

REFERAT MED Hovedudvalg d. 04-09-2019

Mødedato Onsdag d. 04. september 2019 kl. 10:00

Mødested D.2.58

Indholdsfortegnelse

Sundhedspolitik i Randers Kommune v. Christina Breddam.....	3
Budget 2020-2023 i Randers Kommune v. Lars Sønderby.....	4
Dialogmøde med Økonomiudvalget v. Lars Sønderby.....	5
Koncernfælles trivselsmåling 2019 v. Helle Bonde.....	6
Status vedrørende forberedelse af arbejdsmiljøkonferencen På forkant v. Maria Schou.....	10
Retningslinje for rygning og brug af euforiserende stoffer i borgers hjem i relation til rygepolitikken	11
Spørgsmål til kontrol af kørekort for medarbejdere der har tjenestelig kørsel i arbejdstiden v. Jesper	13
Ansatte under socialt kapitel 30. juni 2019 v. Helle Bonde.....	16
Personalegoder v. Helle Bonde.....	19
Frikommuneforsøg om underretning fra pensions- og forsikringselskaber til offentlig myndighed c	21
Anmodning om oprettelse af lokalt MED i Myndighedsafdelingen i Center for Socialt udsatte v. Tin	24
Udvikling af samarbejdet i Hovedudvalget v. Maria Sofia Schou.....	25
Mødekalender for Hovedudvalget 2020 v. Helle Bonde.....	26
Referat/kommunikation v. Jesper Kaas Schmidt og Helle Bonde.....	27

Punkt 99: Sundhedspolitik i Randers Kommune v. Christina Breddam

81.38.04-A00-1-19

Indstilling:

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget

1. at Hovedudvalget drøfter Sundhedspolitikken i Randers Kommune

Beslutning

Sundhedschef Christina Breddam orienterede om sundhedspolitikken og hvordan der arbejdes med implementering af politikken.

Hovedudvalget kvitterede for et godt oplæg og opfordrer til, at man på arbejdspladserne tager temaet sundhed op også set i sammenhæng med den forestående trivselsmåling, og i forbindelse med fortsat fokus på, hvorvidt sygefravær er betinget af forhold på arbejdspladsen. Endvidere er sundhed som tema relevant, når der ses på Randers Kommune helt bredt som arbejdsplads, hvor de sundhedsfremmende initiativer også er med til at fremme fællesskabet på arbejdspladserne.

Sagsfremstilling

Sundhedspolitikken i Randers Kommune

Sundhedspolitikken beskriver retningen for arbejdet med sundhedsindsatser og tilbud i Randers Kommune i perioden 2018-2021.

Der lægges op til en drøftelse af Sundhedspolitikken i Randers Kommune. Sundhedspolitikken er vedhæftet.

Sundhedschef Christina Breddam deltager på mødet.

Bilag

sundhedspolitik

Punkt 100: Budget 2020-2023 i Randers Kommune v. Lars Sønderby

81.38.04-A00-1-19

Indstilling:

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget

1. at orienteringen omkring tidsplan for budget 2020-23 i Randers Kommune tages til efterretning
2. at der udpeges 2 medarbejderrepræsentanter til at deltage i Byrådets budgetseminar

Beslutning

Orienteringen blev taget til efterretning.

Medarbejdersiden oplyste, at Birgitte Frank og Kirsten Thorup er udpeget til at deltage på Byrådets budgetseminar.

Sagsfremstilling

Ny tidsplan for budget 2020-23 i Randers Kommune

Social- og Indenrigsministeren har meddelt kommunerne, at økonomiforhandlingerne mellem regeringen og KL først indledes i slutningen af august. Samtidig har kommunerne fået fristforlængelse, så budgetlægningen kan afsluttes senest 5. november.

Da resultatet af økonomiforhandlingerne er en helt afgørende parameter for udarbejdelsen af et budgetforslag har forvaltningen på den baggrund været nødsaget til at udarbejde en ny tidsplan for budgetlægningen i Randers Kommune. Tidsplanen forventes at se ud som følger, idet de oprindeligt planlagte møder aflyses, og der planlægges nye datoer for både byrådets budgetseminar, høringsperiode og de politiske forhandlinger mv., som fremgår nedenfor.

9. oktober	Byrådets budgetseminar
9. oktober - efter seminaret	1. behandling i ØU
10. oktober (formiddag)	Orienteringsmøde for MED-systemet (med efterfølgende møde i HovedMED)
10 – 24. oktober	Høringsperiode
10. oktober	1. behandling i byrådet kl. 16.00
21. oktober + 22. oktober	Budgetaftaledrøftelser
26. oktober kl. 12	Frist for ændringsforslag fra partier uden for budgetaftalen
30. oktober	Materiale til 2. behandlingen udsendes
1. november	2. behandling i ØU
4. november	2. behandling i byrådet

Den reviderede tidsplan med tilhørende procedure behandles i økonomiudvalget den 2/9 og i byrådet den 9/9.

Høringsperiode fra 10-24. oktober

I høringsperioden 10-24 oktober vil der ligeledes blive gennemført dialogmøde mellem ØU og Hovedudvalget d. 11. oktober samt et ekstraordinært Hovedudvalgsmøde d. 23. oktober.

Bilag

HMU - økonomi orientering den 040919

Punkt 101: Dialogmøde med Økonomiudvalget v. Lars Sønderby

81.38.04-A00-1-19

Indstilling:

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget

1. at forslag til dagsorden til dialogmøde med økonomiudvalget drøftes og tiltrædes

Beslutning

Dagsordenen for dialogmødet blev godkendt.

Sagsfremstilling

Dialogmøde med Økonomiudvalget d. 11. oktober

Hovedudvalget har dialogmøde med Økonomiudvalget d. 11. oktober i forbindelse med behandling af budget 2020-2023 i Randers Kommune. En arbejdsgruppe under Hovedudvalget har udarbejdet forslag til dagsorden til mødet. Hovedudvalget skal drøfte og tiltræde forslag til dagsorden til dialogmødet.

Forslag til dagsorden til dialogmøde med Økonomiudvalget er vedhæftet som bilag.

Bilag

Dagsorden vedr. dialogmøde med økonomiudvalget

Punkt 102: Koncernfælles trivselsmåling 2019 v. Helle Bonde

81.38.04-A00-1-19

Indstilling:

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget

1. at sagsfremstillingen drøftes og tages til efterretning

Beslutning

Orienteringen blev taget til efterretning.

Det blev drøftet, hvordan der på visse områder sker besvarelse i forhold til relevant leder i lederevalueringen. Der vil ved kommende trivselsmåling på ny blive drøftet vedrørende spørgerammen og besvarelsen af lederevalueringen specielt på børneområdet.

Det blev fremhævet, der også skal sættes fokus på den forberende dialog om trivselsmålingen lokalt.

