

REFERAT MED Hovedudvalg d. 13-03-2019

Mødedato Onsdag d. 13. marts 2019 kl. 10:00

Mødested D.2.58

Indholdsfortegnelse

Tillæg til Randers Kommunes lønpolitik v. Lars Sønderby.....	3
Budgetprocedure 2020-23 i Randers Kommune v. Jesper Kaas Schmidt.....	5
Planlægning af dialogmøde med Økonomiudvalget v. Lars Sønderby.....	6
Udviklingsproces for Hovedudvalget v. Jesper Kaas Schmidt og Birgitte Frank.....	7
Initiativer i arbejdsmiljøorganisationen v. Maria Sofia Schou.....	8
Trivselsmåling 2019 v. Lene Skjøtt og Thomas Holm.....	9
Ny struktur for arbejdsmiljøarbejdet i Ejendomsservice v. Jens Heslop.....	11
MED anmodning i Omsorg Syd v. Erik Mouritsen.....	12
Meddelelser v. Jesper Kaas Schmidt.....	13
Referat/kommunikation v. Jesper Kaas Schmidt og Helle Bonde.....	14

Punkt 76: Tillæg til Randers Kommunes lønpolitik v. Lars Sønderby

81.38.04-A00-4-17

Indstilling:

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget

1. at arbejdsgruppens forslag til supplerende vejledning til lønpolitikken godkendes

Hovedudvalget, 25 januar 2019, pkt. 69:

Kommunaldirektøren opsummerede, at supplementet til lønpolitikken fastslår, at der er en forpligtelse til at tale om løn. Og det er vigtigt, at der er en fælles forståelse herom, således der ikke skabes forventninger om, at der er flere midler til rådighed.

Fra medarbejdersiden blev tilkendegivet, at man grundlæggende ser positivt på det, og at det er et fint forslag. Sagen blev udsat til kommende møde, da medarbejdersiden ønsker at drøfte forslaget med de faglige organisationer.

Beslutning

Medarbejderne oplyste, at man grundlæggende finder forslaget godt men at visse organisationer har ændringsforslag til forslaget. Det blev aftalt, at medarbejderne fremsender de konkrete ændringsforslag til ledelsen, hvorefter det vurderes, hvorvidt disse kan indarbejdes i forslaget. Punktet genoptages på kommende Hovedudvalgsmøde.

Sagsfremstilling

Hovedudvalget besluttede på møde den 15. marts 2017 i forbindelse med en drøftelse af lønpolitikken at nedsætte en arbejdsgruppe.

Arbejdsgruppen fik som formål at foretage en vurdering af behovet for at supplere lønpolitikken med præciserende vejledning. Hovedopgaverne var:

- at foretage en gennemgang og et serviceeftersyn af den eksisterende lønpolitik med henblik på vurdering af behov for præciserende vejledning omkring politikens udmøntning på kommunens arbejdspladser.
- at udarbejde eventuelt supplement til lønpolitikken - eksempelvis i form af forslag til en vejledning.

Arbejdsgruppen har på baggrund af Hovedudvalgets beslutning udarbejdet et supplement til lønpolitikken, der kan fungere som en vejledning om, hvordan lønpolitikken anvendes i praksis.

Supplementet beskriver, hvordan et årshjul kan tilrettelægges og hvordan lønpolitikken kan drøftes i de lokale MED. Desuden indgår vejledning om udarbejdelse af referat ved lønforhandlinger, udmelding om resultat til medarbejdere og forventningsafstemning med medarbejdere.

I supplementet indgår tillige vejledning om håndtering af råderum til lønforhandlinger. Forudsætningen for, at der kan aftales lokale lønforbedringer er, at der rent faktisk kan skabes et økonomisk råderum i budgettet for den enkelte enhed. Den nye vejledning og de processer som gennemføres lokalt giver ikke i sig selv garanti for, at det alle steder er muligt. Direktionen har i den forbindelse tidligere tilkendegivet, at det tilstræbes at fastholde andelen af lokale lønmidler på 8,2 % af lønsummen.

