

DAGSORDEN

for møde i OmrådeUdvalget for Rådhuset

Mødedato: 9. juni 2022, kl. 10.00 til 12.00 – herefter sommerafslutning med smørrebrød

Mødested: Rådhusalen

Deltagere: **Ledelsesrepræsentanter:** Morten Møller (formand), Ole Stounbjerg, Britta Kempel, Casper Grønberg
Medarbejderrepræsentanter: Margit Pedersen (HK), Laila Dueholm (HK), Kjeld Pedersen (DSF), Heida Sara Thorgeirsdottir (AC), Rikke Liboriussen (HK)
Arbejds miljørepræsentanter: Cecilie Flindt Robert (AMR), Malene Lykke Scharling (AMR)

Referent: Merete Uldall Kristensen L&U

Afbud: Casper Grønberg, Heida Sara Thorgeirsdottir og Kjeld Pedersen

Dagsorden

1. Godkendelse af referater fra mødet d.10.marts 2022

Vedlagt som pdf-bilag (D2022-14364)

[Godkendt – Bemærkning; Skriv hele navnet ud i fremtidige referater. Ellers ros for referatet.](#)

2. Godkendelse af dagsorden

[Godkendt](#)

3. Til og fra formand og næstformand

Punktet er til information og drøftelse – (Fast punkt)

Orientering om:

1. Fyraftensarrangement d.24.august kl.14.30
2. Økonomi og budget

Ad 1) Formanden orienterede om fyraftensarrangementet d.24.8. Arrangementet laves i godt samarbejde med personaleforeningen. Morten Møller oplyste, at det er aftalt, at arrangementet starter kl.14.30 hvorfor der bliver givet en halv times arbejdstid fra Rådhusledergruppen. Dette er besluttet for at skabe størst mulig opbakning til arrangementet. Oplægsholderen er Mads Lønstrup, som vil holde oplæg om hvordan vi dyrker arbejdsglæden. Succesen afhænger af tilslutningen, så Morten Møller opfordrede alle til at sørge for at få informationen ud til alle ansatte på Rådhuset.

Denne orientering fra Morten Møller, gav anledning til en drøftelse i OMU Rådhuset omkring arrangementet og hvordan man sikre at flest mulige deltager. Konklusionen blev, at arrangementet starter kl.14 og slutter med en sandwich som evt. kan tages med hjem. Lederne skriver ud til deres respektive medarbejdere og opfordre til at man skal prioritere at komme. Personaleforening sender en samlet invitation og tilmelding ud til arrangementet.

Medarbejder siden pointerer, at det er vigtigt invitationen kommer ud snarest muligt, pga den forestående sommerferie periode.

Ad 2) Økonomi og budget: Morten Møller orienterede om, at der er landet en stram aftale. Der blev givet en øget bevilling på baggrund af den demografiske udvikling, men det bliver udfordrende at håndtere den meget stramme økonomi, hvorfor vi også ser ind i, at budget for 2023 også bliver stramt., hvilket også vil være gældende for overslagsårene. Det handler om at der er brugt flere penge på Corona, en krig i Ukraine og der ligger et øget forsvarsforlig. Oveni bliver anlægsrammen justeret med 1 milliard på baggrund af at inflationen, så det er en stram økonomi og et smal budget vi ser ind i.

For 3 uger siden var der et dialogspil med KL omkring budgetlægningen, hvor det blev tydeligt at vi på nogle områder ligger over gennemsnittet i benchmarking med andre kommuner, hvorfor vi kommer til at se ind i det. Sluttelig på økonomipunktet, oplyste Morten Møller, at det er en lidt svær økonomisk situation, men vi har før fundet potentialer og dem kommer vi til at lede efter igen.

Næstformanden orienterede, i samarbejde med Britta Kempel om at der sker en mindre organiseringsændring. I Borgerservice, er der 4 socialrådgivere, som organisatorisk flytter over under ledelsen i Ungeenheden, men de skal stadig sidde på Rådhuset. Ændringen sker i august/september 2022.