Sagsfremstilling

Indledning

Sagsfremstillingen indeholder:

1. Kort oprids af de i foråret aftalte rammer for koncernfælles trivselsmåling for henholdsvis ledere og medarbejdere i Randers Kommune
2. Kort beskrivelse af forslag til proces for trivselsmåling for ledere
3. Forslag til processen før, under og efter trivselsmålingen for medarbejdere

1. Aftalte rammer for koncernfælles trivselsmåling 2019

Rammerne for koncernfælles trivselsmåling for henholdsvis ledere og medarbejdere i Randers Kommune 2019 er drøftet og besluttet i foråret i Sekretariatschefgruppen, Direktionen samt Hovedudvalget. Det er besluttet, at rammerne fra forrige trivselsmåling 2016 videreføres i 2019. Det betyder konkret at:

- Der er tale om en koncernfælles spørgeskemabaseret kortlægning
- Målingen er en "3 i en" måling og indeholder derfor APV, trivsel og ledelsevaluering
- Spørgerammerne fra 2016 videreføres for henholdsvis medarbejdere og for ledere
- Den psykiske del af trivselsmålingen er anonym, og den fysiske del er delvis anonym for medarbejderne
- Der udarbejdes en vejledning til respondenterne forud for besvarelsen
- Alle ledere og arbejdsmiljørepræsentanter modtager resultatrapporter og udarbejder i forlængelse af dialog på arbejdspladserne lovpligtige prioriterede handleplaner

Aftalte mindre justeringer ved trivselsmålingen i 2019

Som følge af drøftelserne i foråret er der aftalt en række mindre justeringer i forhold til trivselsmålingen i 2016 som fremgår af nedenstående:

Mulighed for at afgive feedback til anden leder end nærmeste leder i trivselsmålingen for medarbejdere
Det vil være muligt at give feedback i kommentarfeltet i forhold til næste øverste leder end nærmeste leder. Dette eksempelvis hvis man som medarbejder refererer til/løser opgaver for næste øverste leder end nærmeste leder. Det vil fremgå i introduktionen til udsagnene omkring "nærmeste ledelse" hvorledes dette gøres mest hensigtsmæssigt.

Mulighed for politisk sagsindsigt i resultaterne fremgår i vejledningen

Det vil fremgå i vejledningen til alle ansatte, at det enkelte medlem af Byrådet jf. Kommunestyrelsesloven § 9 vedrørende sagsindsigt kan få adgang til resultatrapporterne samt anonymiserede kommentarrapporter.

Enkelte udsagn udgår i trivselsmåling for ledere

I trivselsmålingen for ledere, er det tiltrådt, at udsagn (3 i alt) der spørger ind til tilfredshed med samarbejdet mellem Stabene/fagsekretariatet og de decentrale arbejdspladser udgår. Dette da der her er tale om at spørge ind til brugertilfredshed og ikke til lederens trivsel på arbejdspladsen, som er omdrejningspunktet for trivselsmålingen.

2. Trivselsmåling for ledere 2019

Principper og rammer fra 2016 videreføres til 2019 trivselsmålingen

Ligesom for alle medarbejderne skal der også foretages trivselsmåling for alle ledere i Randers Kommune. Som det er aftalt, videreføres ligeledes, med mindre justeringer, indhold og rammer fra trivselsmålingen for ledere i 2016 i Randers Kommune. Trivselsmålingen for ledere følger samme tidsplan som trivselsmålingen for medarbejdere som fremgår senere i sagsfremstillingen.

Principper og rammer for opfølgning på trivselsmåling skal drøftes og planlægges i den enkelte forvaltning herunder i chefgrupperne (direktør og chefer) og efterfølgende i de enkelte ledergrupper.

Resultatrapporter

Leders leder modtager resultatrapporter for de enkelte ledelsesområde medio januar måned 2020.

Direktørerne får adgang til overliggende rapporter, og ledes leder får adgang til rapporter, der dækker eget område. Specifik dato for dette meldes ud senere på efteråret. Det anbefales, at samtaler i ledergrupperne med ledes leder planlægges i forlængelse heraf.

Dialogen om resultaterne udmøntes i en konkret handlingsplan på det enkelte ledelsesområde, lige fra Direktionen til den lokale decentrale ledelsesgruppe. Personale og HR udarbejder vejledningsmateriale med en række anbefalinger til den gode opfølgingsproces.

Som ved forrige trivselsmåling for ledere i 2016 er trivselsmålingen ikke anonym, og der genereres derfor også rapporter ved ledelsesgrupper bestående af under 5 personer. Resultatrapporten viser hvad den enkelte ledelsesgruppe har svaret samlet set, og dermed ikke hvad den enkelte leder har svaret individuelt. I enkelte tilfælde hvor ledelsesgruppen kun består af leder samt ledes leder vil rapporten kun bestå af en individuel besvarelse, med mindre andet er aftalt for området.

3. Processen før, under og efter trivselsmålingen

I nedenstående følger en overordnet beskrivelse af forslag til processen i efteråret 2019 samt foråret 2020. Dette i forhold til forberedelsen før målingen, undervejs i målingen samt opfølgningen efterfølgende.

Forberedelse før trivselsmålingen

Processen forud for trivselsmålingen forberedes lokalt på arbejdspladsen, og der introduceres hertil. Arbejdsmiljøkonference, informationsmøder samt vejledningsmateriale understøtter processen.

3-4 kvartal 2019			
Tidspunkt	Aktivitet	Beskrivelse	Målgruppe
Juli	Nyhedsbrev	Der er udsendt nyhedsbrev, der kortfattet beskriver rammer for processen	Ledere, AMR og TR
September/november	Lokal drøftelse	Processen omkring trivselsmålingen for henholdsvis ledere og medarbejdere drøftes lokalt	Ledelsesgrupper, AMR, MED, personalegrupper
September	Vejledningsmateriale	Personale og HR udarbejder en vejledning der beskriver proces og forslag til opfølgning samt vigtige datoer til planlægning	Ledere, AMR, TR og MED
September/oktober	Verificering af data til trivselsmålingen	Data til grund for udsendelse af trivselsmålingen via spørgeskema verificeres på arbejdspladserne	Alle ledere
1. oktober	Arbejdsmiljøkonference	Arbejdsmiljøkonferencen "På forkant med	Ledere, AMR og TR

		arbejdsmiljøet” har fokus på trivselsmålingen	
Ultimo oktober/ primo november	Informationsmøder	Personale og HR afholder informationsmøder med vejledning og gode råd i forhold til trivselsmålingen	Ledere, AMR og TR

Under trivselsmålingen - Besvarelsesperioden

Alle ledere og medarbejdere modtager via deres e-Boks link til trivselsmålingen. Der er afsat 3 uger til besvarelse.

På intranettet Broen indsættes et ”svarbarometer” i besvarelsesperioden. Her kan alle følge med i besvarelsesprocenten på den enkelte arbejdsplads ned til minimum 5 respondenter.

4. kvartal 2019			
Uge	Dato	Beskrivelse	Målgruppe
47-48	Ultimo november	Spørgeskema udsendes via e-Boks	Alle ansatte
50	Medio december	Deadline for besvarelsesfrist	Alle ansatte

Opfølgning på trivselsmålingen

Alle ledere og arbejdsmiljørepræsentanter modtager link til resultatrapporter for deres område, og er ansvarlige for videreformidling af resultater.

I forlængelse heraf planlægges dialog mellem leder og leders leder samt dialog i arbejdsmiljøgrupperne.

Efterfølgende drøftes resultaterne i MED, herunder med TR samt på arbejdspladserne, og i forlængelse heraf udarbejdes lovpligtige prioriterede handleplaner.

