

# DAGSORDEN

## for møde i OmrådeUdvalg Rådhuset

**Mødedato:** 15.09. 2022, kl. 10.00 til 12.00

**Mødested:** Møderum 5

**Deltagere:** **Ledelsesrepræsentanter:** Morten Møller (formand), Ole Stounbjerg, Britta Kempel, Casper Grønborg

**Medarbejderrepræsentanter:** Laila Dueholm (næstformand, HK), Margit Pedersen (HK), Kjeld Pedersen (DSF), Heida Sara Thorgeirsdottir (AC), Jane Kær Tropp

**Arbejds miljørepræsentanter:** Cecilie Flindt Robert (AMR), Malene Lykke Scharling (AMR)

**Referent:** Merete Uldall Kristensen L&U

**Afbud:** Rikke Liboriussen (HK)

### Dagsorden

1. Godkendelse af referater fra mødet d.9.juni 2022

Vedlagt som pdf-bilag (D2022-54687)

*Godkendt*

2. Godkendelse af dagsorden

*Medarbejderne nævnte, at der står et punkt på omkring drøftelse af trio i alle afdelinger fra sidste møde – det er ej kommet på dagsordenen denne gang. Det besluttes at sætte det på til næste møde. Ellers godkendt.*

3. Til og fra formand og næstformand

*Punktet er til information og drøftelse – (Fast punkt)*

Orientering om:

1. Økonomi og budget
2. Evaluering af fælles fagligt arrangement på rådhuset den 24. august
3. Opfølgning på evakueringsøvelse på rådhuset den 31. august

Ad 1) Formanden orienterede om at der nu er landet en budgetaftale hvor alle partier er med. Den vil blive offentliggjort kl.16.00 dags dato. Rammen for budgetaftalen er lavet i lyset af P40. Her blev første styregruppemøde afholdt i går. Styregruppen består af Direktionen og Grethe Sjørsløv, Morten Møller og Kim Malcau. På mødet blev de første pejlinger fra interviews med ledere i hele organisationen, fremlagt. HovedUdvalget skal nu inddrages, i forhold til hvordan og hvornår MED-Systemet bliver inddraget. Første workshop afholdes i næste uge, hvor der skal identificeres besparelsesområder. Der er både små-ting og større strukturelle ting i spil. Det hele bliver en relativ kort proces, som ender i anbefalinger slut november med implementering fra 2023, så der kan leveres 40 millioner fra og med 2025. Formanden mindede om, at vi er lykkedes med det her før, så det kan vi gøre igen. Både ledere og medarbejdersiden gav udtryk for, at det er vanskeligt at orientere og spørge ind til både budgettet og p40, når der endnu ikke ligger noget konkret at forholde sig til, men om lidt bliver der nogle flere informationer tilgængelig og emnet kan drøftes på næste møde i OmrådeUdvalg Rådhuset.

Ad 2) Det faglige arrangement d.24.8. var det første samarbejde mellem OmrådeUdvalg Rådhuset og Personaleforeningen omkring et fagligt arrangement. Morten Møller fortalte, at ledergruppen synes arrangementet var meget positiv og ser gerne det gentages, hvis medarbejderne også fandt det givtigt. Medarbejdergruppen gav udtryk for at det var meget positiv og at der havde været gode tilbagemeldinger. Det var godt det startede tidligt, da dette vurderes til at have lokket flere med. Til næste gang blev der ønsket fra medarbejdersiden, at rammerne gerne meldes tydeligere ud. Vigtigt med klare udmeldinger i forhold til hvor meget der skal registreres som arbejdstid og hvad der er fritid. Oplægholderen lavede en god balance mellem noget alvorligt og sjovt og det var dejligt med et arrangement der skabte en fællesskabsfølelse. Lokationen var lidt udfordret når det var så stor succes, så det kan der overvejes om ny lokation er muligt. Omvendt var det også dejligt nemt at kunne blive på Rådhuset. OmrådeUdvalget Rådhuset dragende en samlet konklusion om et vellykket og godt besøgt arrangement og at der er basis for at lave et lignende arrangement til foråret.

