



Dagsorden

Vedrørende:	Ekstraordinært Områdeudvalgsmøde	Mødedato: 20.04.2023
Deltagere:	Ledelsesrepræsentanter: Morten Møller (formand), Ole Stounbjerg, Britta Kempel Medarbejderrepræsentanter: Rikke Liboriussen (HK, næstformand) Margit Pedersen (HK), Laila Dueholm (HK), Heida Sara Thorgeirsdottir (AC), Kjeld Pedersen Arbejds miljørepræsentanter: Cecilie Flindt Robert (AMR), Malene Lykke Scharling (AMR) Referent: Ulla Salling L&U	
Afbud:	Casper Grønberg	
Kopi til:		
Sted:	Mødelokale 1	

1. Godkendelse af dagsorden

Godkendt.

2. Procesplaner vedr. P30, MED-system, administration og ledelse

Punktet er til information og drøftelse

I forbindelse med udmøntning af P30 – Sammen om nye løsninger – er der udarbejdet procesplaner for projekterne: Projekt 6 Effektivisering af MED-systemet og Projekt 7 Effektivisering af ledelse og administration.

I forhold til projekt 7 er der udarbejdet to særskilte procesplaner, der adresserer hhv. administration og ledelse.

Hovedudvalget behandlede på et ekstraordinært møde den 13. april de tre procesplaner.

I forhold til processerne både vedr. administration og ledelse udtrykte medarbejderrepræsentanterne bekymring i forhold til, at det kan opleves som en lang periode med utryghed.

Områdeudvalget drøfter procesplanerne.

Bilag:

Procesplan Projekt 6 – Effektivisering af MED-system, doknr. D2023-28446

Procesplan Projekt 7.1 – Effektivisering af administration, doknr. D2023-25095

21-04-2023
Sags Id. S2021-25182

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

Dok id. D2023-32564

Side 1/6

Ledelse & Udvikling
Rådhusgade 3
8300 Odder
Tlf. 87803333

www.odder.dk



Procesplan Projekt 7.2 – Effektivisering af ledelse, doknr. D2023-2438

Referat

Formand og næstformand informerede om, at Hovedudvalget i deres drøftelse af procesplanerne havde udtrykt bekymring for den usikkerhed der kan være undervejs i processen, herunder at man kan være i usikkerhed i lang tid, og der kan være risiko for, at nogle medarbejdere og ledere vælger at rejse pga. usikkerhed.

Hovedudvalget betonedede også vigtigheden af løbende/systematisk information – også selvom der ikke er noget særligt nyt, men så er det et vigtigt budskab. Det er ligeledes vigtigt at give information om, hvad der allerede er faldet på plads.

Endelig havde medarbejderrepræsentanterne i Hovedudvalget bemærket, at det i procesplanerne var vanskeligt at se, hvornår Hovedudvalget bliver inddraget. Planerne er justeret til således at Hovedudvalget er skrevet specifikt ind sammen med lokale MED-udvalg og Områdeudvalg.

Særligt vedr. procesplan for effektivisering af MED-systemet (projekt 6)

I forhold til procesplanen for effektivisering af MED-systemet bemærkede Områdeudvalget, at Rådhuset er et bofællesskab, som i en ny struktur stadig har noget til fælles. Derfor bør der være en opmærksomhed på, at der fortsat er noget vi skal være fælles om, og at der bør findes en model for hvordan vi fortsat samarbejder om de ting der er fælles.

Såfremt en ny struktur medfører nedlæggelse af Områdeudvalget for Rådhus vil det også have en betydning for strukturen i forhold til arbejdsmiljørepræsentanter – og der vil også her fortsat et behov for samarbejde på tværs.

Der blev fra medarbejderside også gjort opmærksom på, at TRIO ikke er et formelt organ i en MED-struktur (arbejds miljøgrupperne er dog formelle organer), så TRIO-grupper kan ikke erstatte et Lokalt MED-udvalg. Der vil ligeledes være arbejdspladser, hvor der ikke er valgt lokal tillidsrepræsentant, og hvor der så alene er tale om en arbejds miljøgruppe.

Særligt vedr. procesplan for effektivisering af administrationen (projekt 7.1)

I forhold til procesplanen for effektivisering af administrationen indebærer analysefasen, at der skabes grundlag for, at der kan blive truffet beslutning om, hvor meget der skal samles i forhold til administrative opgaver.

