



Referat

Vedrørende:	Områdeudvalgsmøde Rådhus	Mødedato: 14.12.2023
Deltagere:	Ledelsesrepræsentanter: Morten Møller (formand), Ole Stounbjerg Medarbejderrepræsentanter: Rikke Liboriussen (HK, næstformand), Margit Pedersen (HK), Laila Dueholm (HK), Heida Sara Thorgeirsdottir (AC), Arbejds miljørepræsentanter: Cecilie Flindt Robert (AMR), Malene Lykke Scharling (AMR) Referent: Malene Nørgård Jensen, Ledelse & Udvikling	
Afbud:	Jakob Andersen (DS)	
Kopi til:		
Sted:	Mødelokale 2	

21-12-2023
Sags Id. S2021-25182

Sagsbeh.
Malene Nørgård Jensen
Tlf. 51386159
malene.noergaard.jensen@odder.d
k

Dok id. D2023-116430

Side 1/7

1. Godkendelse af referat fra sidste møde

Punktet er til beslutning.

Doknr. D2023-87292

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:

- * Proces for trivselsmåling
- * Socialt investeringsprojekt vedr. styrket sygefraværsindsats
- * Drøftelse vedr. sundhedsforsikring
- * Opfølgning på arbejdsmiljømål og retningslinje vedr. stress

Malene Nørgård Jensen orienterede om den forestående trivselsmåling. Hovedudvalget godkendte spørgerammen på møde den 4. december 2023, og spørgerammen er efterfølgende offentliggjort på HR-portal. Der udsendes spørgeskema til alle månedslønnede medarbejdere ansat pr. 1. december 2023 via E-boks i uge 8. Rapporterne forventes at være klar umiddelbart efter påske. Der afholdes supplerende arbejdsmiljøuddannelse om trivsel på arbejdspladsen den 31. januar 2024.

Ledelse & Udvikling
Rådhusgade 3
8300 Odder
Tlf. 87803333

www.odder.dk



Spørgerammen er denne gang udvidet med temaspørgsmål om psykologisk tryghed. OmrådeUdvalget finder det yderst relevant med et tema omkring psykologisk tryghed, idet det fylder i organisationen. Blandt andet har kommunikation om P30 været mangelfuld, hvilket har påvirket den psykologiske tryghed. OmrådeUdvalget finder det bedre at kommunikere, at man ikke har noget at nyt sige, så der ikke opstår en oplevelse af, at oplysninger holdes skjult. Når der ikke kommunikeres, skabes der fortællinger ude i organisationen, som ikke nødvendigvis er hensigtsmæssige. Også den psykologiske tryghed mellem kolleger og mellem medarbejdere og leder er vigtig for trivslen.

Odder Kommune har indgået aftale med Marselisborg Consulting og Den Sociale Kapitalfond om et partnerskab omkring sygefravær. Aftalen er indgået på baggrund af en beslutning i Kommunalbestyrelsen. Den politiske proces har været forholdsvis lukket, og medarbejderne har derfor først på et relativt sent tidspunkt fået information om partnerskabsprojektet. Fremadrettet vil der være fokus på god forberedelse og dialog om, hvordan vi skal gøre tingene. Projektet består af tre spor; et indsatsspor, et læringsspor og et forebyggelsesspor. Fokus i projektet er generelt på læring og styrkelse af egen opgaveløsning med henblik på færre sygemeldte og lavere udgifter til overførselsindkomster. Tre arbejdspladser har takket ja til at indgå i forebyggelsessporet, som indledes med en analyse, der skal danne grundlag for en målrettet indsats på de tre arbejdspladser. Erfaringerne fra de tre arbejdspladser skal efterfølgende bredes ud på kommunens øvrige arbejdspladser.

På baggrund af en forespørgsel har HovedUdvalget drøftet mulighederne for at tilbyde kommunens ansatte en sundhedsforsikring. Kommunen kan som arbejdsgiver godt være med til at formidle en sundhedsforsikring, men spørgsmålet er, om det værdimæssigt og ideologisk er den rigtige vej at gå. Derfor bliver det et politisk anliggende, hvis vi vælger at arbejde videre med det.