4. Hovedudvalgsmødet d.21.2.2022 – til orientering og drøftelse i Områdeudvalgene

Punktet er til orientering og drøftelse

Her gennemgås punkter fra HovedUdvalgsmødet som har relevans for OMU Rådhuset

Proces for udvikling af rekrutteringsstrategi og livsfasepolitik

Hovedvalget vedtog på mødet en procesplan for udvikling af en rekrutteringsstrategi og en livsfasepolitik, som samlet set skal bidrage med at løfte rekrutterings- og fastholdelsesdagsordenen i Odder Kommune.

Der nedsættes en arbejdsgruppe med Sekretariats- og HR chef Morten Møller som formand, og med både ledelses- og medarbejderrepræsentanter fra dagtilbudsområdet, det specialiserede socialområde og ældreområdet.

Arbejdsgruppen består af:

Sekretariats- og HR Chef Morten Møller, Leder af Bo & Beskæftigelse Jonna Lind Jacobsen, Leder af Krible Krablehuset og Skovbørnehaven Henriette Stein Carlsen, Uddannelseskoordinator i Sundhed & Omsorg Lisbeth Riis Jensen, FTR for BUPL Lone Bay, TR for DSR Bodil Jeppesen FTR for FOA (sosu) Jeanne Bøg Pedersen, TR for SL Tom Thielemann.

Arbejdet forventes færdigt primo 2023. [Link til procesplanen](#)

Morten Møller fortalte, at der netop har afholdt første møde i arbejdsgruppen, som er udpeget af Hovedudvalget. Her har fokus været på idéer til hvad vi kan gøre før, under og efter ansættelse. Gruppen har ligeledes drøftet hvilke data der er nødvendigt for at træffe gode beslutninger, eksempelvis hvor mange forsvinder efter det første år, lønprofilen ift. andre kommuner, hvor mange kvalificerede ansøgere får vi. En andet punkt som kommer til at have gruppens fokus, er fleksible arbejdspladser. Her har gruppen hentet inspiration fra arbejdsmiljødagen og Christian Harpenlunds oplæg omkring on-boarding. Her talte han for eksempel om, at nogle medarbejdere ønsker 3 dages uger eller mer-tidsaftaler for at arbejde over 37 timer osv. Ligeledes en fleksibilitet omkring mødetidspunkter. Morten Møller fortalte, at han også var blevet inspireret omkring 're-boarding'-begrebet, hvor man har en samtale og 'genforhandler' jobbet hver 2. el 3. år.

Der var i Områdeudvalget Rådhuset generelt en tilbagemelding på, at det kunne være spændende at tænke og få mere mod til at gå i retning med noget mere fleksibelt.

Medarbejdersiden gjorde opmærksomhed på at det ligeledes var vigtigt at vi også kigger mere på fleksibilitet ift. arbejdsopgaverne. Vigtigt at vi tør tænke ind i, at det kan blive forskelligt for alle – over livet. Og i kortere perioder af gangen.

Der blev endvidere givet udtryk for et ønske om at få tænkt 'familiepolitikken' ind i det arbejde der ligger i gruppen og ligeledes at se ind i det andre kommuner gør omkring 4 dages arbejdsuge.

Sluttelig konkluderede Morten Møller, at det bliver en vigtig opgave, som vi skal arbejde med i alle Områdeudvalg og Hovedudvalget.

Proces for revidering af arbejdsmiljø- og sundhedspolitikken

Hovedvalget vedtog på mødet ligeledes en procesplan for revidering af arbejdsmiljø- og sundhedspolitikken.

Arbejdet forankres i arbejdsmiljøgruppen under HovedUdvalget.

Arbejdet forventes færdigt ultimo 2022.

[Link til procesplanen](#)

Merete Kristensen orienterede om, at denne nye politik kommer til at pågå efter sommer og bliver samtænkt med revideringen af sundhedsordningen.

Nedlæggelse af jobpuljen

Ombudsmanden har i en udtalelse den 25. januar 2022 udtalt kritik overfor en kommune, idet kommunen havde en generel praksis for, at ledige stillinger i kommunen som udgangspunkt blev slået op internt, inden de evt. blev slået op eksternt.