Ad 3) Evakueringsøvelsen. Formanden fortalte, at arbejdsmiljøgruppen og pedellen Rasmus mødtes med beredskabsformanden inden øvelsen. Her blev det tydeligt, at der er nogle mangler vi skal have styr på. Efter øvelsen, er alle afdelinger blevet bedt om at samle op lokalt. Medarbejdersiden fortalte, at hos én af afdelingerne, var der kommet et forslag om to farvede veste, en gul og orange, som skulle forefindes i hver afdeling. Den der har ansvaret for at få folk ud af lokalerne, og den sidste mand som går ud, skulle have disse veste på, så alle vidste hvem der var den. Der blev også spurgt ind til om der kan der komme en alarm med lyd som alle kan høre? Her kunne Morten Møller fortælle, at der har været snak omkring et tågehorn og ligeledes en kuffert med veste og megafon. Herefter drøftede OmrådeUdvalg Rådhuset, om der burde overvejes om instruksen skal nævne noget omkring at computeren skal med ud – hvis det er muligt.

*Morten Møller fortalte, at han havde forespurgt beredskabsformanden om der skulle trænes andre senarier end brand. Til dette havde han fået nej, da man ikke kan øve alle senarier, men bør øve de mest sandsynlige, hvorfor evakuering i første omgang bliver det, som vi skal trænes i. Sluttelig blev det aftalt, at tilbagemeldinger fra afdelingerne, sendes til Malene Lykke Scharling, så de kan samle op i arbejdsmiljøgruppen. I forhold til Vita Park, tages det op i lokaludvalget derovre, så alle medarbejdere derovre også kan blive involveret i en evakueringsøvelse.*

#### 4. Hovedudvalgsmødet d.29.8.2022 – til orientering og drøftelse i Områdeudvalgene

*Punktet er til orientering og drøftelse*

Her gennemgås punkter fra seneste HovedUdvalgsmøde som har relevans for OmrådeUdvalg Rådhuset.

*Morten Møller fortalte om relevante punkter fra HU, herunder:*

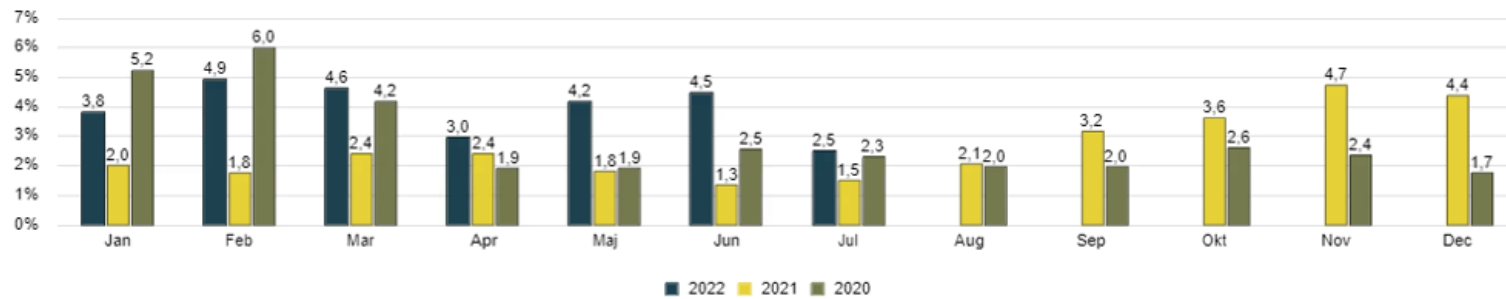
- *Der havde været en god snak omkring P40*
- *Et punkt omkring vores on-boarding, hvor der er iværksat en undersøgelse blandt nyansatte, i hvordan vi lykkes med at få folk ombord. Det giver også anledning til at kigge på fratrædelser og se på om vi kan skabe læring fra disse.*
- *Vores alkohol og rus-middelpolitik er blevet justeret. Vi kigger mere på hvad vi som arbejdsplads, kan vi gøre noget for at ændre nogle vaner og traditioner. I Odder kommune er folk med alkoholudfordringer blandt borgerne overrepræsenteret i statistikken. Vores nye borgmester giver ikke længere vin i gave. Vi skal måske også overveje hvad der serveres til arrangementer, hvor det ikke længere behøver at være alkohol. Foreninger og Fælles om ungelivet er også godt i gang. Medarbejdersiden gav udtryk for, at de bifalder de nye ændringer og priser velkommen at der er gode alternativer til alkohol.*

