

# REFERAT MED Hovedudvalg d. 02-09-2020

**Mødedato** Onsdag d. 02. september 2020 kl. 10:00

**Mødested** Randers FC, Thor Loungen 4

## Indholdsfortegnelse

Temadrøftelse vedrørende initiativer i forhold til nyansatte, herunder introduktion og forebyggelse :	3
Drøftelse af kodeks for det gode samarbejde i Hovedudvalget v. Formandskabet.....	4
Planlægning af proces for drøftelse af personalepolitikken v. Jesper Kaas Schmidt.....	5
Budget/økonomi v. Lars Sønderby.....	6
Dialogmøde med Økonomiudvalget d. 8. september v. Lars Sønderby.....	7
Udvikling af ligestillingspolitik i Randers Kommune v. Jesper Kaas Schmidt.....	8
Heltid/deltid v. Jesper Kaas Schmidt.....	10
Forslag til mødekalender 2021 for Hovedudvalget v. Jesper Kaas Schmidt.....	12
Anmodning om ændring i lokal MED-udvalg i Center for Psykiatri på Socialområdet v. Ole Anders	13
Meddelelser v. Formandskabet.....	14
Punkter til kommende møder v. Jesper Kaas Schmidt.....	15

## **Punkt 87: Temadrøftelse vedrørende initiativer i forhold til nyansatte, herunder introduktion og forebyggelse af arbejdsskader v. Ditte Bach Sørensen og Inger Kjærulff Bjerre fra Omsorg**

81.38.04-A00-2-19

### **Indstilling:**

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget

1. at temaet omkring nyansatte - introduktion og forebyggelse af arbejdsskader drøftes med henblik på videndeling.

### **Beslutning**

Initiativer i forhold til nyansatte og forebyggelse af arbejdsskader blev drøftet og videndelt på baggrund af oplægget.

### **Sagsfremstilling**

#### **Temadrøftelse vedrørende initiativer i forhold til nyansatte, herunder introduktion og forebyggelse af arbejdsskader v. Ditte Bach Sørensen og Inger Kjærulff Bjerre fra Omsorg**

Hovedudvalget besluttede på møde den 25. maj 2020 i forbindelse med drøftelse af Personale- og arbejdsmiljøredegørelsen, at udvalget i den forestående periode gennemfører drøftelser om en række udvalgte temaer.

Temadrøftelsen skal derudover også ses i sammenhæng med kulturudviklingsprocessen i Hovedudvalget, hvor temaer løbende tages op til fælles videndeling og kulturudvikling i udvalget.

Den første temadrøftelse omhandler emnet introduktion af nyansatte, herunder forebyggelse af arbejdsskader. Ledelsesrepræsentant i Hovedudvalget Ditte Bach Sørensen fra Omsorg Nord samt Centerleder på Rosenvænget og arbejdsmiljøkonsulent i Omsorg Inger Kjærulff Bjerre præsenterer, hvordan der i Omsorg arbejdes med modtagelse af nye medarbejdere, herunder fastholdelse af medarbejdere samt forebyggelse af arbejdsskader.

Efterfølgende er der lagt op til drøftelse i Hovedudvalget med henblik på videndeling

## **Punkt 88: Drøftelse af kodeks for det gode samarbejde i Hovedudvalget v. Formandskabet**

81.38.04-A00-2-19

### **Indstilling:**

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget

1. at forslag til kodeks for det gode samarbejde i Hovedudvalget drøftes og godkendes

### **Beslutning**

Kodeks for det gode samarbejde i Hovedudvalget blev drøftet, justeret og godkendt.

### **Sagsfremstilling**

#### **Drøftelse af kodeks for det gode samarbejde i Hovedudvalget v. Formandskabet**

I forbindelse med udviklingstiltaget for Hovedudvalget drøftede udvalget d. 7. februar formulering af et kodeks for samarbejdet. Der blev indsamlet inputs fra udvalget, som efterfølgende er prioriteret og formuleret i fællesskab i formandskabet.

Forslaget til fælles formulering for kodeks for det gode samarbejde i Hovedudvalget vil blive fremlagt på mødet til drøftelse og godkendelse i Hovedudvalget.