Drøftelsen af sundhedsforsikring udløste en generel snak i HovedUdvalget om kommunens sundhedsordning, og arbejdsmiljøgruppen under HovedUdvalget har fået til opgave at drøfte mulighederne i det nuværende setup. Punktet vender tilbage til HovedUdvalget, når arbejdsmiljøgruppen har drøftet mulighederne.

4. Status på P30 – Sammen om nye løsninger

Punktet er til information og drøftelse

Der orienteres særligt om status på samling af administrative opgaver og medarbejdere

Birgitte de Place orienterede om status på processen i forhold til samling af administrative opgaver og medarbejdere. Organisationen er nu på plads, og alle, der har søgt job i den nye afdeling, har fået job, ligesom stort set alle fået job inden for den specialisering, som de har øn-

sket. Alle medarbejdere med undtagelse af en får entydigt ledelsesop-
hæng til økonomi- og administrationschefen.

Man er nu i gang med at se på opgavefordelingen. Nogle medarbejdere kommer til at løse opgaver på andre fagområder end hidtil, men i januar sidder alle med deres hidtidige opgaver, så regnskab 2023 kan blive afsluttet. Fra 1. februar 2024 træder den nye opgavefordeling i kraft.

Alle medarbejdere, der flyttes, fastholder deres løn, og samtidig er de stillet i udsigt, at der ved forhandlingerne i 2024 kan ske konvertering af nogle tillæg til ny jobfunktion.

Alle medarbejdere har været samlet til morgenmad i uge 49. Formålet var at få sat ansigt på hinanden. Der var en rigtig god stemning, og det virker til, at de medarbejdere, der skal flytte, glæder sig til at få et fagfællesskab.

Der er et udestående i forhold til den fysiske placering af medarbejderne. Der er håb om at kunne samle de enkelte teams fysisk fra start. Desuden er oplevelsen, at der ikke er gang i den opfølgende proces decentralt.

OmrådeUdvalgets oplevelse er, at processen har skabt unødigt bekymring hos medarbejdere, som ikke har haft grund til at være bekymret. Det ærgerlige ved processen har været, at den har været en del af en besparelsesdagsorden, hvilket har skabt en bekymring for at miste sit job. Energien i processen havde været en anden, hvis samling af administrative opgaver og medarbejdere havde været det primære formål. Processen har dog været god, siden Birgitte de Place og Lene Margrethe Hansen fik ansvaret for den.

OmrådeUdvalget anbefaler, at det offentliggøres på intra, hvilke medarbejdere der bliver en del af det administrative fællesskab.

Det er fortsat uklart, hvordan og hvornår den sidste besparelse på 3,5 mio. kr. skal høstes. Udgangspunktet er fortsat, at pengene skal findes, men der er ikke et tidsmæssigt pres i forhold til det. Besparelsen kan eventuelt bredes ud, så der også høstes andre steder end på ledelse og administration.

5. Opfølgning på arbejdet med arbejdsomfang og tidspress m.v.

Punktet er til information og drøftelse

På sidste møde blev det aftalt, at en arbejdsgruppe skulle udarbejde nogle guidelines til fælles mødekultur. Arbejdsgruppen består af Laila Dueholm, Anders Grønkjær og Marie Lastrup. Der orienteres om status fra arbejdsgruppen.

Arbejdsgruppen har endnu ikke afholdt møde.

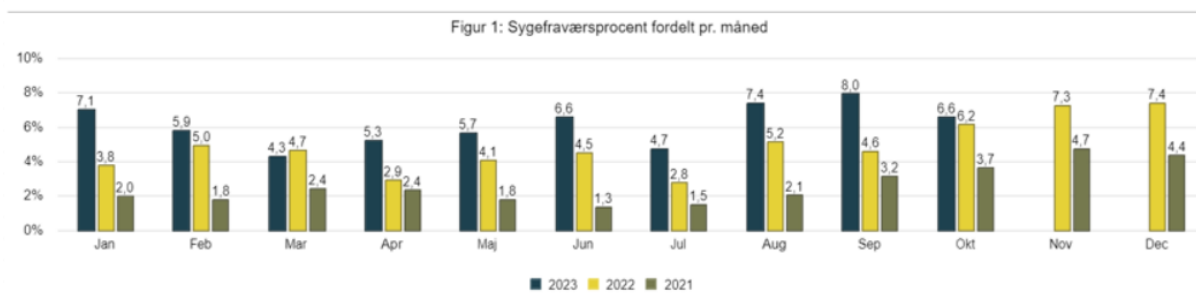
Arbejdsgruppen udvides med Cecilie Flindt Robert, som arbejder med tilsvarende i Digitalisering & Indkøb.

