

# **REFERAT MED Hovedudvalg d. 14-12-2021**

**Mødedato** Tirsdag d. 14. december 2021 kl. 12:30

**Mødested** D.2.58

## Indholdsfortegnelse

Oplæg til koncernfælles Trivselsmåling 2022 i Randers Kommune v. Lene Skjøtt.....	3
Status vedrørende arbejdsmiljømål og strategi samt Personale & ledelsespolitikken v. Lars Sønderb	4
Budget/økonomi v. Lars Sønderby.....	5
Orientering om nyt byråd og udvalgsstruktur v. Jesper Kaas Schmidt.....	6
Orientering om ny AT-vejledning vedr. psykisk arbejdsmiljø v. Lene Skjøtt.....	7
Anvendelse af lokale AKUT-midler v. Lene Skjøtt.....	8
Status på den aktuelle Covid-19 situation v. Jesper Kaas Schmidt.....	10
Meddelelser v. Jesper Kaas Schmidt.....	11
Punkter til kommende møder v. Jesper Kaas Schmidt.....	12

# Punkt 123: Oplæg til koncernfælles Trivselsmåling 2022 i Randers Kommune v. Lene Skjøtt

81.38.04-A00-1-21

## Indstilling:

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget

1. at Hovedudvalget drøfter Oplæg til koncernfælles Trivselsmåling 2022 og nedsætter en arbejdsgruppe som er med til at udarbejde program for arbejdsmiljøkonferencen.

## Beslutning

HMU drøftede oplæg til den koncernfælles trivselsmåling, og udtrykte tilfredshed med forslagene til indhold og proces. Det blev besluttet, at der nedsættes en arbejdsgruppe, som har til opgave at planlægge arbejdsmiljøkonferencen 2022. Medarbejderne giver besked til Personale og HR om, hvem der træder ind i arbejdsgruppen.

## Sagsfremstilling

### Oplæg til koncernfælles Trivselsmåling 2022 i Randers Kommune v. Lene Skjøtt

I 2022 gennemføres koncernfælles APV, trivselsmåling og ledelsesevaluering for alle medarbejdere og ledere i Randers Kommune. Koncernfælles Trivselsmåling gennemføres hvert 3 år, jf. Arbejdsmiljøloven, Aftale om Sundhed og Trivsel på arbejdspladserne samt Kvalitetsreformen. Sidst Trivselsmålingen blev gennemført i Randers Kommune var i 4. kvartal 2019 og skal derfor gentages i 4. kvartal 2022.

Kortlægningen er spørgeskemabaseret, og tager udgangspunkt i én koncernfælles spørgeramme. Den gennemføres på samme tidspunkt i hele organisationen med efterfølgende opfølgingsproces på alle arbejdspladser.

Rammer og proces samt spørgeramme i forbindelse med Trivselsmåling 2022 i Randers Kommune beskrives i 2 bilag: Oplæg til Koncernfælles Trivselsmåling 2022 (bilag 1) samt Spørgerammer til Trivselsmåling 2022 (bilag 2).

Der følges samme proces som ved de sidste 2 målinger i henholdsvis 2016 og 2019. Der afholdes arbejdsmiljøkonference for alle arbejdsledere, AMR og TR forud for målingen.

## Bilag

Bilag 1- Rammer og proces for Trivselsmåling 2022

Bilag 2 Spørgerammer til Trivselsmåling 2022

## **Punkt 124: Status vedrørende arbejdsmiljømål og strategi samt Personale & ledelsespolitikken v. Lars Sønderby/Maria Schou**

81.38.04-A00-1-21

### **Indstilling:**

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget

1. at orienteringen tages til efterretning

### **Beslutning**

Lars Sønderby og Maria Schou orienterede om status fra de to arbejdsgrupper. Processen i arbejdsgrupperne forløber godt, og der præsenteres forslag til Arbejdsmiljømål- og strategi samt Personale- og Ledelsespolitik på møde i HMU den 8. februar 2022.