Personale og HR udarbejder central vejledningsmateriale der understøtter processen.

Generelle anbefalinger til arbejdet med trivselsmålingens resultater

Hovedudvalget vedtog ved forrige trivselsmåling i 2016 tre anbefalinger med det formål at understøtte processen på de enkelte arbejdspladser i forberedelsen, gennemførelsen og ikke mindst opfølgningen på resultaterne. Hensigten bag anbefalingerne er at skabe et fælles fundament, der kan understøtte formålet om at bruge trivselsmålingen som løftestang for at skabe læring og udvikling gennem arbejdet med trivselsmålingen.

Det anbefales, at de 3 anbefalinger, som fremgår i nedenstående, videreføres til 2019 trivselsmålingen, og dermed integreres i det centrale vejlednings- og informationsmateriale.

1. Hele organisationen engagerer sig og deltager i trivselsmålingen

Alle medarbejdere deltager i undersøgelsen og indgår aktivt i opfølgningen på resultaterne. Ledelse, MED-udvalg samt arbejdsmiljørepræsentanter og tillidsrepræsentanter har et særligt ansvar for, at der skabes de bedste forudsætninger for deltagelse og opfølgning på arbejdspladsen.

2. Opfølgning er afgørende for, at trivselsmålingen skaber trivsel

For at trivselsmålingen kan skabe maksimal værdi for den enkelte arbejdsplads og organisationen som helhed kræver det, at VI HANDLER PÅ RESULTATERNE. Konkrete planer for en aktiv opfølgning på Trivselsmålingens umiddelbare resultater medvirker til at styrke trivsel og effektivitet på arbejdspladsen, samt at arbejdspladsen præsterer bedst muligt i forhold til dens mål.

3. Skab bedre resultater gennem anerkendende opfølgningsprocesser

Resultater fra trivselsmålingen giver et øjebliksbillede, der synliggør styrker og giver os mulighed for at se, hvor der er potentiale for forbedring. Når vi arbejder med at forbedre os, skal vi lære af det, der lykkes hos os selv og hos andre. Vi skal lade os inspirere på tværs af de arbejdspladser eller teams, der klarer sig godt, og undersøge de sammenhænge, der kan være med til at forklare, hvorfor de lykkes.

Videndeling og inspiration på tværs af arbejdspladser i Randers

Med udgangspunkt i ovennævnte anbefalinger anbefales det, at der rettes fokus mod et antal arbejdspladser hvor den sociale kapital jf. trivselsmålingen er markant høj. Her sættes der spot på, via arbejdsmiljøgruppen,

hvad det er der kendetegner arbejdspladsens arbejde med social kapital. Anbefalinger herfra formidles til alle arbejdsmiljøgrupperne til fælles inspiration og som anbefalinger som arbejdspladserne kan bruge i det generelle langsigtede arbejde med at understøtte en høj grad af social kapital på arbejdspladsen. Personale og HR vil bistå arbejdet, og udarbejde et inspirationskatalog til inspiration på tværs.

Tids - og proces for opfølgning i 2020

2020			
Kvartal	Måned	Beskrivelse	Målgruppe
1. kvartal	Medio januar	Alle ledere modtager link til rapportportal hvor resultatrapporter for vedkommendes ledelsesområde ligger	Alle ledere
1. kvartal	Medio januar	Alle AMR modtager link til rapportportal hvor resultatrapporter for området ligger	Alle AMR
1. kvartal	Januar/februar	Personale og HR afholder workshops med fokus på læsning af resultatrapporter, prioritering af mulige indsatsområder, introduktion til APV-handleplaner mv.	Arbejdsmiljø gruppen (ledere og AMR) samt evt. TR
1. kvartal	Ultimo januar	Præsentation af koncernresultater	Direktionen
1. kvartal	Ultimo januar	Præsentation af koncernresultater	Hovedudvalget
1. kvartal	Januar-marts	Præsentation og drøftelse af overordnede resultater	Sektor MED
1. kvartal	Januar-marts	Præsentation og drøftelse af overordnede resultater	Lokalt område MED
1. kvartal	Januar-marts	Præsentation og drøftelse af resultater	Lokal MED
1-2. kvartal	Januar-april	Lokal opfølgning og dialog på arbejdspladserne. Udarbejdelse af prioriterede handleplaner	Lokale arbejdspladser
2. kvartal	Maj/juni	Resultater fra trivselsmålingen indgår i behandling af årlig personale - og arbejdsmiljøredegørelse	Hovedudvalget Økonomiudvalget og Byrådet
2. kvartal	Maj-juni	Opfølgning på og drøftelse af prioriterede handleplaner på området	Lokal Område MED
2. kvartal	Maj-juni	Opfølgning på og drøftelse af prioriterede handleplaner på Sektor-området	Sektor MED
3. kvartal	September	Status på opfølgning og udarbejdelse af prioriterede handleplaner på koncernniveau	Direktionen, Hovedudvalget

Punkt 103: Status vedrørende forberedelse af arbejdsmiljøkonferencen På forkant v. Maria Schou

87.01.00-G01-1-19

Indstilling:

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget

1. at Hovedvalget drøfter status på planlægning af arbejdsmiljøkonferencen

Beslutning

Orienteringen blev tagt til efterretning. Hovedudvalget vil gerne være synlige som værter og tage imod konferencedeltagerne.

Sagsfremstilling

Hovedudvalget har på tidligere møder drøftet og tiltrådt programmet for arbejdsmiljøkonferencen På forkant, som afholdes den 1. oktober med deltagelse af ledere, tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanterne i Randers Kommune. Der gives en orientering på status og program for dagen er vedhæftet.

Hovedudvalget er vært for arrangementet, og der lægges op til en drøftelse af Hovedudvalgets medlemmers rolle som værter på konferencedagen.

Bilag

På forkant med arbejdsmiljøet udkast endeligt Program HMU 4.9.19 (Kopi)

Punkt 104: Retningslinje for rygning og brug af euforiserende stoffer i borgers hjem i relation til rygepolitikken v. Maria Sofia Schou

81.38.04-A00-1-19

Indstilling:

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget

1. at forslag til retningslinje for rygning og brug af euforiserende stoffer godkendes

Beslutning

Der blev orienteret om processen og tilbagemeldingerne fra de relevante sektorMED.

Hovedudvalget tiltrådte retningslinjen og udtrykte ros til processen i de involverede sektorMED.

Spørgsmål om anskaffelse og fordeling af luftrensere vil blive bragt op på ledergruppemøder i de involverede forvaltninger.

Sagsfremstilling

Retningslinje for rygning og brug af euforiserende stoffer i borgers hjem i relation til rygepolitikken

Indledning

Hovedudvalget har tidligere drøftet behovet for en retningslinje for rygning i borgernes hjem i relation til rygepolitikken.

Forslag til retningslinje er udarbejdet på tværs af 4 Sektor MED udvalg

Der er nu udarbejdet et forslag til retningslinje i samarbejde mellem de fire Sektor-MED udvalg fra Sundhed, Omsorg, Social og Familie. Ønsket har været en fælles retningslinje for rygning og brug af euforiserende stoffer i borgeres hjem for at sikre ens retningslinjer for både de ansatte og borgerne, da der er borgere som modtager besøg af ansatte fra flere forvaltninger.