Reglerne vedr. stillingsopslag i det offentlige er i vidt omfang formuleret af ombudsmanden i forbindelse med tidligere sager. Ombudsmanden understreger i sin praksis, at ledige stillinger i det offentlige skal besættes med den bedst egnede ansøger, at myndigheden effektivt skal søge at tiltrække et bredt felt af ansøgere, og at det kun er muligt at finde den bedst egnede ved at slå stillingen op offentligt. Interne ansøgere kan naturligvis søge på lige fod med eksterne.

KL har i forlængelse af ombudsmandens udtalelse informeret om, at "*såkaldte Jobbanker, hvor medarbejdere i deres opsigelsesperiode enten kan søge på interne stillingsopslag eller kan blive taget i betragtning til ledige stillinger, inden stillingerne bliver slået op eksternt, vil være i strid med ombudsmandens udtalelse*".

Dette gør sig således gældende for Odder Kommunes Jobbank, som på baggrund af ombudsmandens udtalelse bringes til ophør.

Ombudsmandens udtalelse er dog ikke til hinder for, at der inden en stilling slås op foretages ændret opgavefordeling eller intern rotation, hvorefter må man vurdere, hvilken stilling det er, der skal besættes.

I arbejdsmangelssituationer er der fortsat pligt til at søge medarbejdere omplaceret til relevante, ledige stillinger, før der skrives til afskedigelse. Når medarbejderen er meddelt afskedigelse, ophører omplaceringsforpligtelsen.

Ombudsmandens udtalelse kan læses her: https://www.ombudsmanden.dk/find/udtalelser/beretningssager/alle_bsager/2022-1/

Jobpuljeordningen er dermed nedlagt pr. 16. maj 2022.

På baggrund heraf har HovedUdvalget vedtaget enkelte justeringer af retningslinjen vedr. personalereduktioner som følge af besparelser.

Det præciseres særligt i retningslinjen, at der skal afsøges muligheder for muligheder for omplacering af overtallige medarbejdere forinden der skrives til afskedigelse. HovedUdvalget betonedede på mødet vigtigheden heraf.

Det bemærkes, at referatet fra HU's møde ikke er godkendt på tidspunktet for udsendelse af OU's dagsorden, hvorfor retningslinjen ikke er opdateret på HR-portalen.

Evaluering og justering af Rammer og principper ved deltagelse i kurser og efteruddannelse

Hovedudvalget fastlagde i 2018 rammer og principper ved deltagelse i kurser og efteruddannelse. Principperne beskriver grundlæggende den tid, der forventes medregnet som arbejdstid, når medarbejdere deltager i kurser og efteruddannelse.

Det er HovedUdvalgets oplevelse at, principperne anvendes og virker i praksis.

HovedUdvalget vedtog enkelte justeringer, der alene præciserer enkelte forhold, men ikke ændrer på principperne.

Den justerede retningslinje sendes direkte til alle ledere og tillidsvalgte, og er desuden af finde i opdateret form [på HR-portal](#).

5. Status vedr. arbejdsmiljø

Sygefravær og indsatser

Sygefraværstatistikken er ligeledes vedlagt i pdf-bilag (D2022- 50049)

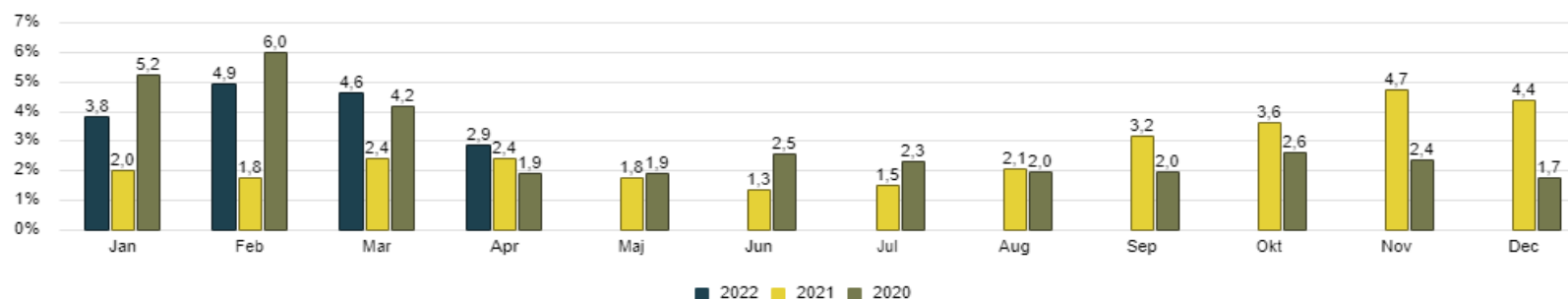
Sygefraværet i perioden januar til april er steget med næsten det dobbelte i forhold til samme periode sidste år. Det samlede sygefravær er gået fra 1,9 dages fravær i gennemsnit pr. fuldtidsansat til 3,5 dages fravær. Stigningen ses generelt i korttidsfraværet for denne periode.