### **Sagsfremstilling**

**Status vedrørende arbejdsmiljømål og strategi samt Personale & ledelsespolitikken v. Lars Sønderby/Maria Schou**

En arbejdsgruppe under HMU arbejder med formulering af nye koncernfælles arbejdsmiljømål og strategi. Samtidig er en anden arbejdsgruppe i proces med formuleringen af Personale - og Ledelsespolitikken. Arbejdet i de to arbejdsgrupper hænger sammen på den måde, at arbejdsmiljø-mål og strategi bliver indarbejdet i Personale -og ledelsespolitikken.

På mødet den 14. december bliver der fremlagt en mundtlig status fra de to arbejdsgrupper.

## **Punkt 125: Budget/økonomi v. Lars Sønderby**

81.38.04-A00-1-21

### **Indstilling:**

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget

1. at orienteringen tages til efterretning

### **Beslutning**

Lars Sønderby orienterede om forventet regnskab for 2021 samt, hvordan forventet regnskab udarbejdes. HMU drøftede og tog orienteringen til efterretning.

### **Sagsfremstilling**

#### **Budget/økonomi v. Lars Sønderby**

Der gives en kort status på det forventede regnskab 2021.

## **Punkt 126: Orientering om nyt byråd og udvalgsstruktur v. Jesper Kaas Schmidt**

81.38.04-A00-1-21

### **Indstilling:**

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget

1. at orienteringen tages til efterretning

### **Beslutning**

Jesper Kaas Schmidt orienterede om det nye byråd og udvalgsstrukturen fremadrettet, samt at der aktuelt arbejdes med introduktionsprogrammet for byrådsmedlemmerne. Der forestår ligeledes et arbejde med visionen og de politikker, som byrådet ønsker at arbejde med.

Orienteringen blev taget til efterretning.

### **Sagsfremstilling**

#### **Orientering om nyt byråd og udvalgsstruktur v. Jesper Kaas Schmidt**

Der gives en orientering omkring det nye byråd og udvalgsstruktur jf. kommunalvalget 2021 d. 16. november.

# Punkt 127: Orientering om ny AT-vejledning vedr. psykisk arbejdsmiljø v. Lene Skjøtt

81.38.04-A00-1-21

## Indstilling:

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget

1. at orienteringen tages til efterretning

## Beslutning

Lene Skjøtt orienterede om den nye vejledning, som knytter sig til bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø. Der følges op med information til AM-grupperne, og der udarbejdes materiale til arbejdspladserne. Ligeledes vil vejledningen blive indarbejdet i de forestående kompetenceudviklingstiltag for AM-grupperne.

Orienteringen blev taget til efterretning.

## Sagsfremstilling

### Orientering om ny AT-vejledning vedr. psykisk arbejdsmiljø v. Lene Skjøtt

I forbindelse med den nye bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø fra 2020 blev det aftalt, at Hovedudvalget løbende orienteres, når de tilhørende vejledninger bliver godkendt. Senest har arbejdstilsynet (AT) har udarbejdet en ny AT-vejledning om stor arbejdsomængde og tidspres. Denne skal hjælpe arbejdspladserne med at understøtte et godt psykisk arbejdsmiljø og bl.a. forebygge stress.

Der gives en kort orientering om den nye vejledning på mødet. Vejledningen er vedhæftet.

## Bilag

stor-arbejdsmaengde-tidspres-4-1-1

# Punkt 128: Anvendelse af lokale AKUT-midler v. Lene Skjøtt

81.00.00-A00-13-21

## Resume

*I forbindelse med overenskomstforhandlingerne afsættes der til anvendelse i hver enkelt kommune såkaldte lokale AKUT-midler. For indeværende er der afsat ca. 460.000 kr. til Randers Kommune i perioden 2021 - 2023. Der bliver givet en orientering om formålet med disse midler. Endvidere fremlægges en status på forbruget af de overskydende midler fra overenskomstperioden 2018-2020. Og der lægges op til en drøftelse om, hvordan midlerne ønskes anvendt for overenskomstperioden 2021-2023.*

## Indstilling:

Forvaltningen indstiller til HMU

1. at tage orienteringen om anvendelse af overskydende AKUT-midler for overenskomstperioden 2018-2020 til efterretning
2. at drøfte anvendelsen af AKUT-midler for overenskomstperioden 2021-2023.

