

REFERAT MED Hovedudvalg d. 15-03-2021

Mødedato Mandag d. 15. marts 2021 kl. 12:00

Mødested Microsoft Teams møde

Indholdsfortegnelse

Status på den aktuelle Covid-19 situation v. Jesper Kaas Schmidt.....	3
Covid-19 set i et arbejdsmiljøperspektiv v. Maria Sofia Schou.....	4
Økonomi/budget v. Lars Sønderby.....	7
Dialogmøde med Økonomiudvalget d. 22. marts v. Lars Sønderby.....	8
Status på arbejdet med udarbejdelse af en kønsligestillingspolitik i Randers Kommune v. Maria Sof	9
Personalepolitiske temaer i OK 21 v. Helle Bonde.....	10
Meddelelser v. formandskabet.....	12
Punkter til kommende møder v. Jesper Kaas Schmidt.....	13

Punkt 79: Status på den aktuelle Covid-19 situation v. Jesper Kaas Schmidt

81.38.04-A00-1-21

Indstilling:

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget

1. at status på Covid-19 situationen drøftes

Beslutning

Jesper Kaas Schmidt gav en generel orientering vedrørende smittetallene, som aktuelt ligger højt i Randers Kommune. Direktørerne gav herefter en status fra de respektive områder.

Orienteringen blev taget til efterretning.

Sagsfremstilling

Status på den aktuelle Covid-19 situation v. Jesper Kaas Schmidt

Der gives en status på den aktuelle Covid-19 situation v. direktionen som hver især giver en status fra eget direktørområde.

Punkt 80: Covid-19 set i et arbejdsmiljøperspektiv v. Maria Sofia Schou

81.38.04-A00-1-21

Indstilling:

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget

1. at drøfte arbejdsmiljøet under Covid-19 med afsæt i rapporten
2. at drøfte, hvordan de fremadrettede perspektiver kan inddrages efter Covid-19

Beslutning

Der blev præsenteret en opsummering af undersøgelsen.

Udvalget udtrykte, at undersøgelsens resultater er interessante. Det blev anført, at konklusionerne er brede, og at nuancerne for de enkelte arbejdspladser/områder vil skulle belyses i den fortsatte dialog på arbejdspladserne med udgangspunkt i de temaer, som er beskrevet i rapporten.

Der blev spurgt til metode i forhold til respondenterne. Det blev aftalt, at metodeafsnittet vil blive uddybet.

Jesper Kaas Schmidt konkluderede, at der skal arbejdes videre via drøftelserne på de enkelte arbejdspladser med udgangspunkt i rapporten. Ligeledes at hygiejne fortsat skal være i fokus, og at læringselementet i forhold til de virtuelle muligheder skal bringes med fremadrettet.

Sagsfremstilling

Covid-19 set i et arbejdsmiljøperspektiv

Baggrund

På Direktionens beslutning og på opfordring fra Hovedudvalget er der udarbejdet en rapport, som belyser Covid-19 set i et arbejdsmiljøperspektiv i perioden fra marts 2020 til januar 2021. Derfor beskriver rapporten fremadrettede perspektiver. Rapporten præsenteres i det følgende til drøftelse, og er vedhæftet som bilag.

Da undersøgelsen som nævnt samler op på erfaringer fra 2020 er den således udarbejdet i et bagudrettet perspektiv. Ligeledes skal den forstås i den aktuelle sammenhæng - en fortsat foranderlig tid med usikkerhed om pandemiens udvikling, genåbningen i Danmark og spørgsmålene om, hvad den nye normale tilstand indebærer. Der kan derfor godt være en anden oplevelse hos medarbejderne for nuværende hvor restriktionerne fortsat er gældende i forskelligt omfang. Eksempelvis kan medarbejdere som nu har arbejdet hjemmefra igennem længere tid godt opleve en større grad af manglende kvalitet og sammenhængskraft i løsningen af opgaverne end det eksempelvis var gældende i 2020.