Forslag til retningslinje har været behandlet i udvalgene i maj-juni måned. Se bilag 1.

Der er opbakning til retningslinjen i de fire Sektor MED og med udgangspunkt i udvalgenes kommentarer til retningslinjen er der lavet en mindre præcisering i selve retningslinjen, i form af at krav til borgeren også inkluderer dennes pårørende og gæster. Se bilag 2.

Følgende punkter fra sektor MED inddrages i den videre proces:

- Lokalt aftales implementering af retningslinjen. Ligeledes kan emnet drøftes på tværs af forvaltningerne, når dette vurderes relevant.
- Lokalt på den enkelte arbejdsplads vurderes behovet for om der skal indkøbes luftrensere i hjemmet.
- Muligheden for at udarbejde en fælles indkøbsaftale for hele Randers Kommune på indkøb/leasing af luftrensere undersøges.

Efter behandling i Hovedudvalget lægges retningslinjen på intranettet Broen, samt at de nævnte Sektor MED udvalg orienteres herom.

Bilag

Kommentarer fra Sektor MED udvalg

Retningslinjer for rygning i borgernes hjem

Punkt 105: Spørgsmål til kontrol af kørekort for medarbejdere der har tjenestelig kørsel i arbejdstiden v. Jesper Kaas Schmidt

81.38.04-A00-1-19

Indstilling:

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget

1. at orienteringen tages til efterretning og at vejledningen vedr. kontrol af kørekort drøftes på et kommende HMU møde.

Beslutning

Det blev tilkendegivet, at Hovedudvalget respekterer bekymringen og intentionen bag Økonomiudvalgets beslutning.

Hovedudvalget udtrykte betænkelighed ved, om beslutningen reelt forebygger, at der opstår situationer, hvor medarbejdere kører tjenstligt uden at have kørekort. Beslutningen vil afstedkomme ekstra administration, ligesom der blev henvist til, at der bør bygges på tillid i en værdibaseret organisation - ikke kontrol.

Sagsfremstilling

Opsummering

Randers Kommune har en del ansatte, der som betingelse i deres ansættelse, har krav om, at de er i besiddelse af et gyldigt kørekort. Mange medarbejdere kører som led i deres arbejde enten i Randers Kommunes køretøjer eller i eget køretøj, med borgere som passagerer. Kontrol af kørekort har hidtil været afgrænset til denne gruppe af medarbejdere.

Ved den åbne spørgetid før Byrådsmødet den 10. september 2018, blev der fremsat spørgsmål vedr. kontrol af kørekort for medarbejdere i Randers Kommune.

Byrådet ønskede i den forbindelse, at forvaltningen udarbejder en vejledning på området.

I sagen fremlægges status og en beskrivelse af forvaltningens videre arbejde med sagen.

Endvidere gengives Økonomiudvalgets beslutning fra møde den 2. september 2019.

Sagsfremstilling

1. Den nuværende praksis:

Da der i Randers Kommune i forhold til Randers-modellen er central styring og en decentral ledelse, har det været praksis, at der udmøntes decentrale procedurer, afhængig af behovet i den enkelte forvaltning. Der er mulighed for at bruge generelle skabeloner eller inddrage central ekspertise i udvikling af lokale procedurer.

Der påhviler enhver medarbejder ansvar for at pågældende lever op til de formelle krav som stilles for at kunne udføre det erhverv, som man er ansat til. Derfor har pågældende medarbejdere en pligt til at underrette arbejdsgiver, hvis vedkommende ikke har gyldigt kørekort, når det er en forudsætning for at kunne udfylde sin jobfunktion. Der har ikke i den forbindelse været udarbejdet tværgående krav til, hvordan dette lokalt eventuelt kontrolleres.

Selv om der lokalt er indført en fast procedure, så skal opmærksomheden henledes på, at der vil være situationer, hvor Randers Kommune, som arbejdsgiver, ikke fuldt ud kan sikre, at en medarbejder er i besiddelse af et gyldigt kørekort, på trods af kontinuerlig kontrol. Det kan være de tilfælde, hvor en medarbejder har fået kørekortet frakendt administrativt. I disse situationer har en medarbejder stadig deres fysiske kørekort i deres varetægt, men kørekortet er ikke gyldigt. Det er ikke muligt for en arbejdsgiver at indhente dokumentation fra politiet omkring gyldigheden af kørekortet, hvis kørekortet alene er administrativt frakendt, men ikke fysisk inddraget, hvilket vil være den mest almindelige procedure ved frakendelse af kørekort.

2. Hvilken lokal procedure foreligger i de enkelte forvaltninger:

2.1. Udvikling, Miljø og Teknik

I Udvikling, Miljø og Teknik forvaltningen har de den procedure, at alle medarbejdere, som kører bil i tjenesten, skal fremvise gyldigt kørekort ved MUS-samtaler. Gælder altså ikke medarbejdere som blot kører til kurser mv. i egen bil.

2.2. Sundhed, Kultur og Omsorg

Distriktslederne anmoder ved ansættelsen om at se gyldigt kørekort samt beder den ansatte udfylde en blanket, hvorved den ansatte dokumenterer at have gyldigt kørekort. På denne blanket er også anført, at den ansatte har pligt til at meddele lederen, hvis der sker ændringer, f.eks. klip i kørekort, administrativ fratages kørekortet eller lignende. Denne blanket lægges på den ansattes P-sag under "øvrige". Nogle af distriktslederne gennemfører derudover opfølgning/kontrol en gang om året. Dog forventes det også i disse situationer, at den ansatte selv meddeler, hvis der sker ændringer.

2.3. Social og Arbejdsmarked

Hverken på arbejdsmarkedsområdet eller socialområdet findes der centrale procedurer for kontrol af kørekort for de medarbejdere, som kører i tjenesten.

2.4. Børn og Skole

I Børn og Skole forvaltningen drøfter de lokale MED, hvordan procedurer omkring kontrol af kørekort skal finde sted på den lokale arbejdsplads.

2.5. Stabene

Der er ikke i stabene (under kommunaldirektøren) fastlagt centrale procedurer for kontrol af kørekort for de medarbejdere, som kører i tjenesten. IT afdelingen i Rander Kommune har den procedure, at de ved ansættelsessamtalen får bekræftet, at kandidaten har gyldigt kørekort. Hvis ikke kandidaten er i besiddelse af et gyldigt kørekort, kan vedkommende kandidat ikke komme i betragtning til en ansættelse som 2. level supporter.

3. Beskrivelse af blanketten "Erklæring om kørekort"

Blanketten "Erklæring om kørekort" ligger som en digital blanket på BROEN, under Personale à Løn og personale à Blanketter. Denne kan bruges af lederen som dokumentation for, at en medarbejder, der skal benytte Randers Kommunes køretøjer, eller køre med borgere i Randers Kommune i eget køretøj, har gyldigt førerbevis til at betjene dette køretøj. Endvidere er det indskrevet i erklæringen, at medarbejderen har pligt til straks at informere nærmeste leder, såfremt vedkommende mister sit kørekort.

