

REFERAT

for møde i OmrådeUdvalget for Rådhuset

Mødedato: torsdag 11. marts 2021, kl. 10.00 til 12.00

Mødested: (via StarLeaf)

Der indkaldes via StarLeaf kl. 9.00 – 10.00 til formøde for medarbejderrepræsentanterne.

Deltagere:

Ledelsesrepræsentanter: Morten Møller (formand), Ole Stounbjerg, Britta Kempel, Casper Grønberg

Medarbejderrepræsentanter: Jane Kær Tropp (HK), Laila Dueholm (HK), Kjeld Pedersen (DSF), Heida Sara Thorgeirsdottir (AC), Rikke Liboriussen (HK)

Arbejds miljørepræsentanter: Cecilie Emilie Flindt Robert, Malene Lykke Scharling

Referent: Heidi Andersen

Afbud: Margit Pedersen (HK)

Dagsorden

1. Godkendelse af referat fra mødet 17. december 2020

Vedlagt bilag D2020-156070

Referatet blev godkendt uden bemærkninger, dog ønskes dette udsendt hurtigere efter møderne af hensyn til bl.a. opfølgning på personalemøder med MED-status.

2. Godkendelse af dagsorden

Dagsordenen blev godkendt.

3. Til og fra formand og næstformand

Punktet er til information og drøftelse – (Fast punkt)

Orientering om:

- Status i forbindelse med COVID-19
- Hovedudvalgets møde 22. februar 2021

- Status instrukser for krænkende handlinger (inkl. 4 spørgsmål) til drøftelse personalemøder MED-status, jf. referat møde 17/12.
- Nærpolitistation i Odder

Morten Møller orienterede generelt omkring incidenstal for Odder Kommune. Dette har været stabilt gennem en længere periode, men desværre steget kraftigt indenfor den seneste uge (fra 13 til 65 smittede pr. 100.000 borgere). Der kan hurtigt ske forskydninger i tallene, og coronaberedskabsgruppen følger situationen nøje. Indtil videre har stigningen ikke dog givet anledning til ekstra foranstaltninger.

Den britiske variant af coronavirus (B117) er også registreret i Odder Kommune.

Regeringens anbefalinger angående hjemmearbejde forventes fortsat gældende hen over foråret og den tidlige sommer ifht. medarbejderes tilbagevending til rådhuset.

Casper Grønberg gjorde opmærksom på medarbejdernes trivsel ved hjemmearbejde, og at der i stigende grad opleves udfordringer hermed. Rotationsordninger med mulighed for skiftevis fremmøde på rådhuset overvejes. Generel drøftelse heraf, men fortsat enighed om at dette anses for at være en nødløsning og skal aftales konkret med nærmeste leder. F.eks. prioritering af arbejdsopgaver der kræver fysisk tilstedeværelse ifht. løsningen.

Medarbejdersiden pointerede, at ikke alle medarbejdere er hjemsendt men at dette er afhængigt af f.eks. lovområde/ministerium. Generelt opleves en stor individuel forskel blandt medarbejdernes håndtering af hjemmearbejde og det kan være vanskeligt at skabe balance mellem f.eks. arbejde og fritid.

Rådhusets personale (Jobcenteret) indgår nu i den officielle smitteopsporing. Laila Dueholm orienterede kort om arbejdet hermed, bl.a. telefonopkald hverdage/weekender samt hjælp til isolation, familier, tolkebistand osv.

Britta Kempel oplyste, at mange medarbejdere i Borgerservice har været nødsaget til fysisk fremmøde på rådhuset pga. implementering af KY (Kommunernes Ydelsessystem). Visse systemfunktioner har desværre vist sig afhængige af Citrix for at fungere.

Medarbejdersiden oplyste, at der er observeret forskellig praksis for brug af f.eks. mundbind på rådhuset. Der var i udvalget enighed om generelt at indskærpe dette, således der er en ensartet praksis og at borgere, gæster og samarbejdsparter fortsat kan føle sig trygge ved at møde på rådhuset.

Retningslinier omkring brug af mundbind i publikumsarealer (dvs. rådhusets stueetage), fysisk afstand og afspritning blev dermed bragt til fælles erindring, og gælder også ved f.eks. kortvarige ærinder på rådhuset.