Det ses også at langt flere ansatte havde fravær i perioden, da andelen af ansatte uden fravær, er faldet fra 71% i 2021 til 48% i 2022.

Stigning i sygefraværet ses i alle afdelinger, dog med undtagelse af Borgerservice og Teknik & Miljø. Borgerservice har dog stadigvæk områdets højeste niveau i sygefraværet, med en sygefraværprocent på 6,9%, hvor særligt langtidsfraværet fylder.

I perioden januar til april 2022 var sygefraværprocenten på 4,1%

Figur 1: Sygefraværprocent fordelt pr. måned



Tabel 1: Sygefraværsoverblik, indeværende år (2022)

	Januar til april 2022													
	Gns. antal medarbejdere (fuldtidsansatte)	Gns. antal sygedage pr. fuldtidsansat	Andel uden fravær	Sygefravær-årsværk	Samlet sygefravær	Kort tid (1-14)	Lang tid (15+)	Sygefraværet fordelt på intervaller						
								1-dag	2-5 dage	6-14 dage	15-30 dage	31-90 dage	91+ dage	
Områdeudvalg Rådhus	189 (172)	3,5	48%	2,3	4,1%	3,0%	1,1%	12,8%	40,1%	13,3%	7,7%	5,9%	20,2%	
Direktion	3 (3)													
Borgerservice	24 (20)	6,0	52%	0,5	6,9%	1,9%	5,0%	3,7%	13,1%	6,2%	6,2%	6,9%	63,9%	
Ungeenhed	22 (21)	2,2	74%	0,2	2,5%	1,5%	1,0%	11,1%	38,9%		38,9%	11,1%		
Ledelse & Udvikling	20 (19)	2,0	40%	0,1	2,3%	2,3%		23,2%	63,5%	13,2%				
IT og Indkøb	13 (12)	4,7	43%	0,2	5,5%	5,1%	0,4%	4,8%	55,2%	30,5%			9,5%	
Løn & Økonomi	13 (13)	2,3	54%	0,1	2,6%	2,0%	0,6%	20,5%	18,1%	36,1%	25,3%			
Jobcenter Odder	65 (59)	4,7	28%	1,1	5,4%	4,5%	0,9%	19,3%	50,0%	8,5%	6,1%	9,0%	7,1%	
Teknik & Miljø	30 (26)	1,7	67%	0,2	2,0%	2,0%		8,5%	57,4%	34,0%				

Tabel 2: Sygefraværsoverblik, foregående år (2021)

	Januar til april 2021													
	Gns. antal medarbejdere (fuldtidsansatte)	Gns. antal sygedage pr. fuldtidsansat	Andel uden fravær	Sygefravær-årsværk	Samlet sygefravær	Kort tid (1-14)	Lang tid (15+)	Sygefraværet fordelt på intervaller						
								1-dag	2-5 dage	6-14 dage	15-30 dage	31-90 dage	91+ dage	
Områdeudvalg Rådhus	184 (173)	1,9	77%	1,3	2,2%	0,9%	1,3%	9,2%	9,5%	9,8%	6,0%	10,6%	54,8%	
Direktion	3 (3)													
Borgerservice	21 (19)	7,6	55%	0,6	8,8%	2,8%	6,1%	2,1%	3,4%	5,6%	1,1%		87,8%	
Ungeenhed	20 (19)	0,3	86%	0,0	0,7%	0,7%		27,3%		72,7%				
Ledelse & Udvikling	20 (19)	0,0	95%	0,0	0,1%	0,1%		100,0%						
IT og Indkøb	12 (11)	0,7	92%	0,1	1,5%	1,5%				100,0%				
Løn & Økonomi	13 (13)	0,2	85%	0,0	0,3%	0,3%		100,0%						
Jobcenter Odder	68 (63)	1,3	67%	0,3	1,5%	0,9%	0,7%	23,0%	28,9%				48,1%	
Teknik & Miljø	27 (26)	2,6	86%	0,3	3,0%	0,3%	2,6%	3,0%	3,0%	6,0%	29,9%	58,2%		