Undersøgelsen

Rapporten præsenterer resultaterne og erfaringerne fra undersøgelsen vedr. arbejdsmiljøet under Covid-19, der bygger på en spørgeskemaundersøgelse og fokusgruppeinterviews indsamlet i januar 2021.

Spørgeskemaundersøgelsen er indsamlet som en stikprøveundersøgelse blandt tilfældigt udvalgte medarbejdere i Randers Kommune, hvortil 113 medarbejdere har besvaret. Resultatet giver således en indikation på arbejdsmiljøet under Covid-19 i Randers Kommune.

Fokusgruppeinterviewene er indsamlet blandt omkring 20 arbejdsledere og arbejdsmiljørepræsentanter. Respondenterne repræsenterer velfærdsområderne: Omsorg, Skole, Dagtilbud, Social, Familie, Ejendomsservice- og Driftsafdelingen. Fokusgruppeinterviewene har været formuleret i tråd med spørgerammen til spørgeskemaundersøgelsen og giver dermed en dybdegående understøttelse.

Undersøgelsen repræsenterer bredt medarbejdere på tværs af fagområderne i Randers Kommune, og resultaterne skal derfor ses i lyset af medarbejdernes forskellige rammer og vilkår under Covid-19.

Undersøgelsens data udgør grundlaget for rapportens udformning og konklusioner. Udover data fra Randers Kommune henvises til forskningsbaserede rapporter, som underbygger kommunens egne resultater og

erfaringer.

Opsummering af rapport

Rapporten belyser følgende temaer:

- Den overordnede arbejdssituation for medarbejdere under Covid-19 fra marts 2020.
- Forandringer i arbejdsforhold som følge af Covid-19. Herunder forandringer i løsningen af kerneopgaven, arbejdsfællesskab og work-life-balance.
- Sundhed og trivsel i forhold til smitterisiko, retningslinjer og sikkerhedsforanstaltninger.
- Fremadrettede perspektiver, som kan være hensigtsmæssige og givtige at inddrage efter Covid-19.

Opsummering af fremadrettede perspektiver

Rapportens fremadrettede perspektiver er udledt af undersøgelsens gennemgående temaer og perspektiver. Der udledes følgende:

Virtuelle møder både i et medarbejder- og borgerperspektiv

Det fremgår af undersøgelsen, at virtuelle møder opleves som tids- og ressourcebesparende både internt på arbejdspladserne, mellem samarbejdspartnere samt ved borgerkontakt. Det udledes, at muligheden for virtuelle møder bør inddrages fremadrettet, hvor mødeformen skal defineres efter den mest hensigtsmæssige måde at løse kerneopgaven.

Arbejdstilrettelæggelse

I undersøgelsen gives der udtryk for, at løsning af arbejdsopgaverne hjemmefra, i nogle tilfælde har betydet større effektivitet, mere fordybelse samt større fleksibilitet. Det kan være hensigtsmæssigt at inddrage disse erfaringer fremadrettet i arbejdstilrettelæggelsen i et omfang, hvor arbejdsfællesskaberne stadig opretholdes og som tilgodeser den hensigtsmæssige opgaveløsning.

Øget hygiejneopmærksomhed

Fokus på god hygiejne i mødet med borger/bruger samt internt blandt medarbejdere er intensiveret under Covid-19. Sideløbende med dette opleves det, at det kan mindske dele af sygefravær både blandt medarbejdere og borgere. Det er derfor hensigtsmæssigt at fastholde den øgede hygiejneopmærksomhed.

Arbejdsfællesskabet - fagligt og socialt

Undersøgelsen peger på, at det faglige og sociale fællesskab på arbejdspladserne har været udfordret af Covid-19 grundet mindre arbejdsenheder, virtuel kontakt etc. Det anbefales derfor, at arbejdspladserne retter et ekstra fokus på arbejdsfællesskaberne fagligt som socialt fremadrettet for at fastholde kvaliteten i opgaveløsningen og sammenhængskraften på arbejdspladserne.

