

REFERAT Hovedudvalget d. 06-12-2024

Mødedato Fredag d. 06. december 2024 kl. 10:00

Mødested Mødelokalerne Gisselfeld A + B

Mødedeltagere Lissie Andréa, Ida Byrge Sørensen, Morten Just, Jacob Svava
Mortensen, Jørgen Lyngsø Larsen, Lene Hansen, Vibeke Flintholm
Vahlers, Stine Baad Clausen, Anja Elfriede Johansson, Bente Østrup
Olsen, Jonas Hansen, Thomas Børager, Emil Lehmann
Lindegård, Katrine Dalgaard Salkola, Holger Spangsberg Kristiansen

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsordenen.....	3
Status Arealoptimering og fleksible arbejdspladser.....	4

Sak 101: Godkendelse af dagsordenen

81.38.04-A00-5-23

Indstilling

Formanden indstiller at dagsordenen godkendes for dette ekstraordinære møde.

Beslutning

Godkendt.

Sak 102: Status | Arealoptimering og fleksible arbejdspladser

81.38.04-A00-3-24

Indstilling

Formandskabet indstiller, at Hovedudvalget:

1. Kvalificerer udkast til de personalepolitiske principper og drøfter opmærksomhedspunkter i forhold til arbejdsmiljøet og samarbejdet om kerneopgaven.
2. Drøfter forslag om, at 4-dages arbejdsuge udgår af projektet.
3. At HU tager orientering om flytteplanen til efterretning.

Beslutning

Bemærk at det er et UDKAST til en flytteplan. Der har allerede været indledende drøftelser/involvering af medarbejdere, hvor mulige effekter står først for.

Efter det har været i ØK 11/12, kommer den en tur mere rundt om Hovedudvalget.

Hovedudvalget ønsker, at der rettes fokus på fleksible arbejdspladser, med de mange mulige dele det kan bestå i, fremfor kun at se på en 4 dages arbejdsuge.

Der er bred enighed om, at kerneopgaven altid er styrende.

Det skal tydeliggøres, at forskellige dele af fleksible elementer ikke er en rettighed - men en mulighed. Det er også afgørende at forstå det som arealoptimering. Formålet med denne øvelse er først og fremmest en besparelse.

Hovedudvalgets kommentarer til ”Udkast til personalepolitiske principper i administrationen for fleksible arbejdspladser”:

Ad 1

Behøver der at stå et specifikt antal dage? Selvom der står ”...KAN indrette sig...”, kan det opfattes som en ret, fremfor en mulighed.

Pkt. 1 a, integreres i indledningen af punktet, så kerneopgaven ikke er til diskussion.

Kommentar til punkt 1 b; Eventuelle løsninger med hybrid deltagelse, er op til den enkelte leder.

Ad 2

Hovedudvalget spørger om der laves centrale retningslinjer omkring punkt C (hensynet til medarbejdere med særlige funktionsbehov)? Hovedudvalget ønsker at TRs behov for et fortrolighedsrum skal være tydeligt.

Hovedudvalget udtrykker en bekymring for om lederens tilgængelighed reduceres ved flere ledere på samme kontor. Det er vigtigt, at kunne have fortrolige samtaler med egen leder.

Hovedudvalget efterspørger en beskrivelse af hvor grænsen går for ”særlig funktionsnedsættelse”. Kan HR stille med en sådan definition?

Ad 3

Kan det være relevant at lederen sidder sammen med medarbejderne? Der er stemning i Hovedudvalget for at det ok, men folk skal stadig kunne have fortrolige samtaler - et sted man kan trække sig til. Denne fleksibilitet vægtes højt.

Ad 4

Der er pt stor forskel på åbningstid. Det er der brug for at harmonisere. Og situationen er oplagt at bruge, til at forbedre betingelserne.

Ad 5

Enig.

Vær opmærksom på manglende p-pladser ved Søndergade.

Ved storrum - bestræbelse om samme opgave sidder samlet.

Borgere må ikke kunne høre om andre borgersager fx ved telefonsamtaler (gennem ”baggrundsstøjen”).

Der skal tages hensyn til, at flytning ikke sker i ferieperiode, hvor nogle kører med reduceret bemanning.