Der ses en markant stigning. Områdeudvalg Rådhuset gav udtryk for, at det var vigtigt at være nysgerrig på, om der var grund til at være bekymret eller om det réelt skyldes Corona og infektioner. Der er en oplevelse af, at der er fart på, og det kan udløse lidt af den skrøbelighed der er tilstede.

Det konkluderes, at der bør være en samlet opmærksomhed på, om vi får fulgt godt nok op (1-4-14) og får vi taget velfærdssamtalen. Lederen bør være nysgerrig på hvorfor man er syg eller om der ligger noget bag influenzaen.

Sygefraværsindsatser

I begyndelsen af maj kan lederne komme på et kursus i sygefraværdsdata. Her bliver der blandt andet arbejdet med, hvordan man kan bruge fraværdsdata til at igangsætte de rigtige tiltag til at nedbringe og forebygge sygefraværet.

Et andet tiltag for ledere, er et kursus i den nødvendige og effektfulde samtale, hvor de vil blive klædt bedre på til at håndtere sygefraværs- og trivselssamtaler med medarbejderne.

I forhold til gravide, har det været muligt, at få en jordmoder ud på arbejdspladsen som bistår med vejledning og sparring ift. at undgå en sygemelding af den gravide. Der arbejdes på at dette stadig bliver en mulighed efter sommerferien.

Det er ligeledes stadig muligt at få en særlig indsats i den enkelte afdeling i forhold til nedbringelse af sygefraværet via Sygefraværskonsulent Merete Uldall Kristensen. Nogle afdelinger med særligt højt fravær, vil også blive kontaktet med henblik på en dialog omkring mulighederne for i samarbejde at nedbringe fraværet.

Ud over ovenstående, er der stadig gang i sygefraværprojektet på Skoleområdet og en ny stor indsats i Sundhed og Omsorg er lige startet op. Der kan læses mere omkring disse to indsatser i dagsorden/referatet fra Hovedudvalgsmøde d.16.5.2022.

Intern audit

Der planlægges intern arbejdsmiljøaudit for Rådhuset efter sommerferien. Audit vil blive gennemført af Human House, som vi har en samarbejdsaftale med. Dette sker for at HR-teamet ikke skal auditere egen arbejdsmiljøgruppe.

Audit vil blive gennemført dels ved dialog med arbejdsmiljøgruppen og dels ved interview af medarbejdere fra to udvalgte afdelinger. Auditorerne i HR-teamet har i den forbindelse peget på Løn & Økonomi samt Borgerservice. Dette sker med baggrund i, at involvere dels en stabsfunktion og dels en borgerrettet afdeling. Derudover er der lagt vægt på, at Arbejdstilsynet ved deres tidligere besøg har været i dialog med medarbejdere i Jobcenter, Teknik & Miljø samt Digitalisering & Indkøb.

Hovedudvalget har i forbindelse med den årlige arbejdsmiljødrøftelse besluttet, at der i 2022 bl.a. skal være fokus på følgende temaer ved audit:

- Håndtering af sygefravær

- Introduktion af nye medarbejdere
- Håndtering af arbejdsskader

Ovenstående er ikke udtømmende for audit, men temaerne vil indgå. Tidspunkt for audit er ikke endeligt aftalt endnu.

Arbejds miljødag 2022

Som led i den årlige supplerende arbejds miljøuddannelse afholdes den 8. juni 2022 arbejds miljødag for ledere og tillidsvalgte på Egmonthøjskolen.