Britta Kempel understregede vigtigheden i, at vi i fællesskab sender et godt signal. Efter en periode med lempede fortolkninger (pga. lukkede døre samt krav om tidsbestilling), er det vigtigt at vi igen minder hinanden herom – både indenfor og udenfor rådhusets åbningstid. F.eks. foregår fælles kaffepauser igen i kantinen.

Forslag om ekstraordinært møde i OmrådeUdvalget Rådhuset, evt. via Arbejdsmiljøgruppen i takt med lempelse af anbefalingerne omkring hjemmearbejde. Forårets gode erfaringer kan med fordel indgå i det videre planlægningsarbejde hermed.

Spørgsmål angående ledelsesmæssige forventninger til ugentlige test af rådhusets medarbejdere blev drøftet. Medarbejdersiden understregede, at dette ikke er et krav men alene en opfordring til alle medarbejderne med fælles formål om at skabe en tryk tilbagevending.

Orientering fra Hovedudvalgets møde, der primært omhandlede den årlige arbejdsmiljødrøftelse (jf. dagsordenens punkt 5) samt opfølgning på trivselsmålingen samt udpegede eksempler på fokusområder:

- Lovpligtigt tilbud til alle medarbejdere om årlige MUS-samtaler. Der investeres mange arbejdstimer i opgaven, og stor variation i antal medarbejdere/samtaler for den enkelte leder. Der arbejdes derfor videre med forenkling af MUS-konceptet og evt. flere GRUS-samtaler.
- Arbejdsmængde/arbejdspres og mulige årsager hertil f.eks. travlhed, faglig kompleksitet, flere opgaver osv. Kan vi evt. være mere nysgerrige på tallene og krydstabulere f.eks. tal for sygefravær eller samarbejde med nærmeste leder.
- Nye overenskomstaftaler på kommunale arbejdsområder, en del heraf omhandler psykisk arbejdsmiljø og Arbejdsmiljøgruppen har netop drøftet dette på seneste møde.
- Krænkende adfærd og heldigvis få registrerede tilfælde heraf. Skal nedbringes og signaleres absolut nultolerance overfor f.eks. mobning eller seksuel krænkende adfærd. Overvejelser om en eventuel kampagne eller instrukser.

Generel orientering omkring budget og økonomi, samt status på udmøntning f.eks. merudgifter til COVID-19, mindreudgifter til f.eks. kursusdeltagelse. Evt. et opsparat behov når genåbning er på plads.

En generel evaluering MED-perioden hos Hovedudvalget, og forslag om samme i OmrådeUdvalget for Rådhuset? Samtlige medlemmer håber på genvalg, og bekræftede at udvalget har været velfungerende med en god og balanceret sammensætning. Umiddelbart forventes ingen udskiftninger, men det endelige valgresultat afventes naturligvis.

Instrukser for krænkende handlinger er et 'hængeparti' og mangler opfølgning i OmrådeUdvalget for Rådhuset. Forslag om, at punktet flyttes til næste møde i juni, således afdelingerne har haft mulighed for nærmere drøftelse heraf. Punktet flyttes derfor til næste møde.

Ny politireform blev vedtaget kort før jul og beslutning om etablering af nærpolitistation på Odder Rådhus (blandt 12 nye på landsplan). Den nuværende placering på brandstationen er pladsmæssigt uegnet, og politiet har ønsket en nær placering til f.eks. Borgerservice. Der frigives efter aftale med Byggeri et passende kontorareal (ved indgangstrappen) svarende til 4-5 arbejdspladser. Processen har været god og konstruktiv, og det forventes at nærpoliets medarbejdere flytter ind pr. 1. august 2021 som en fast del af rådhuset f.eks. kantine og socialt fællesskab.

4. Status fra arbejdsmiljøgruppen

Punktet er til information og drøftelse

Der orienteres om opfølgning på APV (IGLO modellen) og Trivselsmålingen. Begge målinger er drøftet med rådhusledergruppen, og der gives en tilbagemelding herpå

Vedlagt bilag (D2020-14411)

Arbejdsmiljørepræsentanterne genopfriskede kort dagsordensmaterialet og systematikken omkring farvemarkeringerne (grøn = 'let at gå til', gul = 'økonomi' og rød = 'vanskeligt indenfor givne rammer').