## 5. Status vedr. arbejdsmiljø

### Sygefravær

*I perioden januar til juli 2022 var sygefraværsprocenten på 3,9%*

Figur 1: Sygefraværsprocent fordelt pr. måned



Tabel 1: Sygefraværsoverblik, indeværende år (2022)

	Januar til juli 2022												
	Gns. antal medarbejdere (fuldtidsansatte)	Gns. antal sygedage pr. fuldtidsansat	Andel uden fravær	Sygefraværs-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
<b>Områdeudvalg Rådhus</b>	<b>190 (175)</b>	<b>6,0</b>	<b>41%</b>	<b>4,0</b>	<b>3,9%</b>	<b>2,6%</b>	<b>1,3%</b>	<b>12,9%</b>	<b>34,2%</b>	<b>9,9%</b>	<b>8,8%</b>	<b>7,4%</b>	<b>26,7%</b>
Direktion	3 (3)	0,0	100	0,0	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Borgerservice	23 (20)	7,1	37%	0,5	4,7%	1,8%	2,9%	5,0%	24,1%	5,3%	5,3%	5,9%	54,6%
Ungeenhed	22 (21)	3,2	64%	0,3	2,1%	1,5%	0,6%	18,3%	28,9%	22,1%	23,8%	6,8%	0,0%
Ledelse & Udvikling	20 (19)	5,5	35%	0,4	3,6%	1,2%	2,4%	10,3%	22,9%	0,0%	0,0%	0,0%	66,8%
Digitalisering og indkøb	13 (12)	6,9	36%	0,3	4,6%	4,0%	0,6%	7,1%	48,8%	25,2%	18,9%	0,0%	0,0%
Løn & Økonomi	13 (13)	2,0	38%	0,1	1,6%	1,6%	0,0%	30,7%	34,7%	34,7%	0,0%	0,0%	0,0%
Jobcenter Odder	66 (61)	9,0	29%	2,1	6,0%	4,2%	1,8%	15,4%	36,6%	6,0%	10,6%	12,8%	18,6%
Teknik & Miljø	30 (26)	2,7	55%	0,3	1,8%	1,8%	0,0%	15,5%	56,9%	27,6%	0,0%	0,0%	0,0%

**Table 2: Sygefraværsoverblik, foregående år (2021)**

	Januar til juli 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
<b>Områdeudvalg Rådhus</b>	<b>182 (172)</b>	<b>2,9</b>	<b>67%</b>	<b>1,9</b>	<b>1,9%</b>	<b>0,9%</b>	<b>1,0%</b>	<b>13,1%</b>	<b>13,3%</b>	<b>11,2%</b>	<b>9,0%</b>	<b>7,4%</b>	<b>45,9%</b>
Direktion	3 (3)	0	100	0	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Borgerservice	21 (19)	11,1	52%	0,8	7,3%	2,5%	4,8%	2,8%	6,4%	6,0%	11,6%	0,0%	73,2%
Ungeenhed	21 (20)	0,9	75%	0,1	0,8%	0,8%	0,0%	28,0%	8,0%	64,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Ledelse & Udvikling	19 (19)	0,0	91%	0,0	0,1%	0,1%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Digitalisering og Indkøb	12 (11)	0,8	87%	0,1	0,9%	0,9%	0,0%	6,7%	0,0%	93,3%	0,0%	0,0%	0,0%
Løn & Økonomi	13 (13)	0,4	77%	0,0	0,3%	0,3%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Jobcenter Odder	67 (62)	2,5	54%	0,6	1,7%	1,1%	0,6%	26,0%	28,4%	2,5%	0,0%	0,0%	43,2%
Teknik & Miljø	26 (26)	2,8	71%	0,3	2,1%	0,6%	1,5%	6,1%	8,5%	13,4%	24,4%	47,6%	0,0%