# **Punkt 89: Planlægning af proces for drøftelse af personalepolitikken v. Jesper Kaas Schmidt**

81.00.00-G01-34-20

## **Indstilling:**

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget

1. at revurderingen af Randers Kommunes personalepolitik udskydes indtil slutningen af 2021

## **Beslutning**

Hovedudvalget tiltrådte, at processen med drøftelse af personalepolitikken udskydes. På den måde vil vedtagelsen af en ny politik blive koordineret med processen med vedtagelsen af visionen for Randers Kommune og dermed følge byrådets valgperiode.

## **Sagsfremstilling**

Der er i Randers Kommunes truffet aftale om, at personalepolitikken drøftes af hovedudvalget hver 3. år. Personalepolitikken blev sidst justeret og godkendt af Hovedudvalget, Økonomiudvalget og Byrådet i 2016.

I forbindelse med nye Byråds tiltræden hvert 4. år udarbejdes ny vision for Randers Kommune, og der lægges op til, at der udarbejdes en samlet styringskæde med sammenhæng mellem visioner, værdier og styringsprincipper i Randers Kommune. Herunder foreslås det samtidig at man laver en reformulering af værdierne, som en del af personalepolitikken.

På den baggrund kan der med fordel skabes en sammenhæng mellem justering af personalepolitikken og arbejdet med visioner, værdier og styringsprincipper. Ligeledes at den fremtidige kadence for behandlingen af personalepolitikken bliver hvert 4. år, således den følger fremgangsmåden vedrørende byrådets vision mv.

På den baggrund foreslås det, at udsætte processen med justering af personalepolitikken til der er en afklaring på processen for styringskæde, vision, værdier og styringsprincipper, så det følger byrådets valgperioder.

## **Punkt 90: Budget/økonomi v. Lars Sønderby**

81.38.04-A00-2-19

### **Indstilling:**

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget

1. at status på økonomi tages til efterretning
2. at udvalget drøfter om der ønskes at afgive et eventuelt hørings svar til budget 2021-24

### **Beslutning**

Orienteringen blev taget til efterretning. Medarbejderne tilkendegav, at de agter at indgive hørings svar. Lars Sønderby stiller sig til rådighed for interesserede medlemmer af Hovedudvalget.

### **Sagsfremstilling**

#### **Budget/økonomi**

Der gives en orientering om status vedrørende kommunens økonomi - herunder det forventede regnskab for 2020 samt forslaget til basisbudget 2021-2024 og den videre budgetprocedure.

# **Punkt 91: Dialogmøde med Økonomiudvalget d. 8. september v. Lars Sønderby**

81.38.04-A00-2-19

## **Indstilling:**

Arbejdsgruppen indstiller til Hovedudvalget

1. at dagsorden til dialogmøde med Økonomiudvalget godkendes

## **Beslutning**

Dagsorden for dialogmøde med Økonomiudvalget blev godkendt.

## **Sagsfremstilling**

### **Dialogmøde med Økonomiudvalget d. 8. september v. Lars Sønderby**

Hovedudvalget har i forbindelse med behandling af forslag til basisbudget 2021-24 et dialogmøde med Økonomiudvalget d. 8. september. Efter aftale, har en arbejdsgruppe udarbejdet forslag til dagsorden til dialogmødet. Arbejdsgruppen består af medarbejderrepræsentanterne Betina Agger, Birgitte Frank, Leif Plauborg, Marianne Dalby Møller samt ledelsesrepræsentanterne Lars Sønderby og Ditte Bach Sørensen.

Forslag til dagsorden for mødet er vedhæftet.

## **Bilag**

Dagsorden til dialogmøde ml. Hovedudvalget og Økonomiudvalget d. 8. september

# Punkt 92: Udvikling af ligestillingspolitik i Randers Kommune v. Jesper Kaas Schmidt

81.00.15-A00-1-20

## Indstilling:

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget

1. at Hovedudvalget tager orienteringen vedr. udvikling af en ligestillingspolitik i Randers Kommune til efterretning.
2. at medarbejderrepræsentanter fra Hovedudvalget udpeger 4 medarbejderrepræsentanter, som skal deltage i Udviklingsforummet.

## Beslutning

Orienteringen blev taget til efterretning. Medarbejderne bakker op om udarbejdelse af en ligestillingspolitik.