4. Hvilke tiltag har forvaltningen efterfølgende foretaget, siden spørgsmålet om kontrol af kørekort blev stillet i forbindelse med den åbne spørgetid den 10. september 2018?

4.1. Sagen behandles i sommer og efterår 2019 på lokale MED-udvalg i Børn og Skole. Efterfølgende samles der centralt op i forvaltningen på de lokale procedurer.

4.2. Forvaltningen er i gang med at udarbejde en generel vejledning vedr. kontrol af medarbejderes kørekort, samt en tro og love erklæring som præciserer pligten til at oplyse arbejdsgiver såfremt medarbejder mister kørekortet. Vejledningen skal vedrøre situationer, hvor medarbejdere som led i deres arbejde kører i enten Randers Kommunes køretøjer eller i eget køretøj, med borgere som passagerer. På baggrund af vejledningen kan enhver forvaltning i overensstemmelse med Randers-modellen efterfølgende forholde sig til, hvordan det mest hensigtsmæssigt implementeres i den enkelte forvaltning.

4.3. Der har været rettet henvendelse til 6-by-netværket i forhold til andre kommuners praksis. Der er modtaget feedback fra 4 kommuner ud af 5:

§ I Aalborg Kommune ligger ansvaret for at sikre, at medarbejderen har gyldigt kørekort til det pågældende køretøj, før medarbejderen overlades føringen af køretøjet, hos den enkelte leder. Der findes ikke faste centrale procedurer for kontrol af kørekort. Medarbejderen afgiver en erklæring ved ansættelse.

§ I Odense Kommune meldes tilbage, at der ikke centralt er regler for kontrol af kørekort. Dog er de bekendt med, at nogle lokale arbejdspladser, såsom Odense Kommunes IT afdeling, har deres egne interne regel om, at chaufførerne en gang om året fremviser gyldigt kørekort.

§ I Aarhus Kommune er der ikke centrale retningslinjer. Aarhus Kommunes magistratsafdeling, for Teknik og Miljø, arbejder imidlertid med samme tema. Retningslinjerne er dog endnu ikke færdigbehandlet. Her lægges der op til en kontrol en gang årligt, og nogle faste retningslinjer: 1) Betingelse af gyldigt kørekort i forbindelse med ansættelsen, 2) Forvaltningens ansvar for kontrol af kørekortet, 3) Løbende kontrol af fremvisning af et gyldigt kørekort, 4) Udførelse af kontrollen samt 5) Ansættelsesretlige konsekvenser, hvis der ikke kan forevises et gyldigt kørekort.

§ I Esbjerg Kommune er det lederen, der har pligt til at sikre, at medarbejderen har gyldigt kørekort. Når en medarbejder ved Esbjerg Kommune kører bil i tjenstligt øjemed, er det den ansvarlige leders pligt at kontrollere, at medarbejderen er i besiddelse af gyldigt kørekort til den pågældende biltype.

Den enkelte afdeling har ansvar for at fastlægge en procedure for følgende:

- Allerede ansatte skal forevise gyldigt kørekort for den ansvarlige leder.
- Ved nyansættelser skal det sikres, at ansøgeren er i besiddelse af gyldigt kørekort.
- Hvis en medarbejder fratages kørekortet er det medarbejderens egen pligt at meddele det til den ansvarlige leder.
- Hvis et kommunalt køretøj i ganske særlige tilfælde føres af en anden end en ansat ved Esbjerg Kommune, skal den person, som låner køretøjet ud sikre sig, at føreren er i besiddelse af gyldigt kørekort.

4.4. Det vil fremadrettet blive undersøgt om Randers Kommunes kørselsapp (SD appen - MinLøn) kan få indarbejdet en "tro og love kontrol" på, at medarbejderen har kørekort. Det kunne eksempelvis være, at medarbejderen skal krydse af i en lille boks, når medarbejderen indberetter kørsel i appen, som bekræftelse på, at medarbejderen er i besiddelse af et gyldigt kørekort.

5. Vejledningens indhold samt revidering af blanketten "Erklæring om kørekort"

5.1. Vejledningen vil indeholde en beskrivelse af, hvordan kontrollen med kørekort skal foregå. Medarbejdere, der som led i deres arbejde kører i enten Randers Kommunes køretøjer eller i eget køretøj samt med borgere som passagerer, skal have deres kørekort kontrolleret. Vejledningen vil komme til at indeholde afsnit omhandlende: 1) Betingelse af gyldigt kørekort i forbindelse med ansættelsen, 2) Forvaltningens ansvar for kontrol af kørekortet, samt 3) Ansættelsesretlige konsekvenser, hvis der ikke kan forevises et gyldigt kørekort.

5.2. Endvidere vil blanketten "Erklæring om kørekort" bliver udvidet til også at indeholde en tro og love erklæring, som medarbejderen samtidig skriver under på.

Økonomiudvalget har på møde den 2. september 2019 pkt. 288 behandlet sagen og besluttet følgende:
Et ændringsforslag fra Venstre om, at forvaltningen udarbejder en procedure for, at medarbejdere med tjenestelig kørsel, årligt skal fremvise gyldigt kørekort til medarbejderens umiddelbare leder blev godkendt. Sagen behandles på det førstkommende møde i byrådet.

Punkt 106: Ansatte under socialt kapitel 30. juni 2019 v. Helle Bonde

81.00.00-A00-7-11

Indstilling:

Forvaltningen indstiller til Hoved-Med

1. at orienteringen bliver taget til efterretning

Beslutning

Orienteringen blev taget til efterretning.

Sagsfremstilling

Baggrund

I henhold til Hovedudvalgets obligatoriske opgaver i henhold til rammeaftalen om Socialt kapitel § 3, bliver der udarbejdet halvårlige opgørelser, der viser udviklingen i ansatte under Socialt kapitel, som omfatter ansatte i fleksjob, skånejob, løntilskud og seniorjob.

Opsummering

Udviklingen i antallet af medarbejdere under Socialt kapital ved udgangen af 1. halvår 2019. Opsummerende:

- En samlet stigning på 31 medarbejdere til 536 medarbejdere i alt, hvoraf 18 medarbejdere er ansat som vikarer på jobrotationsydelse i forbindelse med et jobrotationsprojekt for administrative medarbejdere, der uddannes til socialformidlere. Disse ansættelser kategoriseres som job med løntilskud.
- Den største gruppe er fortsat ansatte i fleksjob, og i forhold til opgørelsen for 2. halvår 2018 er der uændret ansat 441 medarbejdere
- Der er sket en stigning i antallet af medarbejdere i seniorjob fra 44 til 58 medarbejdere i forhold til forrige opgørelse