6. Status på arbejdsmiljø

Punktet er til information og drøftelse

Sygefravær

I perioden januar til oktober 2023 var sygefraværprocenten på 6,2%



Sygefraværet er opgjort for perioden januar til og med oktober 2023. Fraværet er for Rådhuset samlet steget med 1,8 procentpoint fra 4,4 procent i 2022 til 6,2 procent i 2023. Der er tale om en stigning i det lange og meget lange fravær (31-90 dage og over 90 dage), mens der ses et fald i det korte og mellemlange fravær. Det bemærkes også, at andelen af ansatte uden fravær i 2023 er 38 procent mod 30 procent i samme periode i 2022.

Bilag: Udvikling i sygefravær januar-oktober 2023, doknr. 112541

Supplerende arbejdsmiljøuddannelse

Den 6. december 2023 afholdes supplerende arbejdsmiljøuddannelse under temaet "Fremtidens generationer på arbejdspladsen".

HR teamet er i øvrigt i gang med at planlægge supplerende arbejdsmiljøuddannelse i uge 5 2024 med fokus på trivsel og den kommende trivselsmåling.

Status vedr. Arbejdstilsynsbesøg

Digitalisering og Indkøb har tidligere på året indgået aftaleforløb med Arbejdstilsynet. Dette er nu afsluttet og godkendt fra AT's side.

Nyt fra arbejdsmiljøgruppen

Arbejdsmiljøgruppen orienterer om seneste nyt, jf. dog at opfølgning på APV følger som særskilt punkt.

OmrådeUdvalget finder det beklageligt, at sygefraværet på Rådhuset er steget, men positivt at der er flere langtidsfriske uden sygefravær. Det er vigtigt, hvilken fortælling vi vælger at gå med, og det er vigtigt at have fokus på dem, der er langtidsfriske, og på hvordan tingene hænger sammen. Oplevelsen er, at rummeligheden er udfordret som følge af mangel på arbejdskraft og stort arbejdspress.

Der er håb om, at partnerskabsprojektet kan give viden og erfaringer, som også kan anvendes på Rådhuset. Desuden opfordrer OmrådeUdvalget til, at der tales om sygefravær på personalemøder med MED-status. Flere afdelinger har spillet eller planlægger at spille fraværs/nærværsspillet, som kan downloades på Cabi's hjemmeside. Endelig opfordrer OmrådeUdvalget til en tæt opfølgning og en nysgerighed i forhold til HR- og arbejdsmiljøindsatsen på de enkelte arbejdspladser.

Den supplerende arbejdsmiljøuddannelse om fremtidens generationer på arbejdspladserne var god. Vi skal lykkes med at få de nye generationer ind på vores arbejdspladser, og vi skal derfor have mere fokus på den individuelle tilgang og onboarding. Det er vigtigt, at udbyttet fra den supplerende arbejdsmiljøuddannelse forankres og spredes.

Aftaleforløbet i Digitalisering og Indkøb er afsluttet, men der er fortsat udfordringer, som der arbejdes med.

Arbejdsmiljøgruppen har travlt. Der arbejdes med sikkerhedsplaner og lokale instrukser efter seneste beredskabsøvelse. Forslag til nye planer og instrukser præsenteres efter jul.

Der er gennemført rundering i Jobcentrets afdelinger i VitaPark. Der blev i den forbindelse udtrykt bekymring omkring parkeringssituationen i VitaPark. Problemstillingen er italesat, men der opleves ikke handling. Der blev konstateret flugtveje og arbejdsstationer, som ikke må benyttes, og der skal bestilles håndholdte alarmer, som kan vise korrekt GPS-destination. Desuden er der behov for afklaring af roller og ansvar i forhold til det fælles alarmsystem, som er installeret på udvalgte PC'er. Cecilie Flindt Robert taler med Kim Malchau om forankring af opgaven i Digitalisering & Indkøb.