## Referat

HMU tog orienteringen om anvendelse af AKUT-midlerne for 2018-2020 til efterretning, herunder at uforbrugte midler anvendes til HMUs seminar i maj 2022.

HMU tilsluttede sig forslaget om den fremtidige anvendelse af AKUT-midlerne og fremsatte forslag til konkrete arrangementer bl.a. en temadag for nyvalgte tillidsrepræsentanter sammen med HMU-repræsentanter. HMU tilsluttede sig, at arbejdsgruppen fortsætter sit arbejde med at planlægge anvendelsen af midlerne for indeværende overenskomstperiode.

## Sagsfremstilling

### Om formålet med AKUT-midlerne

Formålet med AKUT-midler er beskrevet i "Protokollat om bidrag til AKUT-fonden samt afsættelse af AKUT-midler til lokale formål"

I protokollatet fremgår det at:

*Anvendelse af den lokale pulje sker efter aftale mellem kommunens tillidsrepræsentanter og kommunens ledelse i det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg.*

*Den lokale pulje anvendes til lokale aktiviteter for tillidsrepræsentanter, der lokalt er enighed om:*

- a. opdatering af tillidsrepræsentanter i lokale forhold*
- b. introduktion af nye tillidsrepræsentanter i fx kommunens værdigrundlag, budgetprocedurer, styringsprincipper mv.*
- c. fælles udviklingsaktiviteter, seminarer, konferencer m.v. for tillidsrepræsentanter*
- d. øvrige aktiviteter for tillidsrepræsentanter*

I Randers Kommune har HMU dels prioriteret midlerne til skræddersyede tilstedeværelseskurser af 1-2 dages varighed og dels til aktiviteter for TRIO, som forum for fælles udvikling på arbejdspladserne. Der har eksempelvis været fokus på MED-samarbejdet og arbejdsmiljø. Konkret har der været tale om workshops og arbejdsmiljøkonferencer. Da der har været overskydende midler fra tidligere år er der således ved udgangen af 2021 endnu ikke trukket på midlerne for indeværende overenskomstperiode.

## **Om anvendelse af overskydende AKUT-midler for overenskomstperioden 2018-2020**

Hovedudvalget har i foråret 2021 besluttet at overskydende lokale AKUT-midler for overenskomstperioden 2018-2020 kunne anvendes til kompetenceudviklingsaktiviteter for TRIO.

En arbejdsgruppe under HMU har prioriteret og disponeret midlerne, og der fremlægges en status for arrangementer og forbrug af midlerne i 2021.

På møde i HMU den 7. september blev der givet en status på aktiviteterne i 1. halvår af 2021. Opsummerende blev midlerne anvendt til online oplæg med i alt knap 400 tilmeldte. Aktiviteterne i 1. halvdel af 2021 medførte en samlet udgift på: ca. 99.000 kr. Og der var herefter i alt ca. 150.000 kr. til disposition for aktiviteter i efteråret 2021.

I 2. halvår af 2021 er der gennemført følgende arrangementer, som alle er afholdt med fysisk fremmøde:

- Den 6. oktober. Foredrag om "Trivsel og Arbejdsglæde" med Thomas Flindt
- Den 11. november. Foredrag om "Kunsten at brokke sig" med Storm Steengaard
- Den 29. november. 2 x workshops om "Det gode samarbejde i TRIO-gruppen & med baglandet", v. Solveig Haumann
- Den 9. december. "Hjernen på Overarbejde" med Vibeke Lunding-Gregersen

Ovenstående arrangementer har i alt kostet ca. 108.000 kr.

