledelsen den 30. marts, med henblik på at planerne kan være klar til 1. april 2023.

Der blev rejst opmærksomhed på, at MED-udvalgene skal involveres inden der bliver truffet beslutninger om organisatoriske ændringer. Det skaber lidt "støj" i organisationen, når man får besked om, at der er truffet beslutninger om ændringer uden at det har været drøftet i MED-organisationen.

Der blev fra medarbejderside givet udtryk for ret stor bekymring for arbejdsmiljøet i forbindelse med de organisatoriske tilpasninger.

Der var enighed om, at vi skal have en fælles opmærksomhed på arbejdsmiljøet – herunder også hvordan vi kan være i usikkerhed.

4. Årlig arbejdsmiljødrøftelse

Punktet er til information og drøftelse

I henhold til arbejdsmiljøloven skal MED-organisationen have 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.

Formålet med arbejdsmiljødrøftelsen er dels at gøre status på det forgangne års indsatser og resultater, dels - og særligt - at lægge en plan for fremadrettede fokusområder og indsatser.

Områdeudvalgets drøftelse tager særligt afsæt i forhold ved. arbejdsmiljøet for rådhusets ansatte.

Fra arbejdsmiljøregnskabet kan bl.a. fremhæves:

- Sygefraværet er for rådhuset som helhed steget fra 2021 til 2022. Der er tale som stigninger i både korttidsfraværet og langtidsfraværet. For de første to måneder af 2023 ligger sygefraværet stadig noget over niveau for samme periode i 2022 (6,5 procent i 2023 mod 4,4 procent i 2022). Der ses dog et fald fra januar til februar måned på 1,1 procentpoint

Hovedudvalget vedtog i slutningen af 2022 nye mål for arbejdsmiljøet, der i forhold til sygefraværet sætter mål om maksimalt 12 dages fravær i gennemsnit pr. fuldtidsansat. På Områdeudvalgets møde i december 2022 blev det besluttet at det justerede personalepolitiske værdisæt og arbejdsmiljømålene skulle drøftes på alle personalemøder med MED-status. Der har endnu ikke været gennemført drøftelser i alle afdelinger, og der er dermed mulighed for, at OmrådeUdvalget kan drøfte, om er der særlige perspektiver eller opmærksomheder, som udvalget ønsker skal indgå i de lokale drøftelser.

I forlængelse af HovedUdvalgets arbejdsmiljødrøftelse den 27. februar 2023 blev det besluttet at koncernledelsen drøfter den strategiske indsats i forhold til at nedbringe sygefraværet, herunder også arbejdet med psykiske belastninger og arbejdsmængde og tidspres.

- Antallet af samtaleforløb via psykologordningen er for rådhuset steget fra to i 2021 til 19 i 2022. Af hensyn til sikring af anonymiteten er det ikke muligt at opgøre nærmere hvilke afdelinger der har benyttet ordningen og med hvilken baggrund. Det ses af de samlede tal for Odder Kommune, at samtaleforløb der har baggrund i stress er steget fra 34 til 60. Det bemærkes dog også, at der i 2022 ikke er angivet samtaleforløb, der relaterer sig til private forhold. Hovedudvalget drøftede på deres møde den 27. februar 2023, hvorvidt muligheden for trepartssamtaler skal gøres obligatorisk i forhold til samtaleforløb med afsæt i stress, men

besluttede at fastholde det som en frivillig mulighed.

- Det bemærkes i arbejdsmiljøregnskabet, at det er vigtigt at have opmærksomhed på arbejdsmiljøet i forbindelse med de effektiviseringer, besparelse og organisatoriske ændringer der følger med arbejdet med udmøntning af P30. OmrådeUdvalget drøfter, hvad udvalget kan gøre i den forbindelse.

OmrådeUdvalget drøfter endvidere, om arbejdsmiljøregnskabet giver anledning til andre overvejelser eller tiltag for Rådhuset.

Arbejdsmiljøregnskab 2022 er vedlagt som bilag (doknr. D2023-11919).

Sygefraværstatistik for januar-februar 2023 er vedlagt som bilag (doknr. D2023-23500).

Referat

I forhold til sygefraværet blev det drøftet, at der er en oplevelse af, at temperatursænkningen og træk også har haft betydning for sygefraværet nogle steder. Der har også været fravær i relation til arbejdet/arbejdsbelastningen og arbejdssituationen i dele af organisationen.

Måske har man også en tendens til at komme for hurtigt tilbage efter sygdom fordi arbejdspresset også er stort, og det kan bevirke, at man bliver syg igen – også med influenza/forkølelse.

Der opleves også at der nogle steder er medarbejdere der arbejder hjemme selvom de burde være sygemeldte, men fordi der er stort arbejdspress synes man, at man skal arbejde. Muligheden for at arbejde hjemme har dog også en positiv side, hvor det kan føles godt, at man kan arbejde hjemme, hvis man er "småsnottet" men egentlig godt kan arbejde, men kan tage hensyn til ikke at smitte kolleger.

Der er enighed om, at det er en balance og at kulturen ikke må skride, så vi arbejder hjemme i stedet for at være sygemeldte, når vi er syge.

Områdeudvalget minder om, at man på alle personalemøder med MED-status skal drøfte det reviderede personalepolitiske værdisæt og de nye arbejdsmiljømål.

Antallet af samtaleforløb gennem vores psykologordning er for rådhuset steget. Vi kan ikke i data se "årsager" for rådhuset, men for Odder Kommune som helhed er samtaleforløb med baggrund i stress steget.

Der blev appelleret til, at vi for rådhuset som helhed kunne opgøre data for årsager.

I forhold til stress er der allerede et igangværende arbejde i forhold til arbejdsmængde og –tid.