Som værktøj og hjælp til processen har arbejdsgruppen illustreret et muligt årshjul, som tager udgangspunkt i følgende trin:

1. MED-udvalg - Drøftelse i lokal MED om den lokale lønpolitik og proces og om mulighederne for at skabe et lokalt økonomisk råderum.
2. Leder/medarbejder - Lønudviklingssamtaler, disse kan med fordel ske i forbindelse med en medarbejderudviklingssamtale.
3. Leder/forhandlingsberettiget organisation. - Forhandlingsforløb aftales, herunder udveksling af oplysninger om medarbejdere, som ønskes drøftet.
4. Leder/forhandlingsberettiget organisation. - Gennemførelse af lønforhandling samt udarbejdelse af forhandlingsreferat og aftale om udmelding til medarbejder.
5. Leder/medarbejder - Tilbage melding om resultat af lønforhandlingen.

Arbejdsgruppens udarbejdede forslag til supplement til lønpolitikken er vedlagt. Supplementet til lønpolitikken skal drøftes i Hovedudvalget og det indstilles til Hovedudvalget at godkende den supplerende vejledning til lønpolitikken.

Bilag

Udkast - supplement til lønpolitikken

Punkt 77: Budgetprocedure 2020-23 i Randers Kommune v. Jesper Kaas Schmidt

81.38.04-A00-1-19

Indstilling:

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget

1. at Hovedudvalget tager en drøftelse af idéer til tværgående forslag, som kan tænkes at indgå i det kommende effektiviseringskatalog

Beslutning

Udvalget drøftede mulighederne for tværgående forslag. Der blev peget på:

- At redskaberne i tillidsreformen kunne inspirere
- Digitalisering har potentiale
- Der skal være opmærksomhed på de arbejdsmiljømæssige konsekvenser af effektiviseringerne
- Tidligere høringsvar kan inddrages

Jesper Kaas Schmidt henviste til, at der på ethvert Hovedudvalgsmøde også fremadrettet kan fremsættes forslag om tværgående effektiviseringstiltag.

Sagsfremstilling

Budgetprocedure 2020-23 i Randers Kommune

Budgetproceduren for budget 2020-23 er netop godkendt af byrådet d. 4. marts og er vedhæftet denne dagsorden. De foreløbige tanker om budgetproceduren blev nævnt allerede på mødet i Hovedudvalget den 25. januar 2019.

Hovedindholdet i den vedtagne budgetprocedure vil blive gennemgået - med fokus på proceduren vedrørende udmøntningen af effektiviseringsbidraget. Herefter vil der være en åben drøftelse af idéer til tværgående forslag, som kan tænkes at indgå i det kommende effektiviseringskatalog.

Bilag

Budgetprocedure 2020-23

Punkt 78: Planlægning af dialogmøde med Økonomiudvalget v. Lars Sønderby

81.38.04-A00-1-19

Indstilling:

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget

1. at arbejdsgruppens forslag til indhold og proces ved dialogmøde med Økonomiudvalget drøftes og tiltrædes

Beslutning

Forslag til dagsorden for mødet blev tiltrådt.

Det blev aftalt, at medarbejderne holder et indledende oplæg, som drøftelserne også kan tage afsæt i. Ét af temaerne kan være dilemmaet mellem rammebesparelser og et sparekatalog med konkrete forslag.

Sagsfremstilling

Planlægning af dialogmøde med Økonomiudvalget i 1. halvår 2019

Det er aftalt i Hovedudvalget, at Hovedudvalget har 2 årlige dialogmøder med Økonomiudvalget.

Dialogmøderne er datofastlagt til d. 13. maj samt 10. september. Det er aftalt, at en arbejdsgruppe under Hovedudvalget skal planlægge indhold og proces til dialogmødet i maj.

Arbejdsgruppen har afholdt møde d. 4. marts, og vil på mødet fremlægge forslag til indhold og proces på dialogmødet d. 13. maj.

Forslaget er vedhæftet som bilag.

Bilag

Udkast dagsorden til dialogmøde mellem Hovedudvalget og Økonomiudvalget

Punkt 79: Udviklingsproces for Hovedudvalget v. Jesper Kaas Schmidt og Birgitte Frank

81.38.04-A00-1-19

Indstilling:

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget

1. at Hovedudvalget drøfter og tiltræder forslag til udviklingsproces i Hovedudvalget

Beslutning

Der var enighed om, at rammen for forløbet er godt. Medarbejderne foreslår, at indholdet defineres nærmere i samarbejde mellem medarbejdere og ledere. Birgitte Frank og Marianne Dalby vil indgå i dette arbejde.

Sagsfremstilling

Udviklingsproces i Hovedudvalget

Hovedudvalget skal som øverste MED-udvalg i organisationen bidrage til de strategiske tiltag, gå forrest hvad angår sammenhængskraft og være rollemodel for det gode samarbejde for den øvrige MED-organisation. Det er derfor vigtigt, at der er klarhed over udvalgets kompetencefelt og rolle, ligesom der skal være et godt og tillidsfuldt samarbejdsclima i udvalget.