Alt i alt har der deltaget ca. 300 tillidsrepræsentanter, arbejdsmiljørepræsentanter og ledere i efterårets forløb.

Derudover er anvendt ca. 17.500 kr. på HMU-medlemmers deltagelse i MED-konferencen "Tilbage til fremtidens arbejdsfællesskaber" den 1. december.

Udgifterne til efterårets aktiviteter udgør i alt ca. 125.500 kr.

Der er således ca. 25.000 kr., som enten skal returneres eller besluttes disponeret inden udgang af 2021. Det vil være muligt, at 25.000 kr. øremærkes til HMU seminaret i maj 2022, som formandskabet er i færd med at udarbejde program for.

## **Oplæg til drøftelse om anvendelse af AKUT-midlerne for overenskomstperioden 2021-2023**

Der er til dato endnu ikke trukket på midlerne, da aktiviteter i 2021 er afholdt for de overskydende midler fra OK 18.

Det foreslås, at der prioriteres midler til arbejdsmiljøkonferencen for TRIO i 2022. Den er aftalt til den 5. oktober 2022 og skal danne optakt til den Koncernfælles Trivselsmåling 2022. Det foreslås ligeledes, at udgifterne til HMU-seminaret den 23.-24. maj 2022 prioriteres indenfor disse midler. AKUT midlerne kan ikke dække hele udgiften vedrørende arbejdsmiljøkonferencen og HMU-seminariet, men kun de udgifter som er relateret til TR og oplægsholdere.

Det foreslås endvidere, at den nedsatte arbejdsgruppe under HMU fortsætter sit arbejde med ansvar for at planlægge de konkrete aktiviteter og monitorere det løbende forbrug af midlerne.

På baggrund af ovenstående lægges op til, at HMU drøfter, hvordan de lokale AKUT-midler, i alt ca. 460.000 kr. skal prioriteres anvendt i 2022-2023.

## **Punkt 129: Status på den aktuelle Covid-19 situation v. Jesper Kaas Schmidt**

81.38.04-A00-1-21

### **Indstilling:**

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget

1. at orienteringen tages til efterretning

### **Beslutning**

Jesper Kaas Schmidt orienterede om status vedrørende corona-situationen, herunder om de tiltag på baggrund af smittetrykket. Der blev ligeledes orienteret om status vedrørende vaccine, blandt andet at der arbejdes med udvidelse af vaccinationskapaciteten. Endvidere blev der orienteret om forholdene omkring coronatest, herunder testkapaciteten. Det forventes, at selvtest fremadrettet bliver en mulighed for medarbejderne. Det besluttes i de enkelte chefområder. Der arbejdes fortsat med en løbende kommunikation til organisationen.

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 herunder i forhold til coronapas mv.

## **Punkt 130: Meddelelser v. Jesper Kaas Schmidt**

81.38.04-A00-1-21

### **Beslutning**

Orienteringen blev taget til efterretning.

### **Sagsfremstilling**

#### **Meddelelser v. Jesper Kaas Schmidt**

- Valg af ny ledelsesrepræsentant til Hovedudvalget.

Centerleder Tine Horn fra Center for Psykiatri og Socialt Udsatte på Socialområdet har ønsket at udtræde af Hovedudvalget som ledelsesrepræsentant. I stedet indtræder ny ledelsesrepræsentant pr. december.

Direktionen har på møde d. 2. december udpeget ny Centerleder Mads Barret Andreasen fra Center for Børnehandicap og Autisme som ny ledelsesrepræsentant i Hovedudvalget. Velkommen til Mads.

# Punkt 131: 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

8. februar

- Økonomi/budget
- Feriefonden - Bestyrelsens beretning for 2021
- Arbejdsmiljømål og strategi
- Personale - og Ledelsespolitik
- 12-12 seminar for HMU