

REFERAT MED Hovedudvalg d. 10-12-2014

Mødedato Onsdag d. 10. december 2014 kl. 09:00

Mødested E.3.05

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af referat.....	3
Godkendelse af dagsorden.....	5
Meddelelser.....	7
Arbejds miljø.....	9
Hovedudvalgets udviklingsarbejde.....	11
Plan for drøftelse af aftale om sundhed og trivsel.....	13
Sundhedspolitik 2014 -.....	15
Sygefravær fleks - og skånejob.....	17
Sygefravær 1- 3 kvartal 2014.....	20
Ansatte efter socialt kapitel 30. september 2014.....	23
Randers-rammen for samarbejdet mellem ansatte og civilsamfundets.....	25
Medarbejderrepræsentanternes deltagelse ved budgetkonference.....	28
Ansattes ytringsfrihed i Randers Kommune.....	30
Hovedudvalgets mødekalender 2015.....	32
Punkter til kommende møder.....	34
Eventuelt.....	36

Punkt 151: Godkendelse af referat

81.00.00-A00-22-14

Godkendelse af referat

Sagsfremstilling

Godkendelse af referat

FORVALTNINGEN INDSTILLER TIL

Forvaltningen indstiller til

BESLUTNING

Medarbejdersiden havde en præcisering til punkt omkring arbejdsmiljø. Det fremgår i referatet fra sidste møde, at det blev nævnt fra medarbejderside, at det er vigtigt, at der i sektor MED arbejdes med synlighed i forhold til arbejdsskader forårsaget af vold og trusler om vold.

Det blev specificeret, at de arbejdsskader forårsaget af vold og trusler om vold, der blev nævnt som eksempler, var dem der sker i affekt og afmagt fra brugerens side. Herunder, at det er vigtigt med en dialog af, hvordan de registreres og hvorledes, der arbejdes med dem.

Punkt 152: Godkendelse af dagsorden

81.00.00-A00-22-14

Godkendelse af dagsorden

Sagsfremstilling

Godkendelse af dagsorden

FORVALTNINGEN INDSTILLER TIL

Forvaltningen indstiller til

BESLUTNING

Godkendt.

Punkt 153: Meddelelser

81.00.00-A00-22-14

Meddelelser

Sagsfremstilling

Meddelelser

FORVALTNINGEN INDSTILLER TIL

Forvaltningen indstiller til

BESLUTNING

iPads til medarbejderrepræsentanter i hovedudvalget

Formanden meddelte, at direktionen har forholdt sig til muligheden for at medarbejdersiden kan få en iPad som arbejdsredskab i forbindelse med deres arbejde i hovedudvalget. Der finansieres en iPad til de medarbejderrepræsentanter, der ikke allerede i forvejen har enten en iPad eller bærbar pc de kan bruge i arbejdet. Der er alene tale om en ordning for medlemmerne i hovedudvalget.

Praktisk information omkring opsætning af iPad mv. meldes snarest ud.

Fælles dialogmøde med de faglige organisationer

Direktionen har ligeledes forholdt sig til muligheden for at afholde et fælles årligt dialogmøde med de faglige organisationer. Det er senest afholdt et sådant møde i 2012.

Ledelsen redegjorde for, at der i de seneste år indenfor de respektive direktørområder har været afholdt møder med organisationerne – indenfor social og arbejdsmarkedsområdet dog med fællestillidsrepræsentanterne. Ledelsen har fundet disse møder givtige, og ledelsen har erfaring for, at de fælles møder mellem de største organisationer og kommunens samlede ledelse ikke længere har den samme berettigelse. Ledelsen fandt ikke, at der er grundlag for at fastholde begge mødefora som med en fast mødestruktur.

Emnet blev drøftet og der var tilslutning til for nuværende at fortsætte med møder på direktørniveau med de respektive organisationer. Spørgsmålet om et fælles møde med organisationerne kan tages op på et senere tidspunkt i udvalget efter behov.

Projekt Ejendomsservice

Næstformanden spurgte til projekt Ejendomsservice. Om den fremtidige model for ejendomsservice i Randers Kommune igen kommer i høring, inden den endelige beslutning tages, da en ny model, som følge af den første høring, nu overvejes. Formanden bemærkede hertil, at der endnu ikke er taget stilling til den videre proces om for et forslag om en justeret model for for ejendomsservice. Det kan komme på tale, at afholde et ekstraordinært møde i hovedudvalget, hvis det vurderes nødvendigt, inden endelig beslutning tages i starten af 2015.

Punkt 154: Arbejdsmiljø

87.00.10-A00-1-14

Bilag

Forslag til arbejdsmiljøindsatser 2015-2017

Forslag til ny struktur for netværksmøder i AMO

Arbejds miljø

Sags fremstilling

Arbejds miljøstrategi 2015-2017

Oplægget til de tværgående arbejds miljøindsatser for perioden 2015-2017 er revideret på baggrund af drøftelserne i Hovedudvalget på mødet den 24. oktober 2014. Ændringerne omfatter tilføjelse af trivselsaftalen i teksten samt et særskilt mål om at reducere ulykker som følge af vold og trusler. Tilføjelserne fremgår af notatet, som er vedhæftet.