Ligeledes har det aktuelle Hovedudvalg fået nye medlemmer, og der er sket en udvidelse i antallet af medarbejderrepræsentanter fra 10 til 13, således at udvalget nu består af i alt 27 medlemmer.

Formand og næstformand vil gerne på baggrund af ovenstående, etablere en fælles platform for det fremtidige samarbejde i det nye Hovedudvalg. En sådan platform kan skabes gennem fælles udviklingsaktiviteter for alle udvalgets medlemmer indenfor rammerne af Hovedudvalgsmøderne.

I vedhæftede notat beskrives forslag til udviklingsproces for Hovedudvalget

Bilag

Udviklingsproces for Hovedudvalget

Punkt 80: Initiativer i arbejdsmiljøorganisationen v. Maria Sofia Schou

87.00.00-A00-6-17

Indstilling:

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget

1. at Hovedudvalget drøfter forslag til initiativer i arbejdsmiljøorganisationen med henblik på at kvalificere grundlaget for kommende beslutning i Direktionen

Beslutning

Oplægget blev tiltrådt. Der blev forespurgt til indhold i og efterspørgsel på AM-kurserne for arbejdsledere og AMR, herunder fra hvilke direktørområder der er deltagelse. Der fremlægges en opgørelse herom på næste møde.

Sagsfremstilling

Initiativer i arbejdsmiljøorganisationen

Der er udarbejdet en overordnet beskrivelse af initiativer indenfor arbejdsmiljøorganisationen i Randers Kommune i perioden 2019-2020. Initiativerne skal ses i sammenhæng med de overordnede arbejdsmiljømål for perioden og tiltagene skal således støtte hele arbejdsmiljøorganisationen i at arbejde med disse mål.

Målene er her gengivet i forkortet version

- Nedbringelse af sygefraværet
- Nedbringelse af antallet af arbejdsskader
- Fastholdelse af høj trivsel

De foreslåede initiativer fordeler sig i fem kategorier, som både vil være af informativ, evaluerende og kompetencegivende karakter:

1. Personale og arbejdsmiljøredegørelsen, maj 2019
2. Kompetenceudvikling af arbejdsmiljøgrupperne i 2019
3. Arbejdsmiljøkonference for hele arbejdsmiljøorganisationen, ledere og TR den 1. oktober 2019
4. Gennemførelse af trivselsmåling ultimo 2019 og modtagelse af rapporter herom primo 2020
5. Kompetenceudvikling af arbejdsmiljøorganisationen i 2020

Initiativerne er uddybet i vedhæftede bilag.

Bilag

Initiativer for arbejdsmiljø i 2019 - 2020

Punkt 81: Trivselsmåling 2019 v. Lene Skjøtt og Thomas Holm

81.00.00-G01-288-18

Indstilling:

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget

1. at forslag til rammer og proces for spørgeskemabaseret trivselsmåling 2019 for medarbejdere i Randers Kommune drøftes og tiltrædes
2. at forslag til tids - og procesplan for trivselsmålingen for medarbejdere 2019 tiltrædes

Beslutning

Forslaget blev tiltrådt. Der blev udtrykt stor tilfredshed med forslaget, herunder organiseringen med opgavefordelingen mellem HR og direktørområderne.

Der var følgende opmærksomhedspunkter til udarbejdelsen af spørgerammen:

Der skal være genkendelighed i forhold til den tidligere undersøgelse.

Ved organiseringen/distribuering af rapporter skal det sikres, at der ved lederevalueringen sker en besvarelse i forhold til rette leder.

Sagsfremstilling

Koncernfælles trivselsmåling 2019 i Randers Kommune

Resumé

Der skal foretages koncernfælles trivselsmåling for alle ansatte i Randers Kommune i 4. kvartal 2019. Hovedudvalget tiltræder og kvalificerer grundlaget for processen som efterfølgende besluttes i Direktionen.

Sagsfremstillingen beskriver forslag til rammer for processen. Vedhæftet sagsfremstillingen er 2 bilag der uddyber forslag til rammer samt tids - og procesplan for trivselsmålingen for alle medarbejdere i Randers Kommune.