Der ses en fordobling i sygefraværet for perioden januar til juli, sammenlignet med tilsvarende periode sidste år. Særligt er sygefraværet hos Jobcenter Odder, Digitalisering og Indkøb og Ledelse og Udvikling steget markant. Derimod er der et flot fald hos Borgerservice, som er gået fra 7,3% til 4,7%, hvilket svarer til et fald på 3 sygedage pr. fuldtidsansat for perioden.

Generelt er andel ansatte uden fravær ligeledes faldet markant, med 67% for perioden sidste år, mod 41% i år. Samtidig ses der, en stor stigning i korttidsfraværet, hvor det særligt er kategorien 2-5 dages fravær der er steget. Til gengæld ses der er et fald af langtidsfravær over 91 dage på næsten 20 procentpoint.

### Sygefraværindsatser

I Sundhed og Omsorg er man godt i gang med det mentale forebyggelsesspor, i form af sparring i grupper. Både i sygeplejen og i træningsenheden kommer der positive tilbagemeldinger om, at de allerede har fået rigtig gode erfaringer med at bringe udfordringer op på gruppen og få truffet aftaler omkring prøvehandling. Sparringen i grupper påbegyndes også på det ene plejecenter og i hjemmeplejen her i efteråret. Den fysiske forebyggelse er også så småt ved at blive løbet i gang, med et interval-gå-hold og et hold med for-træning til DHL-stafetten.

I forhold til data, har mange ledere deltaget på kurset omkring data ved Jean Vennestrøm fra Conopor eller fået sparring af sygefraværskonsulent Merete Kristensen i data for deres specifikke afdeling. Rigtig mange ledere er kommet rigtig godt i gang med at bruge dataportalen til at få øje på mønstre og hold øje med sygefraværet og er ligeledes påbegyndt en oprydningssproces i forhold til at gøre deres data mere valide.

I forhold til gravide har vi nu fået en aftale med firmaet Conopor omkring forebyggelse af sygemeldinger hos gravide medarbejdere. Aftalen kommer til at bestå i to samtaler med en jordmoder, den første ude på arbejdspladsen og den anden online, hvor både den gravide og lederen kan få vejledning og sparring i at sikre de bedste betingelser for en god graviditet og derved undgå en sygemelding. Tilbuddet vil blive meldt ud på vores HR Portal, så snart det er klar til at gå i gang.

Som noget nyt, startes der et ledernetværk op, hvor lederne kan sparre med hinanden omkring arbejdet med at nedbringe sygefraværet og højne trivslen. Mødefrekvens og indhold aftales af mødedeltagerne og justeres løbende. Første møde i netværket er fredag d.9.9 kl.13-14.00.

#### Intern audit

Planlægningen af audit for Rådhuset er i gang. Audit vil blive gennemført af Human House. Audit vil blive gennemført den 8. november 2022.

#### Ændring af lovgivning vedr. anmeldelse af arbejdsskader

Den 1. juli 2022 trådte en ny bekendtgørelse omkring anmeldelse af ulykker efter arbejdsskade-sikringsloven i kraft.

Det væsentligste i bekendtgørelsen er:

- Fristen for anmeldelse af en arbejdsskade ændres fra 9 til 14 dage efter første fraværsdag.
- Det primære anmeldeskriterium ændres, således en ulykke skal anmeldes til EASY, hvis ulykken har medført fravær fra det sædvanlige arbejde ud over arbejdsskadedatoen. (Dette betyder, at en arbejdsulykke skal anmeldes til EASY, hvis ulykken har medført fravær udover tilskadekomst-datoen, uanset om der forventes ret til ydelser efter loven. Den gamle 5-ugers regel bortfalder dermed med disse nye regler.)
- Det sekundære kriterium for anmeldelse ændres ligeledes, hvilket indebærer, at en ulykke skal anmeldes til EASY, hvis det forventes, at der skal betales ydelser efter arbejdsskadesikringsloven (uanset om skaden har medført fravær).