Rådhuslederne har på et gruppemøde drøftet oplægget primært angående de gule markeringer. De grønne markeringer er allerede effektueret og de røde markeringer er desværre ikke realistiske på nuværende tidspunkt, men mere karakter af fremtidige ønsker.

Rådhuslederne har vendt oplægget i opfølgningen på trivselsmålingen, mens dette fortsat er frisk i hukommelsen. Ressourcer til rådighed med handlingsplansarbejdet, ...

Punktet sættes på dagsordenen til næste møde i OmrådeUdvalget for Rådhuset: "Tilbage melding på Trivselsmåling" og arbejdets forventes afsluttet til næste møde i juni.

5. Årlig arbejdsmiljødrøftelse

Punktet er til information og drøftelse

I henhold til arbejdsmiljøloven skal der gennemføres en årlig arbejdsmiljødrøftelse i MED-systemet. 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.

HovedUdvalget gennemførte den 22. februar deres årlige arbejdsmiljødrøftelse, og nedenfor en liste med enkelte pointer fra regnskabet:

- Corona situationen har også haft betydning for arbejdsmiljøarbejdet, herunder gennemførelse af uddannelse samt tilsyns- og auditbesøg.
- Sygefraværet er samlet set faldet i forhold til 2019. Faldet er dog ikke så stort, at målsætningen om en 10 procents reduktion er nået.
- Der er sket en lille stigning i antallet af arbejdsulykker
- Der er sket en markant stigning i antallet af psykologforløb fra 65 forløb i 2019 til 100 i 2020. Særligt emner som stress og mistroivsel fylder i forløbene. Der er kun i to tilfælde anvendt trepartssamtaler.

OmrådeUdvalget drøfter arbejdsmiljøregnskabet med særligt fokus på eget område og samtidig med afsæt i HovedUdvalgets beslutninger.

Vedlagt Arbejdsmiljøregnskab 2020 (D2021-17549)

Morten Møller orienterede generelt omkring HovedUdvalgets drøftelser, samt oplyste de punkter som arbejdsmiljøregnskabet lægger op til:

Sygefravær

Målsætning omkring fald i samlet sygefravær er næsten nået, og rådhuset har reduceret med 35%-point og dermed opnået målsætningen. Særligt Jobcentret fremhæves og har bidraget i en positiv retning for det samlede resultat for rådhuset. En generel drøftelse i udvalget omkring de mulige årsager bl.a. kort- og langtidsfravær, barnets 1. sygedag, coronaperioden, ekstra hygiejne og afstand. Enighed om at tallene er svært sammenlignelige med f.eks. tidligere år, samt at der naturligvis skal tages ved lære af de positive erfaringer fra coronaperioden.

Medarbejdersiden påpegede vigtigheden i, at det fortsat er muligt at melde sig syg i forbindelse med hjemmearbejde. Mange kan opleve at føle sig pressede til at passe sit arbejde alligevel, da det er langt lettere at tage f.eks. et hvil i løbet af dagen ved lettere

sygdom. Dette kan tilsvarende være årsagen til at noget fravær derfor ikke registreres som tidligere.

Morten Møller oplyste at den nyansatte sygefraværskonsulent ser nærmere på området, og glæder sig til at møde de forskellige afdelinger og arbejde videre hermed.

Angående statistikken blev det påpeget, at Ungeenheden fortsat mangler i oversigten som en særskilt enhed. Morten Møller følger op på dette i samarbejde med HR.

Udvikling i arbejdsulykker

Ikke af fysisk karakter, da mange af rådhusets medarbejdere er hjemsendt. Dog er antal af visitationer til psykologbistand er steget. En generel drøftelse af mulige årsager bl.a. øget fokus på mulighederne og opmærksomhed blandt ledere på at hjælpe. En tidlig indsats med professionel bistand er vigtig ifht. risikoen for at undgå problemer omkring varetagelse af arbejde. Isoleret set er antallet af visitationer for rådhuset status quo.