Styrkelse af samarbejdet og synliggørelsen i arbejdsmiljøgrupperne

Flere af arbejdsmiljøgrupperne i organisationen har oplevet et tættere samarbejde under Covid-19. Dette er med til at sikre et godt arbejdsmiljø på arbejdspladserne, og dermed en forankring af arbejdsmiljøarbejdet på den enkelte arbejdsplads.

Fordybelse og arbejdsro

Det fremgår, at medarbejderne, der primært har løst opgaverne hjemmefra, har oplevet en større ro. Her opfordrer flere til, at man med fordel kan rette et fokus på samtalekulturen på arbejdspladserne. Yderligere har flere områder oplevet større fordybelse i den nære borgerkontakt grundet konkrete restriktioner.

At begå sig under uforudselige rammer

Skiftende retningslinjer og arbejdsvilkår under Covid-19 har rustet medarbejdere og arbejdspladser til fremtidige forandringer og andre måder at løse opgaver på m.m. Medarbejderne har erfaret og bevist, at de kan agere særdeles agilt, hvilket er en kvalitet, der er værd at bevare og understøtte også fremadrettet.

Den videre proces og kommunikation

Rapportens resultater er fremlagt for Direktionen d. 4. marts. Efter behandling i Hovedudvalget d. 15. marts, sendes rapporten til drøftelse i de respektive Sektor MED. Der foruden inddrages pointerne i Personale- og arbejdsmiljøredegørelsen 2020.

Bilag

Covid19 i et arbejdsmiljøperspektiv (2021 marts)

Punkt 81: Økonomi/budget v. Lars Sønderby

81.38.04-A00-1-21

Indstilling:

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget

1. at orientering om regnskab 2020 samt status på kommunens implementering af nyt økonomi- og indkøbssystem tages til efterretning
2. at forvaltningens forslag til budgetprocedure for budget 2022-25 drøftes

Beslutning

Lars Sønderby gav en orientering.

Medarbejdersiden finder det udfordrende og uhensigtsmæssigt med 0,5% effektiviseringsbidrag og den manglende prisfremskrivning. Medarbejderne er opmærksomme på arbejdsmiljøet og balancen mellem opgaver og ressourcer.

Slides fra præsentationen er vedhæftet.

Sagsfremstilling

Økonomi/budget v. Lars Sønderby

Der gives på mødet en foreløbig orientering om regnskab 2020 samt status på kommunens implementering af nyt økonomi- og indkøbssystem. Herudover fremlægges forvaltningens forslag til budgetprocedure for budget 2022-2025 i Randers Kommune til drøftelse.

Budgetproceduren er vedlagt som bilag til punktet.

Bilag

Budgetprocedure 2022-25 (notat)___

Punkt 82: Dialogmøde med Økonomiudvalget d. 22. marts v. Lars Sønderby

81.38.04-A00-1-21

Indstilling:

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget

1. at dagsorden til dialogmøde med Økonomiudvalget godkendes

Beslutning

Dagsorden for dialogmødet blev præsenteret og uddybet af arbejdsgruppen, herunder at der indledningsvist vil være et kort oplæg på ca. 10 minutter fra medarbejderne.

Dagsordenen blev godkendt af Hovedudvalget.

Sagsfremstilling

Dialogmøde med Økonomiudvalget d. 22. marts v. Lars Sønderby

Hovedudvalget har forud for politisk behandling af forslag til kommende budgetprocedure 2022-25 dialogmøde med Økonomiudvalget d. 22. marts. Efter aftale, har en arbejdsgruppe udarbejdet forslag til dagsorden til dialogmødet. Arbejdsgruppen består af medarbejderrepræsentanterne Betina Agger, Gitte Mygind, Jesper Kragh samt ledelsesrepræsentanterne Lars Sønderby og Jane Andersen.

Forslag til dagsorden for dialogmødet er vedhæftet som bilag.

Bilag

Dialogmøde m. Økonomiudvalget d. 22. marts - forslag til dagsorden

Punkt 83: Status på arbejdet med udarbejdelse af en kønsligestillingspolitik i Randers Kommune v. Maria Sofia Schou

81.00.15-A00-1-20

Indstilling:

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget:

1. at orienteringen vedrørende status på arbejdet med udarbejdelsen af en Kønsligestillingspolitik tages til efterretning.