Eksempel på sidstnævnte kan være et brækket håndled, finger eller lignende, som ikke har medført fravær, men som efter omstændighederne kan berettiges til ydelser efter arbejdsskadesikringsloven.

Grundlæggende er den største ændring i forhold til vores normale praksis, at fristen for anmeldelse af arbejdsskader er forlænget til 14 dage. Den gamle 5-ugers regel har medvirket til forvirring, da det alene har haft betydning for vurdering af erstatning, og ikke betydning for, om vi har anmeldt arbejdsulykkerne, så vi kan kun være tilfredse med at den er bortfaldet.

Reglerne er reelt udtryk for en sammenfletning af anmeldelsesreglerne for arbejdsmiljøloven (Arbejdstilsynet) og anmeldelsesreglerne efter arbejdsskadesikringsloven. HR-portalen er opdateret med de nye regler.

*Under punktet, gav Morten Møller udtryk for en bekymring omkring den store stigning i sygefraværet i flere afdelinger. Der bør være en særlig opmærksomhed på dette i den kommende tid.*

*Under punktet orienterede Cecilie Robert også omkring de nye regler omkring anmeldelser af arbejdsskader. Hun gav udtryk for, at hun ser det som positivt er at man kan få godkendt arbejdsskader uden fravær, så man kan få dækket udgifter til behandling.*

*Merete orienterede om at Hygiejneorganisationen nu har fået valgt udbyderen til hygiejnekurser, så alle vil i den nærmeste fremtid modtage en email med link til e-læringskursus i hygiejne. Morten Møller orienterede ligeledes, at der nu er vedtaget en hygiejnestrategi, hvor arbejdsmiljøgruppen under Rådhuset, bliver tovholdere for udrulning af denne.*

*Merete Kristensen orienterede endvidere om, at Influenzavaccinationer igen i år er mulige i Vita Park. Det bliver d.25.10 og 27.10. Hold øje med HR Portalen for tilmelding.*

## **6. Status fra Arbejdsmiljøgruppen**

*Punktet er til information og drøftelse*

*Herunder – opsamling på instrukser og registreringer af hændelser*

Arbejdsmiljøgruppen har følgende punkter til drøftelse og orientering

1. Hvordan kan vi arbejde med rekruttering og fastholdelse af medarbejdere på Rådhuset? V. Morten Møller
2. APV til november. Er der noget særligt der skal være fokus på i år?
3. Ergonomisk vejledning til medarbejdere – Rikke Dalum stopper og skal der etableres en anden ordning?
4. Orientering om Folkeparken – hvad skal der ske det næste halve år og hvad betyder det for medarbejderne på Rådhuset? V. Casper Grønborg

*Ad 1) Tages under punkt 7*

*Ad 2) Arbejdsmiljøgruppen fortalte, at de gerne vil have input til den fysiske APV som skal forestås i november, der som udgangspunkt vil blive lavet på samme måde som i 2019. Hvis nogle har idéer til emner der skal suppleres med, så kom endelig med dem. Skriv til Malene eller Cecilie.*

*Medarbejdersiden giver udtryk for, at det uformelle samarbejde på tværs, gerne må være i fokus.*

*Medarbejdersiden giver udtryk for, at i forhold til indretning af arbejdspladsen kunne det være godt med fif – og hvordan rådene kan overføres til hjemmearbejdspladsen? Standard-tips – også i forhold til nye ansatte, højde af skærme osv. Det besluttes, at vi kigger på dette emne efter den fysiske APV er foretaget.*

*Ad 3) Rikke Dalum stopper. Morten Møller spurgte ind til, om der fortsat er brug for ergonomiske vejledning? Dette førte til en drøftelse af arbejdspladser og ergonomi. Ole Stounbjerg fortalte at talegenkendelse, har løst op for mange af de medarbejdere som har haft spændinger. Programmer som de ikke længere kan undvære. Måske disse programmer kunne have effekt i andre afdelinger også?*