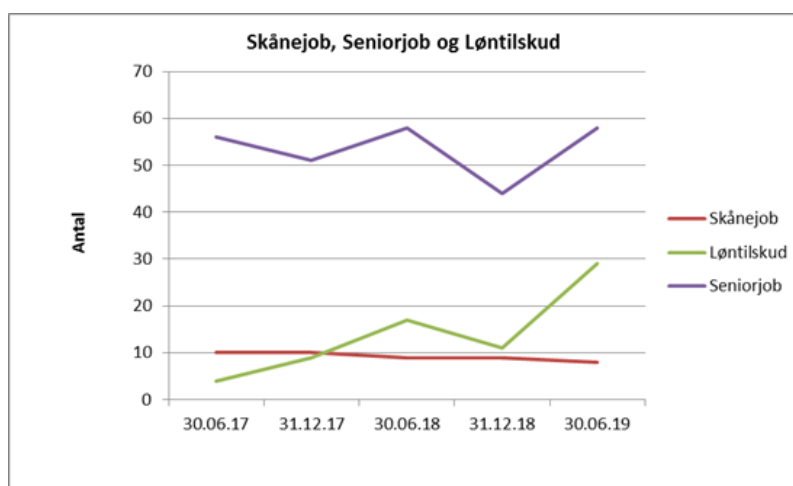
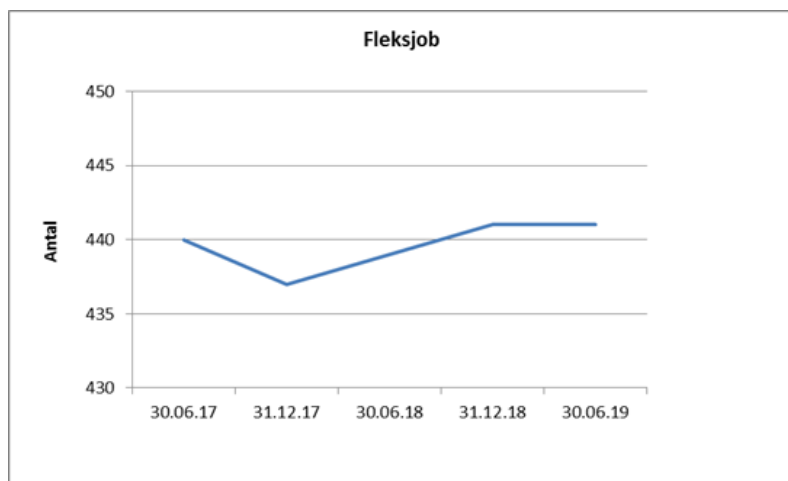
Sagsfremstilling

Den seneste opgørelse fra 30. juni 2019 fremgår af Tabel 1 og Tabel 2 viser udviklingen for de seneste to år.

Tabel 1: Ansatte Socialt kapitel 30. juni 2019

	Fleksjob	Heraf Microflex	Skånejob	Løntilskud	Seniorjob	Antal i alt
Social og Arbejdsmarked	103	14	1	21	17	142
Børn og Skole	130	8	4	2	21	157
Sundhed Kultur og Omsorg	142	14	2	4	11	159
Udvikling, Miljø og Teknik	56	10	1	0	7	64
Stabene	8	0	0	1	2	11
Eksterne	2	0	0	1	0	3
Antal i alt	441	46	8	29	58	536
Antal 31 december 2018	441	48	9	11	44	505
Udvikling 1 halvår 2019 - 2 halvår 2018	0	-2	-1	18	14	31

Tabel 2: Udvikling de seneste to år



Uddybende kommentarer til tabellerne

Ansatte i fleksjob viser et uændret antal medarbejdere, så der ved udgangen af 2. kvartal 2019 er ansat 441 medarbejdere i fleksjob. Andelen af Micro fleksjob udgør 11,1 % af ansatte i fleksjob, hvor andelen var på 11,9 % i ultimo december 2018.

Ansatte i skånejob er faldet med 1 medarbejder til i alt 9 medarbejdere.

Ansatte i løntilskud er steget fra 11 personer til 29 personer, hvilket skyldes, at der aktuelt kører et jobrotationsprojekt, hvor administrative medarbejdere uddannes til socialformidlere, og hvor vikarerne er ansat med et tilskud til deres løn.

Ansatte i seniorjob er steget med 14 medarbejdere til 58 medarbejdere ved udgangen af 2. kvartal 2019. Med de gældende regler overgår de ledige seniorer efter dagpengeperiodens udløb til arbejdsmarkedsydelse i en periode. Først efter udløbet af retten til arbejdsmarkedsydelse har den ledige krav på et seniorjob.

Ansatte i Virksomhedspraktik

Tabel 3: Ansatte i Virksomhedspraktik pr. 30 juni 2019

Børn og Skole	38	35,2%
Stabene	3	2,8%
Udvikling, Miljø og Teknik	3	2,8%
Social og Arbejdsmarked	30	27,8%
Sundhed, Kultur og Omsorg	34	31,5%
Randers Kommune	108	100,0%
Ikke danske statsborgere	18	16,7%
Heraf flygtninge	11	61,1%

I forbindelse med drøftelser i fællesudvalget den 3. november 2015, blev der fremsat forslag om, at antallet af personer i virksomhedspraktik ligeledes opgøres. Dette kan ikke opgøres via lønsystemet. Social- og Arbejdsmarked kan opgøre antal ansatte i virksomhedspraktik med bopæl i Randers Kommune og på arbejdspladser hos Randers Kommune.

Antal personer i virksomhedspraktik fremgår af tabel 3, hvor 35,2 % er i praktik inden Børn og Skole, 31,5 % inden for Sundhed, Kultur og Omsorg og 27,8 % inden for Social og Arbejdsmarked.

Af de 108 personer er 18 personer eller 16,7 % fra ikke vestlige lande og heraf er 11 eller 61,1 % flygtninge på integrationsydelse.

Punkt 107: Personalegoder v. Helle Bonde

81.00.00-G01-13-19

Indstilling:

1. at orienteringen om personalegoder tages til efterretning

Beslutning

Orienteringen blev taget til efterretning.

Sagsfremstilling

Opsummering

Hovedudvalget har efterspurgt at få et overblik over de personalegoder, som alle medarbejdere i Randers Kommune kan benytte sig af.

Der orienteres om de personalegoder, som er centralt besluttet og gælder for alle ansatte. Randers modellen, som bygger på central styring og decentral ledelse indebærer, at der kan forekomme en mængde personaletilbud i regi af personaleforeninger, som er decentralt besluttet for medarbejderne på de respektive områder/enheder. Disse er ikke tilgængelige for alle medarbejdere i hele Randers Kommune og fremgår derfor ikke af beskrivelsen.

I sagsfremstillingen fremlægges en beskrivelse af definitionen af og rammerne for personalegoder. Og der redegøres for forskellen på personalegoder og de fordele, man som medlem af en personaleforening har mulighed for. Hvor sidstnævnte ikke defineres som et personalegode.

Endvidere fremlægges Udbud og Indkøbs redegørelse vedrørende rabatordninger, som virksomheder/ butikker tilbyder, og som analytisk ikke kan defineres som personalegoder.

Sagsfremstilling

Personalegoder, som alle medarbejdere kan benytte sig af

Der er følgende personalegoder til rådighed, som alle ansatte kan benytte sig af:

Randers Kommunes Feriefond, hvor alle medarbejdere til en favorabel pris kan leje ferieboliger, som er ejet af Feriefonden og drives af en bestyrelse.

Hertil er en række sundhedsfremmende tilbud, der som sådan ikke er defineret som et personalegode i formel forstand. Det er eksempelvis deltagelse i Fladbroløbet, hvor alle kommunens ansatte samt ægtefæller og børn kan deltage. Her er en lille deltagerbetaling og Randers Kommune afholder øvrige udgifter, som omfatter en beskeden forplejning mv.