Beslutning

Jesper Kaas Schmidt indledte punktet og orienterede herunder om, at der på baggrund af beslutning i Byrådet nu er nedsat en arbejdsgruppe, som ser særligt på politikernes vilkår set i et kønsligestillingsperspektiv.

Sagsfremstilling

Baggrund

I 2020 besluttede Randers Byråd at igangsætte arbejdet med at udvikle en kønsligestillingspolitik. Det blev i den forbindelse besluttet, at politikken skal fokusere på tre temaer. Henholdsvis arbejdet med kønsligestilling; på arbejdspladserne i Randers Kommune; i relation til kommunens serviceydelser; samt det helt brede sigte i forhold til borgerne i Randers Kommune. I det følgende gives en kort status på arbejdet med udarbejdelsen af politikken.

Status på arbejdet med udarbejdelsen af politikken

Siden sidste orientering til Hovedudvalget den 15. december 2020 er der afviklet to møder i Udviklingsforum. Udviklingsforum er et arbejdende fællesskab med deltagelse af byrådsmedlemmer, medarbejderrepræsentanter i HMU samt chefer/ ledere, som sammen udvikler politikken.

- 1. møde i udviklingsforum blev igangsat med et inspirationsoplæg omkring relevante temaer og konkrete udfordringer indenfor kønsligestilling. På baggrund heraf gav udviklingsforum en række input til, hvilke konkrete tematikker politikken skal indeholde. Disse inputs blev udarbejdet i et første tekstforslag til politikken.
- På 2. møde i udviklingsforum blev dette tekstforslag præsenteret og kvalificeret yderligere gennem gruppedrøftelser. På den baggrund udarbejdes et mere endeligt udkast til politikken.

Der forestår følgende aktiviteter i udviklingsprocessen:

- På 3. møde i udviklingsforum den 24. marts vil et gennemarbejdet forslag til politikken på baggrund af udviklingsforums indspil fra 2. møde blive præsenteret. Der vil endvidere være et inspirerende oplæg ved Ann Elisabeth Knudsen omhandlerende køn set i et biologisk og kulturelt perspektiv. Politikken sendes herefter i høring.
- I perioden den 25. marts - 20. april vil politikken være i høring, hvor høringsperioden afsluttes med et online borgermøde den 20. april.
- På 4. møde i udviklingsforum den 29. april vil indspil fra høringen blive drøftet og eventuelle justeringer af politikken blive præsenteret. Den 18. maj drøfter Hovedudvalget politikken.
- Efter dette møde forelægges politikken til behandling i Økonomiudvalget den 7. juni og Byrådet den 14. juni.
- Efter byrådsbehandlingen udsendes politikken til alle sektor MED med henblik på en drøftelse af, hvordan der kan arbejdes med politikken
- Endelig afholdes konference om kønsligestilling den 23. august, hvor kønsligestillingspolitikken sættes til debat. Der gives inspirerende oplæg og indsamles input til den videre implementering og opfølgning på politikken. Den del af politikken, som har fokus på Randers Kommune som arbejdsplads, vil efterfølgende blive en integreret del af den kommende personalepolitik.

Bilag

Procesplan 8. marts 2021 med HMU, dir behandlinger

Punkt 84: Personalepolitiske temaer i OK 21 v. Helle Bonde

81.00.00-A00-3-21

Indstilling:

Det indstilles til Hovedudvalget

1. at tage orienteringen om personalepolitiske temaer i OK 21 til efterretning

Beslutning

Orienteringen blev taget til efterretning.

Der blev suppleret i forhold til den forestående proces med serviceeftersyn af personalepolitikken, som Hovedudvalget skal forholde sig til på kommende møde, og hvor arbejdet med seniorpolitikken vil indgå som et delelement.

Jesper Kaas Schmidt tilkendegav på baggrund af en forespørgsel om kompetenceudvikling af lederne på arbejdsmiljøområdet, at han var sikker på at lederne er interesseret i at være godt klædt på til at håndtere arbejdsmiljøopgaven.