Arbejdsmiljørepræsentanterne har været med på flere personalemøder. Afdelinger, som endnu ikke har haft besøg, opfordres til at invitere arbejdsmiljørepræsentanterne.

Der har været tre hændelse; to hændelser relateret til fald og en trussel. Der skal fortsat ske registrering med henblik på at skabe systematik og overblik.

7. Opfølgning på APV

Punktet er til information og drøftelse.

Arbejdsmiljøgruppen orienterer om opfølgning på APV, herunder særligt status vedr. problemer med kulde og træk fra hovedindgangen og muligheden for at etablere en sluse ved indgangen.

Morten Møller har kontaktet Henning Haahr med henblik på at få Fælles Drift & Service til at udarbejde en smart løsning. Der er nødvendigt med en løsning på kort sigt og en varig og stabil løsning, som kan mindske gener som følge af kulde og træk fra hovedindgangen. Det vurderes, at det under de nuværende forhold ikke er holdbart med betjening på de forreste pladser. Malene Balzer har indkaldt arbejdsmiljøgruppen til en drøftelse af generne som følge af kulde og træk. Morten Møller vil umiddelbart efter mødet tage fat i Henning Haahr igen for at fremskynde en løsning. Desuden skal der ske hurtig inddragelse af Team Plan, Trafik & Anlæg. Sammenflytningen og ekspedition på en anden måde skal indtænkes i løsningen.

Der er udarbejdet handleplan i forhold til støj. Det anbefales, at man på personalemøder i alle afdelinger genbesøger kodeks for god adfærd. Der er indhentet tilbud på MuteBoxes, og det vurderes relevant at afprøve en eller flere boxe i en periode med henblik på vurdere anvendelse og effekt. Arbejdsmiljøgruppen udarbejder sag til Direktionen.

Der er udarbejdet handleplan i forhold til rengøring. Arbejdsmiljøgruppen har afholdt møde med rengøringskoordinatoren, og det er aftalt, at der udarbejdes skriftligt materiale om, hvad rengøringsaftalen indebærer. Der er ønske om en kontaktperson i hver afdeling, som kan følge op på, om vi får den rengøring, som vi har krav på. Der udsendes information herom efter jul.

Der er udarbejdet handleplan i forhold til flugtveje i Ungeenheden. Handleplanen er pauseret grundet forestående flytning. Arbejdsmiljøgruppen inddrages, når plan for flytning foreligger.

Der efterlyses information om betydningen af, at der er etableret en personaleindgang. Det oplyses, at der arbejdes på bedre skiltning med henblik på at reducere antallet af borgere, som forsøger at benytte personaleindgangen. Når der er nyt herom, skal det kommunikeres klart ud. Parkerings-/legearealet mod Rådhusgade er endnu ikke godkendt og kan derfor fortsat ikke benyttes

8. Deling af viden på tværs af rådhuset ift. Arbejdsmiljøindsatser, konkrete episoder, borgere m.v.

Punktet er til information og drøftelse.

Ingen bemærkninger

9. Årshjul for 2024

Punktet er til beslutning.

Foreløbigt årshjul for 2024 er vedlagt som bilag. Der er alene udarbejdet årshjul for første halvår grundet de igangværende forhandlinger om ny MED-aftale.

Bilag: Årshjul 2024 – doknr. D2023-111330

Forhandlingerne vedrørende ny MED-aftale er påbegyndt. Der har været afholdt et sættemøde, som bar præg af, at parterne skulle finde hinanden. Efter sættemødet er der taget hul på skrivearbejdet, og med afsæt i de første udkast til MED-aftale har der efterfølgende været gode drøftelser mellem parterne.

Ambitionen er, at MED-organisationen skal afspejle den nye organisationsstruktur samtidig med, at tiden der medgår til MED-arbejdet anvendes effektivt.

10. Eventuelt

Der er usikkerhed omkring retningslinjerne for adgang til Rådhuset for borgere på lukkedage. Der efterlyses i den forbindelse bedre skiltning.

Der har været dialog med en massør, som er interesseret i at tilbyde massage til Rådhusets ansatte på samme vilkår som tidligere. Massageordningen genetableres, når massagerummet igen kan anvendes forventeligt i februar 2024.