Arbejds miljødagen afvikles med to fælles oplæg og en række kortere workshops, samlet under temaerne rekruttering, fastholdelse og forebyggelse.

Der blev givet udtryk for at det generelt havde været en rigtig god og ikke mindst givtig dag. Særligt blev der fremlagt, at det var et rigtig godt oplæg fra Christian Harpelund omkring onboarding og endvidere en god oplevelse med alle de forskellige workshops.

Der fra medarbejderside givet udtryk for, at det var vigtigt at drøfte, om der er noget vi her i Områdeudvalget skal arbejde videre med, så det ikke bare blev en god dag.

På Britta Kempels område opleves der en udfordring med, at de ingen repræsentanter har i 'Arbejds miljøgruppen Rådhuset' og ligeledes kun har en fællestillidsrepræsentant, som skal nå omkring mange gruppen/enheder. Der opleves et behov for at få det systemiseret anderledes, så det bliver mere nært.

Der var i Områdeudvalg Rådhuset enighed om, at det er udfordrende der hvor TRIO ikke er muligt.

Det blev drøftet, at det var vigtigt at vi alle gør én ting anderledes, så det ikke fylder for meget i dagligdagen.

Konklusion på drøftelsen: Måske skal vi kigge på strukturen for arbejds miljøgrupper og TRIO'er. Især fordi der er enheder der ikke er med. Er meget vigtigt at kigge på, hvordan vi sikre videndeling, for eksempel efter et sådanne arrangement. Punktet omkring ny struktur sættes på til næste møde.

Sundhedsordning

Sundhedsordningen fortsætter uændret resten af 2022. Det betyder, at der fortsat vil være mulighed for at søge tilskud til lokale initiativer.

Ansøgninger behandles af arbejds miljøgruppen under HovedUdvalget og sendes til sygefraværskonsulent Merete Uldall Kristensen.

Yderligere oplysninger og ansøgningskema kan findes på [HR-portal](#).

Arbejds miljøgruppen under HovedUdvalget arbejder videre med perspektiver på anvendelse af sundhedsordningen fremadrettet.

Mulighed for at søge midler til lokale tiltag i øvrigt:

Arbejds miljøpulje til forebyggelse af nedslidning

Private virksomheder med maks. 100 ansatte og offentlige arbejdspladser med maks. 50 ansatte kan søge tilskud til arbejds miljørådgivning, fysisk træning og afprøvning af tekniske hjælpemidler, som forebygger arbejdsulykker, fysisk eller psykisk nedslidning. Tilskuddet er på 80 procent, mens arbejdspladsen selv skal betale de resterende 20 procent. Midlerne fordeles ud fra princippet om først til mølle.

Læs mere om arbejds miljøpuljen [her](#).

Danmarks Mentale Sundhedsdag 2022

Velliv Foreningen inviterer igen i år alle danske arbejdspladser til at fejre Danmarks Mentale Sundhedsdag, som i år foregår den 10. oktober 2022. Igen i år er der mulighed for at søge Velliv Foreningen om 10.000 kr. til et arrangement for arbejdspladsen, hvor ledelse og medarbejdere sætter gang i samtalen om trivsel og arbejdsglæde på arbejdspladsen – gerne med hjælp fra en fagprofessionel. Ansøgningsfristen er den 3. juni 2022, og alle ansøgere får svar 1. juli.

Læs mere om Danmarks Mentale Sundhedsdag [her](#).

Ungeenheden har før fået penge til sådan et arrangement og har søgt igen i år til en personaledag.

Nye regler om hjemmearbejde

Den 30. april 2022 trådte en ny bekendtgørelse om hjemmearbejde i kraft. Bekendtgørelsen om hjemmearbejde omhandler begrænsninger i anvendelsen af lov om arbejds miljø på arbejde, som udføres i medarbejdernes hjem. Med bekendtgørelsen bliver reglerne om hjemmearbejde mere tidssvarende, og der tages højde for, at stadig flere ansatte arbejder hjemme.