Sagsfremstilling

I forbindelse med indgåelse af overenskomstfornyelsen for 2021-2024 på det kommunale område har parterne prioriteret indsatsområder, som er af særlige relevans i forhold til Hovedudvalgets arbejde.

Disse temaer omhandler:

- Seniorer
- Arbejdsmiljø
- Flere på fuld tid

I det følgende uddybes temaerne og deres relevans i forhold til Hovedudvalget.

Vedrørende seniorer

Det fremgår af aftalen, at "parterne har som fælles målsætning at fastholde seniorer på det kommunale arbejdsmarked ved at understøtte et langt og godt arbejdsliv for medarbejderne. Der er brug for en fornyet og styrket indsats, der bidrager med nye perspektiver og muligheder".

Parterne er enige om en række tilpasninger og ændringer i Rammeaftale om Seniorpolitik, som understøtter behovet for fastholdelse og et langt og godt seniorarbejdsliv. Ligeledes er der enighed om at udarbejde en opdateret vejledning til Rammeaftalen som følge af ændringerne i selve Rammeaftalen inden udgangen af 2021. Der etableres ligeledes et særligt partnerskab om et godt og langt seniorliv.

Omdrejningspunktet for den styrkede seniorindsats er dialog mellem leder og medarbejder og inddragelse af MED og TR med henblik på at finde og anvende nye muligheder og skabe en ny kultur for fastholdelse af seniorer.

Indsatsen vedrørende fastholdelse af seniorer på de kommunale arbejdspladser har særlig relevans for Hovedudvalget. Det fremgår således af Rammeaftalen, at Hovedudvalget skal drøfte kommunens seniorpolitiske indsats med henblik på at bidrage til fokus på fastholdelse af seniorer til gavn for de ansatte og for arbejdspladserne og med henblik på at sikre ejerskab og legitimitet i forhold til den seniorpolitiske praksis i kommunen, herunder bidrage til forankring i de underliggende MED-udvalg og dermed på de enkelte arbejdspladser.

Randers Kommunes seniorpolitik er beskrevet i personalepolitikken. Og det vil være hensigtsmæssigt, at Hovedudvalget giver seniorpolitikken et serviceeftersyn i forbindelse med den forestående revision af personalepolitikken, således den tilgodeser den justerede Rammeaftale.

Arbejds miljø

Ifølge aftalen om OK 21 skal der fremadrettet være yderligere fokus på det psykiske arbejdsmiljø.

Dette skal også ses i sammenhæng med de nye nationale arbejdsmiljømål, som trepartsaftalen fra ultimo 2020 har fastlagt, og som gælder til 2030. Målene er følgende:

- Stærk sikkerhedskultur på arbejdspladser - færre skal udsættes for arbejdsulykker
- Sikker og sundt arbejde med kemi - færre skal udsættes for farlig kemi på arbejdspladsen
- Sikker og sundt ergonomisk arbejdsmiljø - færre skal udsættes for væsentlige fysiske belastninger
- Sikker og sundt psykisk arbejdsmiljø - færre skal udsættes for væsentlige psykiske belastninger

Aftalen for OK 21 angiver at, SPARK (Samarbejde om Psykisk Arbejds miljø i Kommunerne), som er et tilbud til TRIO, skal styrke fokus på udvikling og spredning af erfaringer, viden og handlegenerer for at forbedre arbejdet med psykisk arbejdsmiljø på arbejdspladsen. SPARK udvikler i perioden nye tilbud, fx netværksforløb med temaer fra bekendtgørelsen om psykisk arbejdsmiljø og elementer i Aftale om Trivsel og sundhed på arbejdspladserne.

Derudover vil der blive udviklet en uddannelse i ledelse af psykisk arbejdsmiljø for ledere med personaleansvar, som det vil blive frivilligt at deltage på.

Ligeledes vil der blive udviklet kompetenceudviklingsforløb for leder, TR og AMR i psykisk arbejdsmiljø. Dette vil ske i regi af Parternes Uddannelsesfællesskab (PUF).

