



## Dagsorden

Vedrørende:	Områdeudvalgsmøde Rådhus den	Mødedato: 22.06.2023
Deltagere:	<b>Ledelsesrepræsentanter:</b> Morten Møller (formand), Ole Stounbjerg <b>Medarbejderrepræsentanter:</b> Rikke Liboriussen (HK, næstformand) Margit Pedersen (HK), Laila Dueholm (HK), Heida Sara Thorgeirsdottir (AC), Jakob Andersen (DS) <b>Arbejdsmiljørepræsentanter:</b> Cecilie Flindt Robert (AMR), Malene Lykke Scharling (AMR) <b>Referent:</b> Ulla Salling L&U	
Afbud:	Casper Grønborg, Britta Kempel	
Kopi til:		
Sted:	Mødelokale 2	

26-06-2023  
Sags Id. S2021-25182

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

Dok id. D2023-64235

Side 1/7

### 1. Godkendelse af referat fra sidste møder

*Punktet er til beslutning.*

Godkendelse af referat fra ordinært møde den 27. marts 2023 og ekstraordinært møde den 10. april 2023.

Doknr. 2023-28058 og 2023-32564.

*Referaterne blev godkendt.*

*Morten orienterede om, at Britta Kempel træder ud af Områdeudvalget pr. 1. august, da Borgerservice fra denne dato hører under Jobcentret. Den samlede ledelsesrepræsentation overvejes i den forbindelse.*

### 2. Godkendelse af dagsorden

*Punktet er til beslutning.*

*Dagsordene blev godkendt.*

### 3. Til og fra formand og næstformand

*Punktet er til information og drøftelse.*

#### Opfølgning fra HU mødet

Hovedudvalget drøftede udviklingen i sygefraværet, herunder det vanskelige i at finde de rette indsatser til at reducere syge-

Ledelse & Udvikling  
Rådhusgade 3  
8300 Odder  
Tlf. 87803333

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



fraværet. Den fælles indsats er et fokusområde for koncernledelsen, som har besluttet at afsætte tid til særskilt drøftelse heraf. Hovedudvalget input og bemærkninger inddrages heri.

Hovedudvalget besluttede temaer for MED klippekort moduler i 2023 og 2024.

For 2023 udbydes klippekort under temaet Bæredygtigt arbejdsliv og i 2024 vil temaet være psykologisk tryghed.

Der kommer nærmere information, når den konkrete tilrettelæggelse er i gang.

#### Status på budgetproces og økonomi

herunder også orientering om dialogmøde mellem Kommunalbestyrelse, Hovedudvalg og koncernledelse samt den økonomiaftalen mellem regeringen og KL.

#### **Referat:**

*Formand og næstformand orienterede om Hovedudvalgets drøftelse af sygefraværet, som også viste visse "frustrationer" over, at vi i mange år har haft fokus uden at vi har fundet vejene til varigt at nedbringe sygefraværet.*

*Der er stor opmærksomhed i den øverste ledede, og koncernledelsen vil være også med faste intervaller drøfte det på deres møder.*

*Der har været afholdt dialogmøde mellem kommunalbestyrelsen, koncernledelsen og Hovedudvalget, hvor direktørerne gav deres bud på udfordringsbilledet på de respektive direktørområder.*

*Der peges særligt på tre områder:*

- \* Sygefravær*
- \* Rekruttering*
- \* Stram økonomi også på de store velfærdsområder*

*Der var på mødet dialog om udfordringsbilledet og også om de muligheder der kan peges på i løsninger.*

#### Økonomi

*Den indgåede økonomi-aftale mellem regeringen og KL indeholder besparelser på administration. Det er forhåbningen at vi med udmøntningen af P30 vil kunne udgå yderligere besparelser som følge af økonomiaftalen.*

#### Nedlæggelse af personaleforeningen

*Der blev givet udtryk for ærgrelse over at personaleforeningen ikke har kunnet drives videre, da det bliver vanskeligt fremadrettet at fastholde sociale aktiviteter på tværs af rådhuset, herunder selvfølgelig julefrokosten, men også faglige arrangementer, hvor personaleforeningen fx har bidraget med efterfølgende spisning.*

#### **4. Status på P30 – Sammen om nye løsninger**

*Punktet er til information og drøftelse.*

##### Samling af administration

Der pågår et analysearbejde i forhold til afdækning af administrative opgaver. Der er i den forbindelse udarbejdet en delprocesplan samt en beskrivelse af analyseopgaven, som begge vedlægges som bilag.

Doknr. D2023-40203 og D2023-40204

##### Første oplevelser med lukkedag

Indførelsen af den ugentlige lukkedag på rådhuset for de borgerrettede funktioner trådte i kraft den 1. juni 2023. Udvalget drøfter de første erfaringer hermed.