Ligeledes forefindes rygrådgivning og rygestopkurser, som varetages af Sundhedscenteret og gælder for borgere bosat i Randers Kommune. Der skal her henvises til, at ca. 70 % af medarbejderne ved Randers Kommune er bosat i kommunen.

Direktions beslutning om personalegoder

Direktionen har på møde den 3. juni 2010 besluttet, at der ikke gives tilbud om personalegoder, såfremt det medfører skattepligt for den enkelte ansatte. Dette var på baggrund af, at de fleste medarbejdere forventedes at sige nej til personalegoderne, når disse var skattepligtige for den enkelte, og på grund af den uforholdsmæssige store byrde, det ville påføre arbejdsgiver at skulle indberette de skattepligtige personalegoder.

Om tilbud i regi af foreninger

I Randers Kommune findes en række foreninger, som medarbejderne aktivt kan melde sig ind i og dermed få goder/aktiviteter. Det gælder for eksempel Randers Kommunes Kunstforening og Kommunens Idrætsforening

(KIF). Disse kører med selvstændig økonomi baseret på betaling af kontingent fra medlemmerne og drives af bestyrelser.

Endvidere kan der på områder/arbejdspladser være personaleforeninger for netop de medarbejdere, som er ansat på de pågældende arbejdspladser. Tilbuddene i denne sammenhæng er forskellige - afhængig af ønsker og prioriteringer på de enkelte områder/arbejdspladser.

Goder eller aktiviteter, der modtages af medlemmer af en personaleforening defineres ikke som personalegoder, såfremt arbejdsgiver ikke har en væsentlig indflydelse eller yder et væsentligt bidrag til personaleforeningens virke. Og den ansatte vil ikke blive beskattet heraf. Det er dog et afgørende element, at arbejdsgiver (Randers Kommune) ikke må yde et væsentligt tilskud eller på den anden måde have en direkte, væsentlig indflydelse i foreningen. Såfremt arbejdsgiver har en sådan indflydelse i foreningen, vil aktiviteterne og goderne som det enkelte medlem modtager, medføre skattepligt for den enkelte.

Om rabatordninger

Udbud og Indkøb oplyser at Randers Kommune ikke indgår aftaler på personalegoder med leverandører. Man er bekendt med, at visse forretninger giver en rabat til ansatte hos kommunen, men det er ikke noget organiseret gennem Udbud og Indkøb. Der henvises endvidere til, at det i Indkøbspolitikken er understreget, at ansatte ikke må bruge Randers Kommunes aftaler, men Udbud og Indkøb har tidligere forespurgt personaleforeninger om, hvorvidt de kunne ønske at bruge sådanne aftaler. Men dette har ikke været gennemført for nuværende.

Om reglerne for personalegoder

Et personalegode er et formuegode af pengeværdi, der ydes som enten en velfærdsydelse eller i form af naturalier, som led i et ansættelsesforhold til kommunens ansatte. Personalegodet stilles til rådighed af kommunen i dens egenskab af arbejdsgiver.

Det er i tilsynsmyndighedernes praksis antaget, at en kommune som led i almindelig personalepleje lovligt kan stille almindelige personalegoder til rådighed for de kommunalt ansatte, f.eks. avis og telefon som er relateret til/begrundet i sammenhæng med jobbet. Derudover kan der mere bredt være tilbud som feriehus og motionscenter.

Punkt 108: Frikommuneforsøg om underretning fra pensions- og forsikringsselskaber til offentlig myndighed om muligt socialt bedrageri

27.00.00-P08-2-17

Resume

Regeringen og KL har i økonomiaftalen for 2019 aftalt at igangsætte Frikommuneforsøg III i perioden 2019-2023. Med frikommuneforsøgene får udvalgte kommuner frihed til at afprøve nye, mere sammenhængende og effektive måder at løse de kommunale opgaver på. Målet er at opnå ny viden og praktiske erfaringer baseret på den kommunale virkelighed.

I et frikommunenetværk bestående af Frederiksberg, København, Aarhus, Aalborg, Odense, Herning og Randers Kommuner vil kommunerne undersøge muligheden for at ansøge om et forsøg om underretning fra pensions- og forsikringsselskaber til offentlig myndighed om muligt socialt bedrageri.

Resultatet af forsøget forventes at være at kommunerne anvender underretningerne fra forsikrings- og pensionsselskaberne til at undersøge, hvorvidt en borger fortsat er berettiget til en given ydelse med udgangspunkt i oplysningerne fra underretningerne. Kommunerne vil herved få mulighed for at stoppe udbetalinger til borgere/kunder, som ikke er berettiget til ydelserne.

Indstilling

Forvaltningen indstiller til byrådet via beskæftigelsesudvalget og økonomiudvalget,

1. at Randers Kommunes deltager i frikommuneforsøget.

Til behandling på Hovedudvalgets møde den 4. september 2019 indstiller forvaltningen

1. at forslag om Randers Kommunes deltagelse i frikommuneforsøget drøftes.

Beskæftigelsesudvalget, 20. august 2019, pkt. 79:

Indstilles godkendt med 5 stemmer for og 1 stemme imod. Imod stemte Kasper Fuhr Christensen.

Kasper Fuhr Christensen bemærkede følgende: Velfærdslisten finder, at forsøget er udtryk for en urimelig mistænkeliggørelse af syge, nedslidte, arbejdsløse og andre, der modtager sociale ydelser. Forsøget krænker retssikkerheden for en i forvejen presset og udsat gruppe.

Lars Præcius, afdelingsleder i Sygedagpengeafdelingen, deltog under punktet.

Jens Peter Hansen deltog ikke i sagens behandling.

Økonomiudvalget, 2. september 2019, pkt. 241:

Indstilles godkendt med 8 stemmer for og 1 stemme imod. Imod stemte Beboerlisten.

Beboerlisten tilslutter sig Velfærdslistens bemærkninger fra udvalgsbehandlingen.

Beslutning

Orienteringen blev taget til efterretning.

Direktør for Børn og Skole, Michael Maaløe orienterede om, at der er indsendt ansøgning om et nyt frikommuneforsøg vedrørende fritagelse for test i Folkeskolen, hvilket også belv taget til efterretning.

Sagsfremstilling

Regeringen og KL har i økonomiaftalen for 2019 aftalt at igangsætte Frikommuneforsøg III i perioden 2019-2023. Med frikommuneforsøgene får udvalgte kommuner frihed til at afprøve nye, mere sammenhængende og effektive måder at løse de kommunale opgaver på. Målet er at opnå ny viden og praktiske erfaringer baseret på den kommunale virkelighed.

Målsætningen med den nye frikommuneperiode er, at erfaringer fra frikommuneforsøgene skal give grundlag for beslutninger om, hvorvidt forsøgene skal udbredes til generelle regelændringer i alle landets kommuner.

I et frikommunenetværk bestående af Frederiksberg, København, Aarhus, Aalborg, Odense, Herning og Randers kommuner vil kommunerne undersøge muligheden for at ansøge om et forsøg om underretning fra pensions- og forsikringsselskaber til offentlig myndighed om muligt socialt bedrageri. Ansøgningen fra de deltagende kommuner er vedlagt sagsfremstillingen.