Dette styrkede fokus på det psykiske arbejdsmiljø, herunder særligt de nye nationale arbejdsmiljømål, skal Hovedudvalget have in mente, når Hovedudvalget den 15. maj 2021 skal formulere nye arbejdsmiljømål for hele Randers Kommune.

Endvidere kan det konstateres, at Randers Kommune med Hovedudvalgets beslutning om at øremærke de resterende AKUT-midler for OK-18 perioden til fælles udvikling af TRIO er helt i tråd med parternes intention om, at arbejdsmiljøet skal udvikles indenfor dette samarbejde.

Flere på fuld tid

Parterne er enige om, at flere kommunale medarbejdere skal op i tid eller ansættes på fuld tid. Dette er allerede udmøntet i det landsdækkende initiativ "Frem mod fuld tid som det normale i kommunerne".

Parterne vil derfor drøfte anvendelsen af hhv. fuldtid, deltid og timelønsansættelser i perioden. Parterne vil ligeledes undersøge muligheder for et statistisk grundlag om tidsbegrænsede ansatte.

Sideløbende med det landsdækkende initiativ har Randers Kommune i rapporten "Frem mod fuld tid" afdækket status quo i organisationen, ligesom der fra direktørområderne og FTR på de store velfærdsområder er givet input til handlemuligheder. Og temaet drøftes i Hovedudvalget den 18. maj 2021.

Punkt 85: Meddelelser v. formandskabet

81.38.04-A00-1-21

Beslutning

Orienteringerne blev taget til efterretning.

Der blev særligt tilføjet:

Vejledning vedrørende strafferetlige forhold vil blive fremsendt til Hovedudvalget.

Vedrørende anvendelse af AKUT-midlerne tilsluttede udvalget sig forslaget til indholdet og roste arbejdsgruppens udspil. Der var en forespørgsel fra medarbejdersiden om at gøre kompetenceudviklingen obligatorisk for hele TRIO-gruppen frem for et tilbud. Formandskabet drøfter, hvordan tilbuddet meldes ud i relation til deltagelse for hele TRIO gruppen.

Sagsfremstilling

Meddelelser v. formandskabet

- Status på direktør - samt chefstillinger
Kommunaldirektør giver en status på ansættelse af ny direktør i Sundhed, Omsorg og Fritid. Hver direktør giver en status på ansættelse i forhold til chefstillinger på direktørområderne
- Status på kulturområdet
Kommunaldirektøren giver en status på arbejdet med kulturområdets organisering og ledelse
- Status på vejledning vedr. strafferetlige sager
Vejledning vedr. strafferetlige sager er godkendt i BY
- Status på planlægning af aktiviteter for AKUT-midler
Der gives en status på planlægningen af kommende aktiviteter i 2021 for TRIO'en (TR, leder og AMR) finansieret af lokale AKUT-midler i Randers Kommune

Punkt 86: Punkter til kommende møder v. Jesper Kaas Schmidt

81.38.04-A00-1-21

Beslutning

Orienteringen blev taget til efterretning.

Sagsfremstilling

Punkter til kommende møder v. Jesper Kaas Schmidt

18. maj

- Status vedrørende Covid-19
- Præsentation af Personale - og arbejdsmiljøredegørelsen 2020
- Årlig arbejdsmiljødrøftelse, herunder drøftelse af proces for udarbejdelse af nye arbejdsmiljømål. På baggrund af drøftelsen besluttes kommende temadrøftelser i Hovedudvalget, hvilke sættes i stedet for de temadrøftelser som ikke har været mulige at gennemføre i 2020 på baggrund af Covid-19
- Drøftelse af forslag til kønsligestillingspolitik
- Fuldtid/deltid med udgangspunkt i idékataloget præsenteret den 15. december 2020
- Udkast til proces for revidering af personalepolitikken i Randers Kommune
- Budget/økonomi

7. september

- Temadrøftelse: Hovedudvalgets rolle v. Sanne Nikolajsen FOA
- Budget/økonomi
- Godkendelse af nye arbejdsmiljømål (jf. aftalt proces på mødet i maj)