##### Referat

*I forhold til samling af administrative opgaver er analysefasen ved at være afsluttet. Direktionen vil efter sommerferien træffe beslutninger om hvad der samles og der arbejdes også med udarbejdelse af principper for de konkrete flytninger.*

*I forhold til den ugentlige lukkedag, som trådte i kraft den 1. juni har der været lidt forskellige oplevelser. Særligt blandt medarbejderne i Borgerservice har der været en mærkbar oplevelse af ro til fordybelsesopgaver.*

*Der har til gengæld også være en oplevelse hos andre (bl.a. Ungeenheden) af, at de har fået flere telefonsamtaler.*

*Det blev bemærket at det har været afgørende for arbejdsroen at dørene til rådhuset er lukket, ligesom det også blev bemærket, at det er vigtigt at der i hele ledelsessystemet er en opbakning til beslutningen.*

*Der bliver evalueret på lukkedagen efter tre måneder. Det blev drøftet, at det er vigtigt at vide, hvad der skal evalueres på, herunder eksempelvis om lukkedagens afføder flere telefonopkald til andre afdelinger, og i hvor stort omfang.*

*Det blev også bemærket, at det er vigtigt at huske og tydeliggøre*

*re baggrunden for denne beslutning og lignende fremtidige beslutninger, der medfører en bevidst sænkelse af serviceniveauet.*

*I forhold til forhandling af ny MED-aftale er der nu nedsat et forhandlingsudvalg, og der arbejdes ihærdigt på at finde en dato til første forhandlingsmøde.*

## **5. Opfølgning på indsatser/prøvehandlinger vedr. arbejdsområde og arbejdspress**

*Punktet er til beslutning.*

Områdeudvalget besluttede på mødet i marts 2023, at de enkelte afdelinger skulle give tilbagemeldinger til udvalget om, hvilke indsatser man ønsker, at der arbejdes videre med i fællesskab for hele rådhuset.

Der er ved udarbejdet af dagsorden modtaget tilbagemeldinger fra Løn & Økonomi samt Ledelse & Udvikling.

### Løn & Økonomi

*Løn og Økonomi har drøftet det fremsendte indsatskatalog. Vi har drøftet, at det kunne være relevant at tilbyde Outlook-kurset på tværs af rådhusets afdelinger samt at indføre fordybelsestid generelt på rådhuset i de funktioner, hvor det giver mening. Afdelingen vil derudover bruge kataloget som inspiration til arbejdet med at lette arbejdspresset.*

### Ledelse & Udvikling

*Mødekultur: Hvor længe skal et møde vare og hvem skal inviteres med. Der ønskes et større fælles fokus på, at mødeindkaldelser i outlook automatisk er i hele eller halve timer. Kan der åbnes op for en default-løsning med flere muligheder? Der bør drøftes hvor lange møder må være, evt. med en kategorisering af typer af møder. Der bør også være en fælles drøftelse af, hvem man inviterer med til møder. Der bør være mere fokus på, at man som mødedeltager kan bidrage til mødet og ikke bare er med fordi det måske vil være godt med deltagelse. Mødeindkalder bør være tydelig på, hvorfor hver mødedeltager inviteres og der kan evt. arbejdes mere med, at nogle kun deltager under særlige punkter på mødet men ikke hele mødet.*

*IT: Der er fortsat usikkerhed om, hvordan man som medarbejder på Rådhuset kan få hjælp af IT. Det gælder særligt, når der opstår akut behov for hjælp fra Supporten, og der ønskes en bedre kommunikation omkring retningslinjer herfor. Det bliver særligt vigtigt, når der sker ændringer.*

Der kan på mødet gives tilbagemeldinger fra andre afdelinger. Områdeudvalget drøfter om de indkomne tilbagemeldinger suppleret med øvrige input fra udvalgsmedlemmerne er tilstrækkeligt til, at udvalget kan beslutte fælles indsatser.