Leverandørskifte fra Falck vurderes at have haft en positiv effekt.

Arbejdsmiljøgruppen har på et møde angående Trivselsmålingen bl.a. drøftet emner som arbejdsmængde, arbejdspress, arbejdets tilrettelæggelse, forebyggelse af stress, hvilket også kan være udløsende faktorer for psykologbistand.

Forslag OmrådeUdvalget for Rådhuset

Læring fra coronaperioden samt øget fokus herpå ved planlægning af medarbejderes tilbagevending til rådhuset. Mange medarbejdere har oplevet hjemsendelsen forskellig, og kan evt. have udfordringer omkring tilvænning til en 'normal' hverdag med normalt fremmøde på arbejdspladsen, angst for smittesituationer på arbejdspladsen, faste arbejdstider, familielivet osv.

Enighed om at de gode erfaringer med hjemmearbejde skal undersøges nærmere, bl.a. bedre mulighed for ro og fordybelse til komplekse arbejdsopgaver hjemme som giver en øget kvalitet og kvantitet i arbejdsopgaverne. Dog udfordringer omkring faglig sparring, hvilket har været en fælles udfordring under hjemsendelsen.

Morten Møller foreslog, at der nedsættes en arbejdsgruppe til at komme med et oplæg til næste møde i OmrådeUdvalget for Rådhuset:
Malene Lykke Scharling, Casper Grønberg, Ole Stounbjerg, Britta Kempel og Rikke Liboriussen blev udpeget hertil.

Gruppen fremlægger til mødet i juni et fælles udkast til anbefalinger for en god og tryk genåbning og opstart på rådhuset. De gode erfaringer fra foråret fra Arbejdsmiljøgruppen kan med fordel inddrages i det videre arbejde. Vigtigt at inddrage erfaringer på tværs af rådhusets afdelingerne og italesætte eventuelle forskelligheder.

6. Tilgængelighed på rådhuset

Punktet er til information og drøftelse

Der orienteres om nyt fra arbejdsgruppens møde 26. februar 2021 og forslag fra gruppen drøftes.

Arbejdsgruppen eftersender notat til OmrådeUdvalget for Rådhuset så snart dette foreligger i endelig form.

Britta Kempel orienterede OmrådeUdvalget for Rådhuset på vegne af arbejdsgruppen og med udgangspunkt i det eftersendte notat med anbefalinger ved mail af 9. marts 2021.

Generel beslutning hos Direktionen omkring øget tilgængelighed, men således at medarbejdere fortsat er trygge herved. Det blev understreget, at der ikke er tale om øget ekspeditionstid, men i stedet fysisk åbningstid på rådhuset fra kl. 8.00-14.00 af hensyn til diverse møder og gæster.

Arbejdsgruppens anbefalinger er inddelt i 4 temaer: skiltning, kommunikation, borgere udenfor åbningstid og GPDR-vaner.

Forsøget med den ændrede åbningstid implementeres efter sommerferien og evalueres efter 3 måneder. Punktet genbehandles desuden løbende i OmrådeUdvalget for Rådhuset og medtages i Årshjulet.

En generel drøftelse i udvalget af fordele og ulemper, og særligt ifht. de medarbejdere der sidder nærmest indgangen. Medarbejdersiden påpegede, at behovet for øget åbning anses for at være en afledt effekt af timebesparelserne i receptionen. Morten Møller oplyste hertil, at der gennem længere tid ledelsesmæssigt har været generelt fokus på øget tilgængelighed, men at dette ikke har været den igangsættende faktor for beslutningen.

Enighed i OmrådeUdvalget for Rådhuset om opbakning til forslaget, og dette videregives til Direktionen.

7. Rummelighed i praksis

Punktet er til information og drøftelse

Rekruttering af ledige som vikarer i Odder Kommune

Kommuneledelsen igangsatte i 2018 i samspil med Med-systemet i Odder Kommune en proces med henblik på at styrke det sociale ansvar på de kommunale arbejdspladser ("Giv Plads")

Processen mandede med stor opbakning fra de lokale institutioner og arbejdspladser ud i, at der i løbet af 2019 blev stillet et øget antal åbne og faste pladser til rådighed for virksomhedspraktik m.v. for de borgere, der har brug for en virksomhedsrettet start.