Baggrund

Minimum hvert tredje år skal alle kommuner udarbejde arbejdspladsvurdering (APV), trivselsmåling samt ledelsesevaluering. Det fremgår af Arbejds miljøloven, Aftale om sundhed og trivsel samt Kvalitetsreformen. I 2016 benyttede Randers Kommune sig af en "3-i-1 konstellation" hvor de nævnte elementer var slået sammen til én samlet trivselsmåling. Kortlægningen var spørgeskemabaseret, og tog udgangspunkt i én koncernfælles spørgeramme for henholdsvis medarbejdere og for ledere. Flere af 6-by kommunerne gør ligeledes brug af spørgeskemabaserede kortlægninger af APV og trivsel, og kombinerer ligeledes en eller flere af de nævnte elementer.

Det forslås, at Randers Kommune benytter sig af samme konstellation i 2019 som var gældende i 2016.

Formål

Trivselsmålingen gennemføres med henblik på at understøtte og styrke arbejdsmiljøet på arbejdspladserne samt løsningen af kerneopgaven. Afsættet er den fælles personalepolitik, det fælles ledelsesgrundlag og visionen i arbejdsmiljøstrategien i Randers Kommune.

Det er vigtigt for undersøgelsens resultater, at hele organisationen er aktivt deltagende i processen. Ledelsen, AMR, TR og MED-organisationen har et særligt ansvar og særlige roller i processen. Det gælder både i forberedelsen af selve målingen og i opfølgningen på resultaterne efterfølgende.

Væsentlige elementer i gennemførelsen af Trivselsmålingen er en lokal forankring, et tydeligt formål, en tidlig involvering af medarbejderne og grundig kommunikation omkring processen. Fra centralt hold understøtter HR formidlingen gennem vejledende materiale, informationsmøder med nøglepersoner (ledere, arbejdsmiljørepræsentanter, TR) samt deltagelse på møder i Sektor-MED. Ligeledes afholdes der arbejdsmiljøkonference for TRIO'en hvor trivselsmålingen er et fokuspunkt.

Spørgeramme

Spørgerammen som blev benyttet ved sidste koncernfælles trivselsmåling i 2016 havde følgende grundlag vedrørende fysisk og psykisk arbejdsmiljø;

- Spørgeramme om psykosocial arbejdsmiljø (NFA - Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø)
- Spørgerammer omkring social kapital (NFA)
- Personalepolitikken i Randers Kommune
- Ledelsesgrundlaget i Randers Kommune
- Fysisk arbejdsmiljø (NFA)

Det anbefales, at spørgerammen i 2019 tager udgangspunkt i de samme overordnede perspektiver. Spørgerammen for ledere tilpasses ledelsesfunktionen.

Kortlægningen vil foregå via et elektronisk spørgeskema som alle medarbejdere og ledere modtager via mail/e-Boks. Efter endt besvarelse modtager alle ledere samt arbejdsmiljøgrupper resultatrapporter. Med udgangspunkt i dialog omkring resultaterne på arbejdspladserne udarbejder ledergrupperne og arbejdsmiljøgrupperne prioriterede handleplaner. HR er tovholder i processen.

Tidsplan for trivselsmålingen

Kort opsummeret er tidsplanen for trivselsmålingen som følger:

- 1. kvartal 2019. Behandling af forslag til proces og rammer for trivselsmåling i Direktion og Hovedudvalg
- 2-3 kvartal 2019. Behandling af forslag til spørgeramme samt opfølgingsproces i Direktion og Hovedudvalg
- 2-3. kvartal 2019. Drøftelse af proces i underliggende MED-udvalg
- 2-4. kvartal 2019. Drøftelse af proces i ledergrupperne
- 3-4. kvartal 2019. Informationskampagne i organisationen
- 4. kvartal 2019. Besvarelse af trivselsmåling
- 1-2 kvartal 2020. Udsendelse af rapporter og opfølgning på trivselsmålingen

Bilag

Rammer og proces for trivselsmåling for medarbejdere 2019

Tids - og procesplan for trivselsmåling for medarbejdere 2019

Initiativer indenfor arbejdsmiljøorganisation (003)

Punkt 82: Ny struktur for arbejdsmiljøarbejdet i Ejendomsservice v. Jens Heslop

81.38.06-A00-1-18

Indstilling:

Det indstilles til MED-hovedudvalget

1. at det godkendes, at de otte arbejdsmiljøgrupper i Ejendomsservice samles til fire.