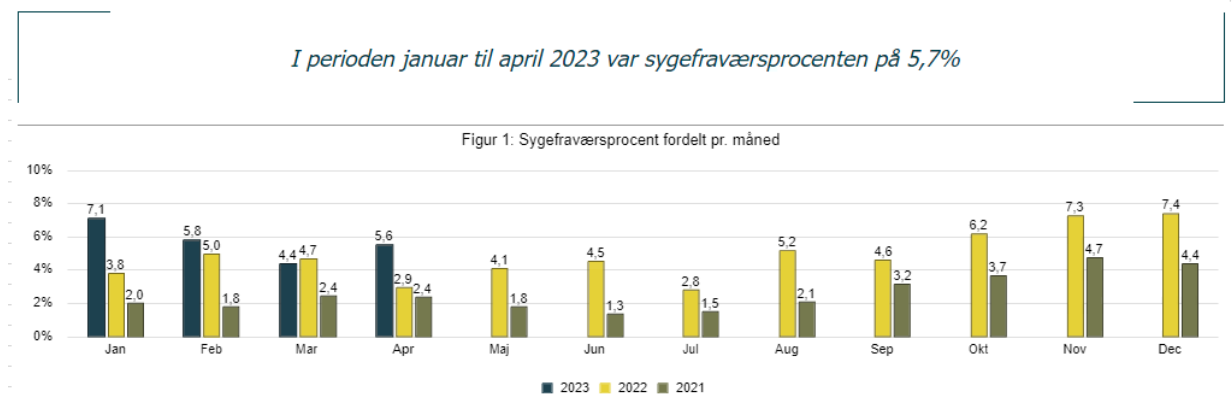
### Referat

*Der var et ønske om at vi fortsat forsøger at finde en eller flere indsatser vi kan arbejde med i fællesskab, men da vilkårene på vores arbejdspladser er meget forskellige er der behov for input fra de øvrige afdelinger inden udvalget kan træffe beslutning.*

*Der mindes derfor igen om, at Områdeudvalget skal have afdelingernes tilbagemeldinger.  
Disse sendes til Ulla Salling.*

## 6. Status på arbejdsmiljø

### Sygefravær



Data er ved tidspunktet for udarbejdelse af dagsorden opdateret til og med april måned.

Det samlede sygefravær for rådhuset udgør for perioden januar-april 2023 5,7 procent, svarende til fem dages fravær i gennemsnit pr. fuldtidsmedarbejder for de første fire måneder.

Sammenlignet med samme periode i 2022 er det en stigning i sygefraværet på 1,6 procentpoint svarende til 1,5 dages fravær i gennemsnit pr. medarbejder.

Der ses både en stigning i korttidsfravær og langtidsfravær – dog mest markant i langtidsfraværet.

### Nyt fra arbejdsmiljøgruppen

Arbejdsmiljøgruppen orienterer om seneste nyt.

### Referat

*Sygefraværet er også for Rådhuset fortsat højt så behovet for et vedvarende fokus på både forebyggelse og opfølgning er også vigtigt her.*

*Arbejdsmiljørepræsentanterne orienterede om, at de fortsat gerne vil invitere sig selv på besøg på personalemøder, og de følger op herpå efter sommerferien.*

*Det blev også bemærket, at der inden længe følges op på afvikling af hygiejnekurset, så der opfordres til at vi får alle med i forhold til gennemførelse af kurset (husk at det kun er det korte kursus vi skal tage :-)).*

## **7. Inddragelse af ledere og arbejdsmiljørepræsentanter ved større anlægsarbejder**

*Punktet er til information og drøftelse.*

Medarbejdersiden gør opmærksom på 2 konkrete problemstillinger, hvor medarbejdernes arbejdsmiljø ikke har indgået i overvejelserne omkring etablering af p-pladser i Vitapark i forbindelse med anlæg af det nye sundhedshus. Det handler dels om manglende parkeringsmuligheder for de ansatte og afledt af dette arbejdsmiljømæssige problemer ved etablering af p-pladser til borgere lige uden for vinduerne i BFC og Job- og Virksomhedskonsulenterne i den sorte pavillon. Den manglende inddragelse ønskes drøftet både ift de 2 nævnte problemstillinger samt principielt ift inddragelse og organisering af arbejdsmiljøarbejdet.

Nærmere uddybning af problemstillingen er vedlagt som bilag, doknr. D2023-54164.

### Referat

*Der er en udfordring med placering af parkeringspladser i Vita Park. Den nuværende placering af en række P-pladser til borgere med ærinde i Sundhedshuset medfører udfordringer for medarbejderne i Jobcentret i forhold til at holde samtaler med borgere, når de har kontor lige ud til p-pladserne.*

*Det er lige nu en uløst udfordring.*

*Der rettes generelt opmærksomhed på, at der mangler helhedsblik og tværgangssamarbejde omkring arbejdsmiljø i Vita Park, mellem de forskellige kommunale arbejdspladser der er i området, da nogle problemstillinger vedrører alle og skal løses*

*med blik for helheden.*

- 8. Deling af viden på tværs af rådhusets afdelinger ift. Arbejds miljøindsatser, konkrete episoder, borgere m.v.**  
*Punktet er til information og drøftelse.*

Referat

*Der har været en episode, som er håndteret som digital chikane. Der er taget hånd om de berørte, og der er foretaget en anmeldelse af digital chikane i henhold til retningslinjerne.*

**9. Årshjul**

*Punktet er til beslutning (fast punkt)*

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).

*Ingen bemærkninger*

**10. Eventuelt**