## Sagsfremstilling

### 1. Baggrund

Direktionen har ønsket at udarbejde en ligestillingspolitik i Randers Kommune og i tilknytning til behandling af ligestillingsredegørelsen på byrådsmødet den 22. juni 2020 var der fra Socialdemokraterne fremsat et forslag om, at der udarbejdes en ligestillingspolitik for Randers Kommune.

På den baggrund besluttede byrådet at igangsætte en proces for udvikling af en ligestillingspolitik i Randers Kommune.

### 2. Forslag til indhold i ligestillingspolitik

Det foreslås, at ligestillingspolitikken kommer til at bestå af tre overordnede spor:

- Randers Kommune som arbejdsplads (medarbejderperspektiv)
- Ligestilling i kerneydelserne (brugerperspektiv)
- Borgere i Randers Kommune (bredt borgerspektiv)

Udviklingen af en ligestillingspolitik i bred forstand vil sikre, at den rummer alle relevante aspekter af ligestilling. Dette passer også til den rammesætning som Ministeriet for fødevarer, fiskeri og ligestilling har i Ligestillingsredegørelsen. Temaer indenfor ligestillings kan eksempelvis være køn, seksualitet, etnicitet, sundhed, uddannelse og demokratisk deltagelse. I udarbejdelsen af politikken bliver verdensmålene inddraget i forhold til ligestillingstemaer, hvor det er meningsfuldt.

### 3. Den videre proces og kommunikation

Forvaltningen udarbejder forslag til procesplan, som fremlægges for Økonomiudvalget den 28. september 2020. Dernæst følger en udviklingsproces som beskrevet nedenfor.

Byrådsmedlemmer, medarbejderrepræsentanter fra Hovedudvalget samt chefer og ledere fra Randers Kommune samles i et Udviklingsforum, som har til opgave at levere input til forslag til politikken.

Forslaget til ligestillingspolitikken godkendes af Hovedudvalget, Økonomiudvalget og Byrådet inden sommerferien 2021. Overordnet tidsplan er som følger.

Aktiviteter	Datoer
Orientering til HMU om kommende ligestillingspolitik	2. september 2020
Procesplan fremlægges i ØU	28. september 2020
1. møde i Udviklingsforum	Oktober 2020
Ligestillingskonference	December 2020
1-2 opfølgende møder i Udviklingsforum	Februar-april 2021
Færdiggørelse og godkendelse af ligestillingspolitik	Maj-juni 2021

| i HMU, ØU og BY

---

Afvikling og omfang af aktiviteter vil blive tilpasset i henhold til de praktiske rammer (COVID-19 begrænsninger), som måtte være gældende på tidspunktet for aktiviteterne.

## Punkt 93: Heltid/deltid v. Jesper Kaas Schmidt

81.00.00-A21-1-20

### Resume

#### Baggrund

KL og Forhandlingsfællesskabets har en langsigtede ambition om et kommunalt arbejdsmarked med fuldtid som det normale udgangspunkt med mulighed for deltid. KL har derfor igangsat en proces for at finde lokale og holdbare løsninger på at få flere op i tid/på fuldtid. På baggrund af dette har KL et ønske, om at kommunerne igangsætter drøftelser og initiativer til holdbare løsninger. Se vedlagte bilag: Målsætningspapir og Brev til Hoved-MED.

I den forbindelse har direktionen besluttet følgende:

Randers Kommune deltager ikke som nøglekommune, men tager initiativ til udarbejdelse af et initiativkatalog med mulige indsatser for at få flere på fuld tid.

Direktionen lægger op til en proces hvorigennem der udarbejdes et idekatalog med mulige indsatser for at få flere op i tid og på fuld tid.

Temaet drøftes indledningsvis i HMU og herefter igangsættes en proces for udarbejdelse af idekatalog som efterfølgende fremsendes til en kvalificerende drøftelse i HMU inden beslutning.

#### Indstilling:

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget

1. at kvalificere processen og tage orienteringen til efterretning.

#### Beslutning

Orienteringen blev taget til efterretning. Og der blev suppleret med perspektiver, som er vigtige at have med i arbejdet med idékataloget.

#### Sagsfremstilling

Der udarbejdes et katalog med forslag til initiativer til efterfølgende drøftelse.