Indsatsen er en understøtning af det vedvarende mål om at nedbringe antallet af helårspersoner på offentlig forsørgelse, som blev styrket med investeringer i indsatsen fra 2019.

I forlængelse af denne vedvarende indsats vedtog byrådet i forbindelse med budget 2021, at Odder Kommunes institutioner og vikarer i størst muligt omfang skal bruge vikarer, der er ledige og bosat i Odder Kommune og dermed også modtager ydelser fra Odder Kommune.

Og i budget 2021 er der indlagt en besparelse på forsørgelsesudgifter på netto 800.000 kr., hvilket svarer til ca. 4 helårspersoner på offentlig forsørgelse.

Den nedsatte styregruppe for "Giv Plads", som består af leder- og medarbejderrepræsentanter fra alle områdeudvalg, behandlede på seneste styregruppemøde 25. januar 2021 punktet om rekruttering af ledige som vikarer, og hvor proces og involvering blev diskuteret.

Det blev aftalt, at alle Områdeudvalg på førstkommende møde i udvalgene skal have dette punkt på for at få en mere konkret dialog om muligheder og udfordringer ved byrådsbeslutningen - med fokus på de særlige forhold, der findes på de forskellige områder i forhold til at øge brugen af vikarer henvist fra Jobcentret.

Jette Lorenzen, Direktør for Social, Sundhed og Beskæftigelse eller Ole Stounbjerg, Jobcenterchef, deltager under behandlingen af punktet.

Vedlagt bilag (D2021-17548)

Ole Stounbjerg fremlagde kort med udgangspunkt i dagsordensoplægget inspiration til hvorledes OmrådeUdvalget for Rådhuset (f.eks. via kortvarige vikariater) kan bidrage til løsning af arbejdsopgaven omkring besparelser på overførselsindkomster. Vigtigt med fælles fokus på opgaven og indtænke muligheder i oplagte arbejdsfunktioner (f.eks. Fælles Drift & Service, daginstitutioner eller tilsvarende).

En generel drøftelse af muligheden for at benytte Jobcentret og enighed om at dette kan være en udfordring for rådhusets forskellige afdelinger, idet ikke alle benytter vikarer eller studentermedhjælpere. Spørgsmål angående fortsat brug af virksomhedspraktikanter, hvilket blev bekræftet af Ole Stounbjerg. Erfaringerne har været rigtig gode, og ofte har forløbene været direkte medvirkende til videre ansættelse efter endt praktikforløb.

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

Punktet er til information og drøftelse – (Fast punkt)

Punktet indgår som fast punkt på Områdeudvalgets møder, hvor det sikres, at viden om hændelser, og erfaringer med registrering, håndtering og opfølgning deles.

Intet til dette punkt.

9. Opfølgning på årshjul/til næste møde

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.

Vedlagt bilag Årshjul 2020-2021 (D2020-24571)

Årshjulet opdateres med de nævnte punkter på dagens møde.

Morten Møller foreslog, at en yderligere opdatering af Årshjulet afventer udvalgets næste møde (dvs. efter valget i MED-organisationen).

10. Eventuelt

Næste møde er torsdag 10. juni 2021.

Forhåbentligt kan dette gennemføres fysisk (f.eks. i Byrådssalen) og måske en fælles anledning til sandwich ved åen som erstatning for den manglende juleafslutning i december.

Jan Møller fratræder i slutningen af marts sin stilling som chef for IT & Indkøb efter 46 års ansættelse ved Odder Kommune. Et ny stilling som chef for Digitalisering & Indkøb er netop opslået med forventet tiltrædelse pr. 1. juni 2021. En mindre organisatorisk justering er planlagt i den sammenhæng hvilket betyder, at 2 medarbejdere fra Ledelse & Udvikling bliver en del af den nye afdeling.

Cecilie oplyste at hun pr. medio marts går på barselsorlov, og udvalget ønskede hende en god orlov samt et glædeligt gensyn.