Beslutning

Punktet udsættes til næste møde med henblik på præcisering af sagsfremstilling

Sagsfremstilling

Forslag til ændring i arbejdsmiljøorganisering i Ejendomsservice

For at sikre en mere enkel og sammenhængende arbejdsmiljøstruktur ønsker Ejendomsservice at ændre antallet af arbejdsmiljøgrupper i Ejendomsservice fra otte til fire. På nuværende tidspunkt er der for hvert geografisk område en arbejdsmiljøgruppe for henholdsvis rengøring og teknisk service. Og på Laksetorvet for henholdsvis kantine og trykkeri og administration. Det vil give større sammenhæng i arbejdsmiljøarbejdet, hvis disse to arbejdsmiljøgrupper i hvert geografisk område samles til en. Dette ændrer ikke på antallet af arbejdsmiljørepræsentanter, der forbliver det samme, så der fortsat i hvert geografisk område og dermed i hver lokal arbejdsmiljøgruppe er en arbejdsmiljørepræsentant for henholdsvis teknisk service og rengøring og på Laksetorvet for henholdsvis kantine og trykkeri og administration.

Ejendomsservice ønsker desuden at understøtte de lokale arbejdsmiljøgrupper bedre og vil derfor oprette en uformel, tværgående erfagruppe, der mødes med jævne mellemrum. Formålet med den tværgående erfagruppe er at kvalificere de lokale arbejdsmiljøgruppers arbejde ved at sikre en mere systematisk vidensdeling og koordinering på tværs af grupperne. Tre af de fire arbejdsmiljøgrupper omfatter alle teknisk service, vagt og rengøring, og opdelingen mellem grupperne er udelukkende geografisk baseret. De vil derfor kunne drage fordel af at udveksle erfaringer på tværs og benytte sig af den samme oplæring og de samme vejledninger og andre understøttende dokumenter. Den tværgående erfagruppe skal bestå af en sektionsleder og en arbejdsmiljørepræsentant for hver af de faglige grupperinger i Ejendomsservice (Rengøring, Administration, Kantine og Trykkeri og Teknisk Service og Vagt) og en arbejdsleder som repræsentant for servicelederne. På den måde er alle faglige områder repræsenteret både på ledelsesniveau og på AMR-niveau.

Oprettelsen af den tværgående erfagruppe er udelukkende af understøttende karakter.

Punkt 83: MED anmodning i Omsorg Syd v. Erik Mouritsen

81.38.04-A00-1-19

Indstilling:

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget

1. at MED anmodningen om at Kristrupcentret går fra personalemøde med MED-status til lokal MED udvalg tiltrædes.

Beslutning

Tiltrådt.

Sagsfremstilling

MED anmodning i Omsorg Syd

I Område SYD på Omsorgsområdet anmoder Kristrupcentret om at ændre deres lokale MED fra personalemøde med MED-status til et lokal MED-udvalg.

Anmodningen er vedhæftet med underskrift fra formand, næstformand samt arbejdsmiljørepræsentant (AMR).

Bilag

MED-anmodning_Kstrupcentret

Punkt 84: Meddelelser v. Jesper Kaas Schmidt

81.38.04-A00-1-19

Beslutning

Om serviceeftersyn af MED: Jesper Kaas Schmidt orienterede om, at der blev afholdt møde i arbejdsgruppen den 20. februar. Og her blev konkluderet, at gruppen ikke kunne fortsætte drøftelsen på basis af kommissoriet og derfor afslutter sit arbejde. Direktionen vil drøfte, hvilken retning man ønsker at gå i.

Om rygefri arbejdsplads: Dette tages op i de relevante Sektor MED Omsorg, Familie og Social og forelægges efterfølgende til orientering for Hovedudvalget. Der blev opfordret til, at temaet ligeledes behandles i Sektor MED Sundhed.

Om strukturændring på Børn og Skole: Medarbejderne er af den opfattelse, at den ikke har fået den korrekte behandling i MED. Fra ledelsens side blev der henvist til, at dette tidligere er drøftet samt behandlet i relevante MED fora.

Sagsfremstilling

Meddelelser

- Status på serviceeftersyn af MED-aftalen v. Jesper Kaas Schmidt
- Rygefri arbejdsplads v. Birgitte Frank

Punkt 85: Referat/kommunikation v. Jesper Kaas Schmidt og Helle Bonde

81.38.04-A00-1-19

Beslutning

Referatet blev godkendt. Slides fra præsentationerne vedhæftes.

Sagsfremstilling

Referat/kommunikation

Der laves en opsamling på mødet.