Arbejds miljøloven regulerer ikke, hvor meget man må arbejde hjemme. Men der gælder særlige **regler for skærmarbejde, hvis man arbejder hjemme regelmæssigt og mere end to dage om ugen.**

Der er dog indført en **sammentællingsregel**, som betyder, at de særlige regler i skærmbekendtgørelsen alligevel kan gælde, hvis skærmarbejdet samlet set overstiger to dage om ugen, og skærmarbejdspladsen på kontoret i Odder ikke opfylder de særlige krav.

Vi må dog forudsætte, at skærmarbejdspladser i Odder Kommune generelt er omfattet af de særlige krav i skærmbekendtgørelsen. Derfor vil **hovedreglen** i forhold til hjemmearbejde og skærmarbejde være:

- Hjemmearbejdspladsen er ikke omfattet af kravene til arbejdsstedets indretning.

- Hvis hjemmearbejde udføres regelmæssigt og mere end to dage om ugen er hjemmearbejdet dog omfattet af de særlige krav i skærbekendtgørelsen, herunder krav til arbejdsbord og -stol.

Læs mere om reglerne i forbindelse med [hjemmearbejde på HR-portal](#).

Arbejdsmiljøgruppen har ikke nået at forholde sig yderligere til denne vejledning, men opfordrer til at læste på HR Portalen omkring denne bekendtgørelse.

Skader som følge af arbejdsrelaterede smitte med COVID-19

Arbejdstilsynet udsendte 21. april 2020 "Vejledning om vurdering af arbejdsskadesager om sygdom med COVID-19". Vejledningen blev opdateret juli 2021.

Sigtet med vejledningen er "at skabe klarhed om reglerne for anerkendelse af COVID-19 som arbejdsskade for medarbejdere, der udsættes for smitte i arbejdet, og som en hjælp til sagsbehandlere i AES og Ankestyrelsen (samlet arbejdsskademyndighederne)".

Vejledningen gælder for sager om sygdom med COVID-19, der er anmeldt efter lov om arbejdsskadesikring, herunder også anmeldelser foretaget før udstedelsen af vejledningen.

Alle restriktioner i forhold til Corona pandemien her i landet blev ophævet pr. 1. februar 2022. Samtidig har Sundhedsstyrelsen oplyst, at den udbredte samfundsmitte med omikron-varianten, sammenholdt med fjernelsen af alle smitteforebyggende tiltag og restriktioner, har gjort det næsten umuligt at bevise, at smitte med COVID-19 er sket på arbejdet.

Arbejdstilsynets har derfor besluttet at justere vejledningen, så den **afgrænses til at gælde for sygdomstilfælde, der er opstået i perioden frem til 1. februar 2022.**

Den justerede vejledning er endnu ikke udsendt fra Arbejdstilsynet.

HR-teamet informerer nærmere på HR-portal, når vejledningen er tilgængelig. Er der spørgsmål til konkrete situationer med følger af arbejdsrelateret vaccination eller arbejdsrelateret smitte med COVID-19 kan der rettes henvendelse til HR-teamet.

6. Status fra Arbejdsmiljøgruppen

Punktet er til information og drøftelse

Herunder – opsamling på instrukser og registreringer af hændelser

Arbejdsmiljøgruppen orienterede om, at vi er nået til at der skal være APV igen, så den proces startes op om lidt.

APV kortlægningen vil blive taget i sammenhæng med rundringerne, så den nogle steder vil blive lavet i forbindelse med et besøg fra arbejdsmiljørepræsentanterne på et personalemøde. Arbejdsmiljørepræsentanterne giver besked og aftaler nærmere med lederne.

7. Revidering af lokale retningslinjer

Punktet er til drøftelse og beslutning

Arbejdsmiljøgruppen ønsker en drøftelse af, hvorvidt følgende materiale fortsat er aktuelt og om det evt. skal opdateres?