Medarbejdersiden bemærkede at de oplever en organisation, som er presset af den proces vi er i, bl.a. i form af det bløde ansættelsesstop,

som gør at vi lige nu har vakante stillinger. Dertil kommer den generelle utryghed i forhold til, hvad fremtiden bringer i forhold til opgaver og organisering. Der er også bekymring for, om medarbejdere rejser fordi perioden med usikkerhed bliver for lang.

Det blev også drøftet, at det jo på den ene side kan være meget lang tid med usikkerhed, men på den anden side også virke ret kort tid til at analysere området (i maj og juni) – og der er bekymring for om det bliver grundigt nok.

Der blev fra medarbejdersiden kvitteret for, at der er beskrevet en række opmærksomhedspunkter i procesplanen, men der blev også spurgt til, hvordan vi sikrer praksis i forhold til opmærksomhedspunkterne, så de ikke blot bliver tomme ord.

Det blev fra ledelsesside tilkendegivet, at man er opmærksom på at sikre en praksis, hvor man får talt sammen på arbejdspladsen, så vi kan være så godt som muligt i processen sammen.

Særligt vedr. procesplan for effektivisering af ledelse (projekt 7.2)

Vedr. procesplanen for effektivisering af ledelsesstrukturen bemærkede medarbejdersiden at det er vigtigt, at der bliver informeret generelt til organisationen i takt med at ledelsesstrukturen falder på plads på forskellige områder, så der ikke opstår usikkerhed og rygtedannelse, om hvad der er besluttet.

Der blev også gjort opmærksom på, at det er vigtigt at informere arbejdsmiljørepræsentanterne, så de er informeret, hvis medarbejdere henvender sig til dem.

3. Procesplan vedr. P30, Lukkedag for borgerrettede funktioner under Rådhuset

Punktet er til information og drøftelse

I forbindelse med udmøntning af P30 – Sammen om nye løsninger – er der udarbejdet procesplan for Projekt 9, En egentlig lukkedag.

Områdeudvalget drøfter procesplanen.

Bilag: Procesplan for Projekt 9, egentlig lukkedag, doknr. D2023-5731

Referat

Der ligger i procesplanen en række forudsætninger og antagelser til grund for forslaget om den lukkedag – herunder at en lukkedag vil give ro til fordybelse.

Der blev spurgt til om yderdørene vil blive lukket på lukkedagene, hvilket blev bekræftet af ledelsen. Der blev gjort opmærksom på, at det vil give en afledt effekt i forhold til de afdelinger, der ikke er omfattet af lukkedagen, og som får besøg af personer

udefra, som så skal lukkes ind på rådhuset.

Lukning af dørene afprøves i en periode på tre måneder, hvorefter det evalueres og drøftes, om dørene kan være åbne også på lukkedage.

Det blev anbefalet fra medarbejderne, at indgangen for borgere og andre gæster helt generelt bliver indgangen fra Rådhusgade, således at den anden indgang ved trappen kun kan benyttes, hvis man har nøglebrik til rådhuset.

Procesplanen skal tilpasses, da det ikke er realistisk at iværksætte lukkedag 1. maj, men det anbefales at den iværksættes pr. 1. juni.

Der skal være en opmærksomhed på at man i de enkelte afdelinger får aftalt rammer og retningslinjer for lukkedagen, herunder om man må arbejde hjemme, hvordan vi bruger dagen m.v.

4. Opfølgning på APV

Det blev på det ordinære Områdeudvalgsmøde den 27. marts 2023 aftalt, at opfølgning på APV drøftes igen på det ekstraordinære møde. Forinden vil arbejdsmiljøgruppen have drøftet en prioritering af de punkter i APV'en der adresseres til organisationen.

Arbejdsmiljøgruppen forelægger på mødet deres indstilling til prioriteringer

Referat

Arbejdsmiljøgruppen har drøftet en prioritering af de emner, der er blevet adresseret som organisatoriske forhold.

Arbejdsmiljøgruppen indstiller, at følgende prioriteres:

STØJ:

AMG indstiller, at OU Rådhus og afdelingerne genbesøger Kodeks for god adfærd på Rådhuset, som blev godkendt på OU Rådhusmøde den 15. september 2022.