*Ad 4) Casper Grønborg orienterede om Folkeparken. Der bliver en del støjgener for ansatte på Rådhuset. Det er i den indledende fase, at disse støjgener bliver værst, jo længere frem vi kommer, jo mindre støj. Cykelparkering er i gården. Hegnet må godt løftes op. Cykelkælder er pt åben, men lukker i en kort periode. Der informeres når det sker. Bilparkering er ved Løvbjerg. Kasper Grønborg understregede at de meget gerne ville kommunikere så meget ud som muligt, så oplevede man at mangle information, var det vigtigt at sige til.*

*Casper Grønborg orienterede endvidere om, at senest d.1.4 regner de med at planterne er i jorden. Der bliver mange gode ting, og hovedindgang bliver mere hovedindgang, hvor der også bliver 17 p-pladser til gæster.*

*Medarbejdersiden gjorde opmærksom på at kommunens el-cykler skal kunne tilgås i den periode hvor cykelkælderer er lukket. Casper ville tage dette med hjem og sikre der kommer en god løsning. Bliver der udfordringer undervejs i etableringen af Folkeparken, skal man henvende sig til Louise Holmegård.*

## 7. Input til HovedUdvalgets arbejdsgruppe vedr. rekruttering og fastholdelse

HovedUdvalget har i lyset af den rekrutteringsudfordring vi står overfor nedsat en arbejdsgruppe, der i udgangspunktet har fået til opgave at udarbejde et udkast til en rekrutteringsstrategi og en livsfasepolitik.

Arbejdsgruppen består af:

- Sekretariats- og HR chef Morten Møller
- Dagtilbudsleder i Krible Krable Huset og Skovbørnehaven Henriette Stein Carlsen
- Leder af Bo & Beskæftigelse Jonna Lind Jacobsen
- Uddannelseskoordinator Sundhed & Omsorg, Lisbeth Riis Jensen
- FTR BUPL Lone Bay
- TR DSR Bodil Jeppesen
- TR FOA Jeanne Bøg Pedersen
- TR SL Tom Thielemann

Arbejdsgruppen har foreløbigt holdt to arbejds møder, hvor der er arbejdet med "brainstorm" på, hvad der er vigtigt at favne i vores indsats for at rekruttere og fastholde dygtige medarbejdere og ledere.

Gruppen har endvidere gennemført en SWOT-analyse i forhold til opgaven.

Arbejdsgruppen arbejder i idé-fasen med en opdeling af de forskellige input i:

- Før – hvad er vigtigt, og hvad kan vi gøre inden rekruttering/ansættelse
- Under – hvad er vigtig, og hvad kan vi gøre under ansættelsen
- Efter – hvad er vigtigt, og hvad kan vi gøre i forbindelse med og efter medarbejdere fratræder
- Data – hvilke data er vigtige at fokusere på i processen

Arbejdsgruppen har udarbejdet en bruttoliste opdelt efter ovenstående, og ønsker nu OmrådeUdvalgenes yderligere kvalificering heraf.

Arbejdsgruppen ønsker endvidere en kvalificering af SWOT-analysen.



Der er i arbejdsgruppen enighed om, at der skal arbejdes med et samlet ”produkt”, der favner både rekruttering og fastholdelse gennem forskellige ”livsfaser”. Det er samtidig ambitionen, at produktet bliver så enkelt som muligt.

OmrådeUdvalget drøfter:

- Har udvalget yderligere input til før-under-efter?
- Har udvalget yderligere input til SWOT-analysen; Hvilke styrker-svagheder samt muligheder-trusler er der for Odder Kommune i forhold til at rekruttere og fastholde medarbejdere og ledere?
- Har udvalget øvrige overvejelser, som arbejdsgruppen bør tage med i det videre arbejde?