Frikommuneforsøget:

De ansøgende kommuner er blevet opmærksomme på, at forsikrings- og pensionsselskaberne i forbindelse med deres undersøgelser af svindelsager får kendskab til, at nogle af deres sager kan indeholde elementer af socialt bedrageri.

Forsikrings- og pensionsselskaber videregiver i dag ikke oplysninger til kommunerne. "Forsikring og Pension" (Dansk brancheorganisation for forsikringsselskaber og tværgående pensionsselskaber) har dog i et høringssvar til Folketinget udtalt, at de som udgangspunkt, er positivt indstillet over for indførelse af en underretningspligt i svindelsager. De vurderer, at der med indførelse af en sådan underretningspligt vil være tale om cirka 400 årlige underretninger til alle landets kommuner. Forsøget går derfor ud på, at forpligtede forsikrings- og pensionsselskaber til at videregive oplysninger fra sager om forsikringssvindel, hvor der også er mistanke om socialt bedrageri, til de relevante kommuner, der deltager i forsøget.

I forsøget vil de kommuner, der deltager, alene være modtagende part for oplysninger om borgerne. Der videregives altså tilsvarende ikke oplysninger om borgerne til forsikrings- og pensionsselskaberne i denne anledning.

Forsøget bliver forankret på kontrolområdet i de deltagende kommuner. I Randers Kommune er kontrolenheden organisatorisk placeret i Sygedagpengeafdelingen. Kontrolområdet har til opgave at sikre, at de offentlige ydelser bliver udbetalt på et korrekt grundlag. Kontrolområdet gør i dag brug af en række underretninger fra andre offentlige myndigheder herunder Skat, Politi og Hvidvasksekretariatet. Derudover modtager Kontrolenheden underretninger fra forskellige private aktører, eksempelvis boligselskaber, ligesom der modtages underretninger fra private personer. Kontrolenheden anvender underretningerne som et element i en større sammenhæng, og - underretningerne tillægges altså ikke selvstændig vægt, men indgår som en del af den samlede sagsbehandling i den givne sag.

De forventede resultater af forsøget forventes at være at kommunerne anvender underretningerne fra forsikrings- og pensionsselskaberne til at undersøge, hvorvidt en borger fortsat er berettiget til en given ydelse med udgangspunkt i de samlede oplysninger fra underretningerne. Kommunerne vil herved få mulighed for at stoppe udbetalinger til borgere/kunder, som ikke er berettiget til ydelserne.

Såfremt fremsendelse af ansøgningen godkendes politisk i de deltagende kommuner vil ansøgningen blive fremsendt til Økonomi- og Indenrigsministeriet senest 30. september 2019, hvorfor den politiske behandling i de deltagende kommuner skal være udført inden da. Folketingets behandling af forsøget forventes afsluttet medio 2020, hvorefter forsøget eventuelt kan opstartes ca. september 2020.

Proces for politisk behandling i Randers Kommune

Såfremt beskæftigelsesudvalget godkender indstillingen om at Randers Kommune deltager i fremsendelse af ansøgningen ser den lokalpolitiske behandling af sagen således ud:

- Behandling i beskæftigelsesudvalget den 20. august 2019
- Behandling i økonomiudvalget den 2. september 2019

- Høring i Hoved-MED 4. september 2019
- Behandling i Byrådet den 9. september 2019.

Efter Folketingets behandling af sagen medio 2020 vil beskæftigelsesudvalget og byrådet i Randers Kommune få forelagt sagen påny med henblik på politisk godkendelse af igangsættelse af frikommuneforsøget.

Økonomi

Ingen

Bilag

Frikommuneforsøg_Kontrolheden_ansøgning 1

Punkt 109: Anmodning om oprettelse af lokalt MED i Myndighedsafdelingen i Center for Socialt udsatte v. Tine Horn

81.38.04-A00-1-19

Indstilling:

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget

1. at MED-anmodningen fra Myndighedsafdelingen i Center for Socialt udsatte tiltrædes

Beslutning

Tiltrådt.

Sagsfremstilling

Myndighedsafdelingen i Center for Socialt udsatte anmoder om at oprette personalemøde m. MED-status for afdelingens medarbejdere for derved at være dækket ind af et lokalt MED.

Bilag

Anmodning til HU om oprettelse af personalemøde med MED-status - Center for Socialt Udsatte

Punkt 110: Udvikling af samarbejdet i Hovedudvalget v. Maria Sofia Schou

81.38.04-A00-1-19

Indstilling:

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget

1. at forslag til plan for det kommende udviklingsarbejde i Hovedudvalget drøftes og tiltrædes

Beslutning

Orienteringen blev taget til efterretning.

Sagsfremstilling

Udviklingsarbejde i Hovedudvalget

På mødet i Hovedudvalget d. 13. marts blev forslag til overordnet rammer for et udviklingsforløb i Hovedudvalget godkendt. I forlængelse heraf blev det aftalt, at formandskabet konkretiserer indhold og rammer til et kommende udviklingsforløb. Det var oprindeligt aftalt, at 1. tema med oplæg fra KL og Forhandlingsfællesskabet skulle afholdes på HMU-mødet den 1. november, men da dette møde flyttes og komprimeres til 2 timer har formandskabet aftalt, at udviklingsforløbet sættes i gang på møde i Hovedudvalget i december.

Nærmere program for udviklingsforløbet fremlægges på kommende møde.

Punkt 111: Mødekalender for Hovedudvalget 2020 v. Helle Bonde

81.38.04-A00-1-19

Indstilling:

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget

1. at forslag til mødekalender 2020 godkendes

Beslutning

Mødekalenderen for 2020 blev godkendt.

Sagsfremstilling

Forslag til mødekalender for 2020 i Hovedudvalget

Ordinære møder i Hovedudvalget

Hovedudvalget forelægges et forslag til mødekalender 2020 til godkendelse. Der er tale om 6 ordinære møder jf. hovedudvalgets forretningsorden.

Møde	Kvartal	Dato og tidspunkt 2020
Ordinært møde	1. kvartal	7. februar kl. 10-13
Ordinært møde	2. kvartal	16. marts kl. 10-13
Ordinært møde	2. kvartal	25. maj kl. 10-13
Ordinært møde	3. kvartal	2. september kl. 10-13
Ordinært møde	4. kvartal	3. november kl. 10-13
Ordinært møde	4. kvartal	15. december kl. 10-13

Dialogmøder med Økonomiudvalget

Endvidere skal der planlægges to dialogmøder med Økonomiudvalget, der afholdes i forbindelse med budgettet. Mødedatoer i 2020 er ikke fastlagt endnu.

Punkt 112: Referat/kommunikation v. Jesper Kaas Schmidt og Helle Bonde

81.38.04-A00-1-19

Beslutning

Referatet blev gennemgået og godkendt.

Der vil blive meldt ud til organisationen, at Hovedudvalget opfordrer til at sætte sundhed på dagsorden på MED møderne på alle arbejdspladser.

Ligeledes at vejledning om røgfri arbejdsplads er blevet tiltrådt

Sagsfremstilling

Referat/kommunikation

Der laves en opsamling på mødet.