Det er dok.nr: D2022-81838

AMG indstiller også, at der afsøges mulighed for indkøb af 3-4 muteboks, som kan opstilles rundt på Rådhuset.

Endelig opfordrer AMG til, at de afdelinger, der har erfaringer med diverse støjreducerende tiltag på kontorerne, stiller sig til rådighed med erfaringerne for andre interesserede.

RENGØRING:

AMG indstiller, at AMG går i dialog med Fælles Drift og Service om, hvad rengøringsaftalen indbefatter og hvad det konkret betyder. Herunder også aftale for toiletter. Herefter kommunikerer AMG ud til alle afdelinger.

TEMPERATURER:

AMG indstiller, at Kommunale Bygninger skal kortlægge mulighederne for at etablere et driftssikkert system, som både sikrer en fornuftig temperatur ift. arbejdsmiljø samt et klimabevidst fokus. Det indebærer bl.a. en vurdering af de lokale tiltag med fx afskærmning af ventilation samt åbne/lukkede døre.

AMG indstiller, at der skal laves en klar procedure for, hvordan man som medarbejder/leder forholder sig til bekymring for fugtskader og herunder risiko for skimmelsvamp. Der mangler lige nu tydelig kommunikation om, hvordan det skal håndteres. (Morten følger op med Kristina fra Kommunale Bygninger)

Derudover indstiller AMG, at Kommunale Bygninger fortsat af søger muligheden for at etablere en udvendig sluse ved Rådhus-haveindgangen. Det er en lokal problemstilling, der skal findes en løsning på.

I forhold til forslag om etablering af sluse, blev det bemærket, at der er en kategorisering af bevaringsværdigheden på rådhuset, som indebærer at en etablering af sluse skal behandles og godkendes af kommunalbestyrelsen.

INDRETNING:

AMG indstiller, at der skal findes en lokal løsning på, at der mangler flugtveje på kontorer i VitaPark og i visitationslokalet på Rådhuset for Ungeenheden.

ARBEJDSPRES:

AMG indstiller, at når der har været drøftelser i afdelingerne om lokale tiltag, der skal afprøves for at mindske arbejdspressen, skal OU Rådhus herefter beslutte, hvad der skal igangsættes af fælles indsatser for hele Rådhuset.

Områdeudvalget bakkede op om arbejdsmiljøgruppens forslag til prioriteringer.

Det blev endvidere drøftet, at der skal være opmærksomhed på, at APV handleplanen skal være tilgængelig for alle medarbejdere.

5. Status fra arbejdsmiljøgruppen

Punktet er til information og drøftelse.

Punktet er udsat fra det ordinære møde den 27. marts 2023.

Ud over APV, de organisatoriske ændringer som følge af P30, har arbejdsmiljøgruppen også fokus på opdatering af sikkerhedsplanen bl.a. som følge af evalueringsøvelsen.

Der blev endvidere informeret om, at der har været besøg af Arbejdstilsynet. Ud over dialog med arbejdsmiljøgruppen talte AT med medarbejdere i Digitalisering og Indkøb og i Ungeenheden. Besøget resulterede i et aftaleforløb i Digitalisering og Indkøb i forhold til arbejdsmængde og tidspres. Et aftaleforløb indebærer, at arbejdspladsen selv skal arbejde med at løse et arbejdsmiljøproblem, og på den måde undgå et muligt påbud.

Arbejdstilsynet tilbyder processuel hjælp og generel vejledning undervejs. For de meget interesserede kan der læses mere om Aftaleforløb på AT's hjemmeside:

<https://at.dk/tilsyn/arbejdstilsynets-reaktioner-ved-et-tilsyn/aftaleforloeb-ved-mistanke-om-et-arbejds miljoeproblem/>

Der var derudover ros fra AT til arbejdsmiljøgruppens systematiske arbejde og til Ungeenheden.

6. Eventuelt

Det blev fremhævet, at der er et forbilledligt samarbejde med politiet, som indenfor den seneste tid igen har vist sig helt konkret i forbindelse med en episode i Borgerservice.

Der blev spurgt til om man kan overveje vores forbrug af papkrus, og om vi i stedet kunne blive bedre til at anvende porcelæn – både ud fra et økonomisk perspektiv og ud fra et miljøhensyn. Morten tager det med videre.