#### Idekatalog

Idekataloget forventes at indeholde tre kapitler. En indledning, et metode- og dataafsnit samt et ideafsnit. Sidstnævnte vil dels indeholde ideer til hvordan flere medarbejdere i Randers Kommune kan gå op i tid, samt ideer til hvordan flere medarbejdere i Randers Kommune kan ansættes på fuld tid. Følgende forventes indarbejdet i de enkelte kapitler.

1.1

#### Indledning

Indledningen skal omhandle KL og Forhandlingsfællesskabets langsigtede ambition om et kommunalt arbejdsmarked med fuldtid som det normale udgangspunkt med mulighed for deltid. Information om KLS proces for at finde lokale og holdbare løsninger på at få flere op i tid/på fuldtid.

1.2 Data, metode og refleksion

Kapitlet vil indeholde data med udgangspunkt i Randers Kommune herunder i forhold til rekruttering og fastholdelse. Fordelingen af deltid/heltid blandt medarbejderne i de forskellige overenskomstgrupper samt evt. sammenhæng med aldersgruppering og køn.

Der forholdes til hvorfor flere medarbejdere blandt andet indenfor områderne: børn, skole, social, omsorg samt ejendomsservice traditionelt har været på mindre end fuldtid. Det kan dels handle om balance mellem arbejdsliv og familieliv, det kan handle om organisering af arbejdstid med borgeren i centrum, men det kan også handle om tradition og kultur indenfor de enkelte professionsfag. Derfor ses på betydningen for pension og livsindkomst når medarbejderen er på deltid.

### 1.3

Ideer til initiativer som sikre at flere medarbejdere enten går op i tid eller ansættes på fuld tid

Idekataloget vil indeholde et kapitel med ideer til hvordan der i Randers Kommune kan arbejdes med at flere går op i tid samt hvordan Randers Kommune kan arbejde med at flere medarbejdere ansættes på fuldtid. Ideerne indsamles dels fra allerede gennemførte erfaringer fra fagforvaltningerne, indspil fra en tværgående nedsat arbejdsgruppen, fra 6-by regi samt fra indhentning af erfaringer fra forskning og rapporter. Derfor vil der være et fokusgruppe interview med FTR fra de mest relevante fagområder i Randers Kommune.

### Organisering

Der nedsættes en tværgående arbejdsgruppe, som dels skal indhente erfaringer fra de enkelte direktørområder og dels være med til at udarbejde forslag til initiativer til, hvad Randers Kommune som organisation kan gøre fremadrettet. Der vil derfor blive mulighed for indspil til rapporten fra sekretariatschefgruppen, FTR i relevante fagområder, direktionen samt HMU.

### Tidsplan

Hovedudvalgsmøde	Den 2. september
Arbejdsgruppe og indsamling af viden	September, oktober, november
Færdigt katalog	Slut november
Direktionsmøde	Den 3. december
Hovedudvalgsmøde	Den 15. december

### Bilag

Bilag 1 - Målsætningspapir

Bilag 4 - Brev til Hoved-MED

# Punkt 94: Forslag til mødekalender 2021 for Hovedudvalget v. Jesper Kaas Schmidt

81.38.04-A00-2-19

## Indstilling:

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget

1. at forslag til mødekalender 2021 for Hovedudvalget godkendes

## Beslutning

Mødekalenderen blev godkendt.

## Sagsfremstilling

### Forslag til mødekalender 2021 for Hovedudvalget v. Jesper Kaas Schmidt

Hovedudvalget afholder 6 ordinære møder om året. Derudover er det aftalt, at der afholdes 2 årlige dialogmøder med Økonomiudvalget. Forslag til mødedatoer for de 6 ordinære møder i 2021 fremgår i nedenstående.

Forslag til mødekalender for Hovedudvalget 2021:

Kvartal	Dato	Tidspunkt
1. kvartal	25. januar	Kl. 12-15
1. kvartal	23. marts	Kl. 10-13
2. kvartal	18. maj	Kl. 10-13
3. kvartal	7. september	Kl. 12-15
4. kvartal	5. november	Kl. 9-12
4. kvartal	14. december	Kl. 10-13

# Punkt 95: Anmodning om ændring i lokal MED-udvalg i Center for Psykiatri på Socialområdet v. Ole Andersen

81.38.05-P35-19-20

## Indstilling:

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget

1. at anmodning om ændring i lokal MED-udvalg for Botilbud og opsøgende arbejde i Center for Psykiatri tiltrædes

## Beslutning

Anmodningen blev tiltrådt.