Det er opmærksomhed på, at arbejdsmiljøet i forbindelse med P30 er udfordret. Der opleves blandt medarbejderne, at der er relativt stor bekymring fra kollegerne i en tid med stor usikkerhed. Områdeudvalget vil have opmærksom på, hvordan vi kan være i usikkerheden. Der blev appelleret til tydelig og jævnlig kommunikation – også selvom der ikke lige nu er noget nyt at fortælle. Hvis der ikke er nogen kommunikation begynder folk at gætte og lave egne fortællinger, som ikke er befordrende.

5. Opfølgning på APV 2022

Punktet er til beslutning.

Hver afdeling har haft ansvar for at følge op på APV 2022 med en anbefaling om at benytte IGLO-modellen i arbejdet med at få udarbejdet handleplaner. Alle afdelinger har meldt

tilbage med de udfordringer i deres handleplaner, der er adresseret mod organisationen. Områdeudvalg Rådhus præsenteres for de samlede tilbagemeldinger og beslutter, hvor der skal arbejdes videre med og hvordan.

I forhold til spørgsmålet om at lokaler ikke er "lydisolerede" blev der gjort opmærksom på, at der er tale om en udfordring i forhold til tavshedspligten og ikke GDPR. Der blev drøftet i hvor høj grad det er et arbejdsmiljøproblem – det anerkendes at det kan påvirke medarbejdere, der har samtaler med borgere, der ikke kan holdes i fortrolighed, men der er også en opmærksomhed på, at vi er nødt til at prioritere i det, der er beskrevet i APV'en. Antallet af problemer må prioriteres, da der ikke vil være ressourcer til at løse alt.

Punktet tages med på et ekstraordinært OU møde, når dette skal afholdes ifm. P30. Forinden skal den omkring arbejdsmiljøgruppen, som kommer med en indstilling.

6. Forslag til konkrete indsatser i arbejdet med stor arbejdsmængde og tidspres

Punktet er til beslutning

På Områdeudvalgets møde den 16. december 2022 blev det drøftet, hvordan der kan arbejdes med stor arbejdsmængde og tidspres. Der blev nedsat en arbejdsgruppe bestående af arbejdsmiljøgruppen samt Casper Grønberg og Rikke Liboriussen, der fik til opgave at komme med forslag til konkrete prøvehandlinger, der kan afprøves.

Arbejdsgruppen har samlet en række konkrete forslag til måder, hvorpå man kan arbejde med stor arbejdsmængde og tidspres. Arbejdsgruppen indstiller, at Områdeudvalget:

- Drøfter hvordan opsamlingen af idéer på allerede afprøvede tiltag og idéer til nye tiltag kan give inspiration rundt på rådhuset
- Drøfter indsatser, der kræver samlet koordination på tværs af hele rådhuset
- Beslutter iværksættelse af 1-2 prøvehandlinger som samlet organisation/rådhus.

Idékatalog er vedlagt som bilag (doknr. D2023-22288).

Referat

Der er en generel udfordring i forhold til forstyrrelser, som også adresseres i APV'en i forhold til telefonsamtaler og online møder m.v., hvor vi mangler nogle "stillerum" eller mute-bokse eller lignende.

Idé-kataloget viser en stor mangfoldighed af tiltag og prøvehandlinger.

Der kommer på næste kommunalbestyrelsesmøde et forslag fra Enhedslisten om at lave forsøg med 4-dages arbejdsuge.

Områdeudvalget besluttede at bede de enkelte personalemøder med MED-status om at drøfte indsatskataloget og udvælge prøvehandlinger man vil arbejde med lokalt, og samtidig melde til OU, hvilke handlinger man ønsker, vi skal iværksætte i fællesskab på rådhuset. Områdeudvalget træffer beslutninger herom på mødet i juni.

7. Status fra Arbejdsmiljøgruppen i øvrigt

Punktet er til information og drøftelse

Udsat til næste møde

8. Udmøntning af P30 vedr. formiddagspause

Referat

Som led i P30 er den faste formiddagspause, der har været fastlagt som en generel kutyme på Rådhuset, reduceret fra 10 til 5 minutter.

Det understreges, at der ikke er tale om, at man ikke må holde pause i arbejdsdagen. Pauser er en del af det gode arbejdsmiljø, og også er en del af det arbejde, der er i gang med arbejdsmængde og tidspres. Det er med fokus på arbejdsmiljøet, vi skal forholde os til meningsfulde pauser – og ikke som ”rituelle handlinger”.

Vi har forskellige vilkår og muligheder i de forskellige afdelinger på rådhuset.

Derfor skal det drøftes lokalt i afdelingerne, hvilke pauser der giver mening i det gode arbejdsmiljø.

9. Deling af viden på tværs af rådhusets afdelinger ift. Arbejdsmiljøindsatser, konkrete episoder, borgere m.v.

Referat

Der har været et par episoder i forskellige afdelinger – der er taget godt hånd om de konkrete sager og hændelser, der har været.

Der er godt samarbejde med politiet som at forebygge og håndtere konkrete situationer.

10. Årshjul

Punktet er til beslutning (fast punkt)

Der er behov for at flytte Områdeudvalgsmødet den 8. juni 2023. Det foreslås, at det flyttes til den 22. juni 2023.

Årshjulet drøftes på hvert møde i forhold til, om der er behov for justering/nye punkter, der skal med på kommende møder.

Under punktet godkendes det nye årshjul.

Årshjul for 2023-2024 er vedlagt som bilag (doknr. D2022-221071).

Udsættes til næste møde.

11. Eventuelt

Referat

Der er en utilfredshed med, at man skal anvende sit private mit-id i arbejdsmæssig sammenhæng. Morten og Cecilie tager det med videre.