- a. **Lokale instrukser for krænkende handlinger:** <https://hr.odder.dk/med/ou-radhus/retningslinjer-m-v/lokale-instrukser-for-krænkende-handlinger/>
- b. **Indsatsplan ved vold, trusler og anden krænkende adfærd på Odder Rådhus:** <https://hr.odder.dk/med/ou-radhus/retningslinjer-m-v/indsatsplan-ved-vold-trusler-og-anden-krænkende-adfaerd-pa-odder-radhus/>
- c. **Kodeks for god adfærd på Rådhuset:** <https://hr.odder.dk/med/ou-radhus/retningslinjer-m-v/kodeks-for-god-adfaerd-pa-radhuset/>

- a. Malene Lykke Scharling orienterede om, at siden punktet blev sat på dagsordenen til Områdeudvalget Rådhuset, er den første instruks allerede opdateret og ligger nu på HR Portalen.
- b. Medarbejdersiden fremsatte ønske om at indsatsplanen stadig skal være der, da den er så konkret, hvorfor den er god for nye medarbejdere. Men der er brug for at den bliver opdateret faktuel.
Dette ledte til en drøftelse af, hvorvidt instruks om vold, trusler og chikane var tilstrækkelig. Der blev dog enighed omkring, at hvis denne indsatsplan skal bestå, skal der linkes til instruks om vold, trusler og chikane og de skal tydeligt kunne noget forskelligt. Konklusionen blev, at Områdeudvalg Rådhuset nedsatte en gruppe bestående af Ole Stounbjerg, Britta Kempel og Rikke Liboriusen, som skal revidere den og sørge for de to planer/instrukser hænger sammen. Herefter bringes indsatsplanen til godkendelse i Områdeudvalg Rådhuset.
- c. Der blev drøftet om dette kodeks stadig har sin relevans. Områdeudvalg Rådhuset blev enige om, at den stadig bidrager med noget vigtigt i forhold til larm og indeholder mulighed for gode drøftelser i forhold til hvordan vi er overfor hinanden. Det blev besluttet, at den nedsatte arbejdsgruppe også reviderer dette kodeks og at ligeledes sættes på til godkendelse på næste møde i Områdeudvalg Rådhuset.

Det besluttes, at alle disse instrukser/indsatsplaner tages med på et to-årigt rul i årshjulet for Områdeudvalg Rådhuset, så det herved sikres at Områdeudvalg Rådhuset forholder sig til deres relevans og gyldighed.

8. Evaluering af frugtordning

Punktet er til drøftelse og beslutning

Punktet er videreført fra sidste møde, hvor det blev besluttet at indhente information fra afdelingerne om benyttelsen af og tilfredsheden med frugtordningen.

Ledelsen oplyste, at der var kommet blandede tilbagemeldinger, men hvis det ikke er økologisk, ønsker man ikke frugt og det ønskes ligeledes, at der tages højde for, at frugten er noget der kan indtages ved computeren (ej appelsiner).

Arbejdsmiljørepræsentanten oplyste om udfordringer med leverancer og gentagen kommunikation omkring frugtens stand og indhold. Oplyste endvidere, at indkøbsaftalen i indkøbsfællesskabet Region Midt nu frafalder, så det bliver muligt at få frugt fra et andet firma. Der blev gjort opmærksom på, at ungeenheden vil meget gerne være med i ordningen, da de i dag ikke får glæde af den på Rådhuset.

Konklusion: Cecilie Flindt Robert undersøger om vi kan få en lokal leverandør til at stå for frugtordningen, f.eks. Kvikly. Britta Kempel afklarer om der kan indkøbes særskilt kasse til Ungeenheden, som henter denne på Rådhuset på leveringsdagen.

9. Status på tilgængelighed på rådhuset

Punktet er til information

Punktet består af en tilbagemelding på status omkring tilgængeligheden på Rådhuset.

Ledelsen oplyste, at alle skilte er bestilt, men fortsat ingen dato for levering. Der satses nu på, at det hele er på plads i august 2022.

10. 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.

Der har været optakt til to episoder, hvor der kunne have været et optrin. Der blev sat gang i et beredskabet, som pt pågår. Der blevet givet udtryk for, at det er rart at politiet er flyttet ind og at det er bemærkelsesværdigt, at der ikke har været mange episoder siden deres indflytning.

Ledelsen roste alle for at arbejde godt sammen om at imødekommer potentielle risiko-episoder.

11. 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 opdateret Årshjul 2022-2023 i pdf ([D2021-105049](#))

12. Eventuelt

God mødeledelse

Herefter afholdes sommerafslutning, hvor der vil blive serveret smørrebrød