Opsamling:

- Opbakning til at 4 dages arbejdsuge ikke hører med i denne proces.
- Indretningsmæssige tilpasninger bliver nødvendige. Der skal altså følge økonomi med. Det er modstridende ift. formålet med, at der skal spares penge. Men der skal være et ordentligt arbejdsmiljø de steder, hvor folk flytter ind.
- Hensyn til at arbejdsfællesskaber kan sidde sammen.
- Ikke flytning i ferieperioder.
- Ved storrum, skal der være små møderum/fortrolige rum.

Opbakning til at vi arbejder videre med det. HU støtter op om processen, som den ser ud nu.

Alt er under hensynstagen til Arbejdsmiljølovgivningen.

Kort om flytteplaner:

Understreger endnu en gang: Dette er et udkast/oplæg - der er ikke besluttet noget!

Det er vigtigt, at der er god understøttelse af flytteprocessen. Der er erfaringer, som viser, at flytning for nylig har været forbundet med udfordringer.

HU mener, at det er en meget ambitiøs tidsplan

Sagsfremstilling

Personalepolitiske principper

I forbindelse med arealprojektet er der udarbejdet forslag til personalepolitiske principper (vedlagt som bilag). Principperne har til formål at fungere som fælles overordnet retningslinje for de administrative enheders arbejde med arealoptimering. Det første princip lægger sig op ad den allerede eksisterende daglige praksis, hvor der kan tilrettelægges op til to faste hjemmearbejdsdage om ugen lokalt med egen leder/chef. Det andet og tredje princip er nye i forhold til nuværende praksis. De to principper foreslår, at der indføres delearbejdspladser for medarbejdere, der grundet hjemmearbejdsdage og/eller udekørende funktion har fremmøde 1-3 dage om ugen, samt at ledere og chefer ikke har egne enkeltpersonskontorer, men deler kontorer med medarbejdere eller andre ledere/chefer. Det er gennem disse to principper, at der kan ske optimering af arealerne.

4-dages arbejdsuge

Projektets rammer er justeret på direktionsmøde d. 12. november. Det blev i den forbindelse besluttet, at det indstilles til til økonomiudvalget d. 11. december, at modeller 4-dages arbejdsuge udgår af projektet grundet følgende:

- 4-dages arbejdsuge har ikke direkte effekt på optimering af arealer, men øger tværtimod antallet af tomgangsskriveborde.
- 4-dages arbejdsuge medfører et øget antal arbejdstimer for medarbejderne pr. dag, idet der fortsat skal arbejdes 37 timer om ugen. Det betyder, at timerne skal fordeles på fire dage fremfor fem dage. Hvis det skal realiseres, vil det kræve lokale drøftelser, involvering af MED-system og fagforbund i forhold til nye arbejdstidsaftaler. Erfaringer fra andre kommuner viser, at der er tale om komplekse og lange processer, som ikke kan nås indenfor arealprojektets tidsmæssige ramme.

Dermed bliver projektets tilgang til fleksibel arbejdsplads alene modellen for hjemmearbejdsdage.

Flytteplan og undersøgelse af løsninger

Til orientering kræver salg af Tingvej, at de administrative medarbejdere på Tingvej flyttes til anden lokation, som primært vil være mellembygningen og pavillonen på Søndergade 12. Jf. flytteplanens punkt 2 (vedlagt som bilag) betyder det, at der er igangsat undersøgelser af løsningsmuligheder for en anden lokalitet til UngFaxe og fritidsbrugere af pavillonen, som i dag bor i i henholdsvis mellembygningen og pavillonen. Derudover er der igangsat undersøgelse af, at borgerservice og dele af jobcenter etablerer en fælles borgerindgang i Jernbanegade (flytteplanens punkt 3), dermed at dele af jobcenteret flytter til Jernbanegade. Forslag til den lokationsmæssige fordeling af enhederne (flytteplanens punkt 4), vil kunne påbegyndes, når ovennævnte er afklaret.

Vedlegg

Hovedudvalgets høringssvar 20241211 Til godkendelse 20241211 2

Bilag Flytteplan 02.12.24

Personalepolitiske principper redg. 26.11.24