## Sagsfremstilling

Anmodning om ændring i nuværende Lokal MED-udvalg for Botilbud og opsøgende arbejde i Center for Psykiatri.

I august 2020 ændredes ledelsesstrukturen i Botilbud og opsøgende arbejde således, at der i dag er to niveau 4 ledere.

Ændringen til den kommende MED-organisering ønskes for at sikre en mere nærværende og lokalt orienteret MED-relation.

Samtidig ønskes en MED-struktur, der afspejler ledelsesstrukturen.

Der anmodes derfor om følgende ændring i den lokale MED-struktur:

1 lokal MED-udvalg  
for Botilbud

1 nyt lokal MED-udvalg for Opsøgende arbejde (mestringsvejledning og SKP)

Der vedlægges uddybende anmodning - med underskrift fra nuværende formandskaber - samt organisationsplan.

## Bilag

Center for Psykiatri efter august 2020

Anmodning om ændring i lokal MED-udvalg i Center for Psykiatri - underskrevet

## **Punkt 96: Meddelelser v. Formandskabet**

81.38.04-A00-2-19

### **Beslutning**

Orienteringen om hvordan Randers Kommune håndterer en mediemæssig bevågenhed - herunder den arbejdsmiljømæssige vinkel eksemplificeret v. Omsorgsområdet blev taget til efterretning. HMU bakker op om den ledelsesmæssige håndtering af sagen.

Der blev endvidere givet en status på processen vedrørende ansættelse af ny direktør for Social og Arbejdsmarked.

### **Sagsfremstilling**

#### **Meddelelser**

Orientering om hvordan Randers Kommune håndterer en mediemæssig bevågenhed - herunder den arbejdsmiljømæssige vinkel. Eksemplificeret v. Omsorgsområdet v. Jesper Kaas Schmidt og Erik Mouritsen

# Punkt 97: Punkter til kommende møder v. Jesper Kaas Schmidt

81.38.04-A00-2-19

## Beslutning

Taget til efterretning.

## Sagsfremstilling

### Punkter til kommende møder v. Jesper Kaas Schmidt

#### A) Kommende temadrøftelser på baggrund af udvalgets arbejdsmiljødrøftelse den 25. maj

På baggrund af indspil fra d. 25. maj samt drøftelser i formandskabet, er der udarbejdet forslag med prioritering af temaerne. Der er lagt op til inddragelse af både eksterne og interne oplægsholdere, der kan give indspil til drøftelser i udvalget. Formandskabet i Hovedudvalget har på møde i juni 2020 drøftet tilrettelæggelsen af disse drøftelser.

Der lægges op til følgende plan for temadrøftelserne:

#### 2020

- Vold, trusler og chikane og sikring af medarbejderes trivsel (3. november).  
Temaet vold, trusler og chikane belyses ved oplæg med særligt fokus på situationer, hvor medarbejdere udsættes for chikane på sociale medier.
- MED's sammenhæng med kerneopgaven og understøttelse af borgeren i centrum (15. december)  
Oplæg ved Sanne Nikolajsen fra FOA - om MEDs sammenhæng med kerneopgaven og hvordan MED samarbejdet skal komme borgerne til gode.

#### 2021

- Sammenhæng mellem ressourcer og opgaver (Januar/februar 2021) - Hvordan kan vi snakke om det?  
Gensidig forventningsafstemning.
- Kompetenceudvikling (marts/maj 2021)

#### **B)**

Øvrige kommende punkter

- Justering af MED i Udvikling, Miljø og Teknik
- Præsentation af MUS/LUS/TUS materiale
- Drøftelse heltid/deltid
- Ligestillingspolitikken
- Informationsmateriale om byrådsmedlemmers indsigt i personalesager
- Opfølgning på koncernfælles trivselsmåling 2019

**C) Orientering om Covid-19 håndteres på særskilte virtuelle møder for HMU og FTR.**