Det foreløbige resultat af arbejdsgruppens ”brainstorm” samt SWOT-analyse er vedlagt som bilag (D2022-55439 og D2022-76899)

*Gruppens arbejde blev drøftet. OmrådeUdvalg Rådhuset gav udtryk for, man er utrolig spændt på hvad der kan komme frem og der var flere positive tilbagemeldinger fra alle på de ting der allerede er tænkt.*

*Der var opfordring fra medarbejdersiden at man måske skal være særlig opmærksom på at blive tydelige på fortællingen omkring VI i Odder kommune. Hvad står vi for/ hvad gør os mere attraktive i forhold til andre kommuner? Ligeledes omkring on-boarding af nye medarbejdere – hvordan kan vi tydeliggøre og lette indkøringen af nye medarbejdere. Kunne man f.eks. have et ark med link til de væsentligste informationer for ens lokale arbejdsplads til HR Portalen?*

*Et forslag i forhold til fastholdelse og også at være en attraktiv arbejdsplads, kunne være at ind-tænke personalegoderne for ansatte – kunne vi gøre mere her og også skabe nogle personalegode i forhold til de medarbejdere som bor i andre kommuner? For eksempel adgang til svømmehaller i andre byer.*

## 8. Tilbagemelding fra arbejdsgruppen omkring revidering af ’kodeks for god adfærd på rådhuset’ og ’Indsatsplan’ for Rådhuset

*Punktet er til information og drøftelse*

Gruppen har udarbejdet forslag til ’kodeks for god adfærd på rådhuset’ (vedhæftet som bilag, D2022-81838). Gruppen indstiller, at Kodekset godkendes og bliver lagt på Intra, så alle kan se det og have adgang til det.

Gruppen har endvidere kigget på indsatsplanen. Her blev gruppen opmærksom på, at det ikke var en ren ”indholdsmæssig” gennemgang/tilpasning. Derfor ønsker gruppen at blive suppleret med en arbejdsmiljørepræsentant/måske HR, i arbejdsgruppen, da der er brug for støtte til at få tydeliggjort hvordan disse to kan/skal hænge sammen, så der ikke bliver 2 versioner af det samme.

*Kodekset blev godkendt. Dog med en enkelt rettelse i forhold til at vi som ansatte på Rådhuset, skal være rigtig gode til at hjælpe vores gæster i indkaldelsen til mødet, med selv at finde vej derhen hvor de skal. Denne rettelse blev tilføjet og det godkendte kodeks er nu vedhæftet (D2022-91528).*

*I forhold til indsatsplanen, strandede gruppens arbejde, da de blev i tvivl om hvorledes denne var nødvendig, da der allerede findes vejledninger.*

*Det blev besluttet, at Ole og Britta deltager i næste møde med arbejdsmiljøgruppen for Rådhuset, for at beslutte om der skal udarbejdes en lokal instruks.*

## **9. Status på tilgængelighed på rådhuset**

*Punktet er til information*

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

*Der er intet nyt omkring skiltene. Britta Kempel vil skrive ud, så snart hun ved mere. Britta vil ligeledes sammen med Malene Baltzer finde en løsning på de gæster og folk med varer, der i dag går forgæves til indgangen og ikke kan ringe receptionen op uden for åbningstiden.*

## **10. Deling af viden på tværs af rådhusets afdelinger ift. arbejdsmiljøindsatser, 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.

*Britta Kempel orienterede om, at der har netop været en episode i går med en konfus borger der var blevet lukket ind på Rådhuset kl.7.10 om morgenen og havde været lettere ubehagelig. Det endte med at politiet havde kørt ham hjem igen. Han havde ikke gjort nogen fysisk skade, men det et opmærksomhedspunkt for alle ansatte, ikke at lukke nogen ind før kl.8.00 da det er et meget sårbart og mennesketomt tidspunkt, for de ansatte der allerede måtte være mødt.*

## **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)

*Der tilføjes til næste møde, et punkt omkring diskussion omkring arbejdsmiljø-repræsentation og trioer på Rådhuset.*

## 12. Eventuelt

HUSK Personaleforeningens julefrokost d.9.12.