Ny struktur for afholdelse af netværksmøder i AMO

Forslag om etableringen af en ny struktur for afholdelse af netværksmøder i arbejds miljøorganisationen gældende fra 2015 genfremstilles i en revideret form, der tilsigter at styrke den tværgående videndeling og kompetenceudvikling for arbejds miljøgrupperne. Forslaget fremgår af vedhæftede notat.

FORVALTNINGEN INDSTILLER TIL

Forvaltningen indstiller til

at forslag til arbejds miljøstrategi 2015-2017 godkendes
og forslag til fremtidig struktur for netværksmøderne i AMO drøftes og godkendes

BESLUTNING

Arbejds miljøkoordinatoren indledte punktet med at redegøre for den revidering af oplægget til arbejds miljøindsatser i 2015-17 der er sket siden mødet d. 24. oktober. Herefter var der drøftelse i udvalget.

Det blev drøftet om de forskellige indsatsområder i arbejds miljøarbejdet skal meldes ud i organisationen før det er drøftet og afklaret, hvordan aftalen om trivsel og sundhed kan udmøntes som en integreret del af arbejds miljøindsatsen.

Efter en drøftelse af mulighederne, blev udvalget enige om, at de nuværende besluttede indsatsområder meldes ud i organisationen. Ligeledes at der udsendes et følgebrev i forbindelse med udmeldelsen, der beskriver, at behandling af aftale om trivsel og sundhed sker i starten af det nye år, og at den behandling skal ses som næste skridt i forbindelse med beslutning af fremtidige arbejds miljøindsatser.

Personale og HR chefen fremlagde forslag til struktur for netværksmøde med arbejds miljøorganisationen. At der afholdes 1 samlet årlig møde for hele arbejds miljøorganisationen som hovedudvalget planlægger. At det er hensigtsmæssigt at afholde et samlet møde, hvor fælles relevante emner for de forskellige forvaltninger tages op, og hvor det er muligt på selve mødet at arbejde med disse på forvaltningsvise workshops.

Medarbejdersiden tiltrådte forslaget, og det blev aftalt, at arbejds miljørepræsentanterne skal indgå i den arbejdsgruppe der skal planlægge netværksmødet. Ledersiden på ældreområde anførte om mødet kan afholdes om eftermiddagen, for at undgå spidsbelastning om formiddagen. Forslaget tænkes ind i arbejdet.

Punkt 155: Hovedudvalgets udviklingsarbejde

81.00.00-A00-22-14

Bilag

Kommissorium for udviklingsarbejde i hovedudvalget 6

Hovedudvalgets udviklingsarbejde

Sagsfremstilling

Efter mødet d. 24. oktober i hovedudvalget blev der nedsat en arbejdsgruppe bestående af medarbejder- og lederrepræsentanter der skal planlægge proces og indhold i det udviklingsarbejde hovedudvalget skal i gang med i den kommende MED periode. Godkendt kommissorium er vedhæftet.

Det blev aftalt, at der skal afholdes en temadag for udvalget i starten af 2015.

Arbejdsgruppen har mødtes d. 1. december, hvor gruppen har drøftet forslag til proces og indhold i en temadag for hovedudvalget i 2015. Gruppen fremlægger forslag.

FORVALTNINGEN INDSTILLER TIL

Forvaltningen indstiller til hovedudvalget

at forslag til temadag drøftes og tiltrædes

BESLUTNING

Formanden nævnte, at der har været et godt første møde i arbejdsgruppen, og at gruppen er enige om indholdet i det kommende udviklingsarbejde.

Personale og HR chefen orienterede omkring arbejdet i arbejdsgruppen. At der er taget kontakt til FOA og KL i forhold til facilitering af en temadag for udvalget i 1. kvartal 2015. Endelig dato koordineres med de eksterne parter og meldes ud til udvalget snarest.

Forslaget blev tiltrådt.

Punkt 156: Plan for drøftelse af aftale om sundhed og trivsel

81.00.00-A00-22-14

Bilag

Aftale om trivsel og sundhed. KL og KTO

Plan for drøftelse af aftale om sundhed og trivsel

Sagsfremstilling

Hovedudvalget drøfter 1 gang årligt aftale om trivsel og sundhed. Den egentlige drøftelse af aftalen vil være på førstkomende møde i 2015.

Der ønskes i hovedudvalget en dialog om, hvorledes proces og indhold skal være ved den årlige drøftelse af aftale om trivsel og sundhed

Som baggrund gives en kort gennemgang af aftalen. Den er vedhæftet som bilag.

FORVALTNINGEN INDSTILLER TIL

Forvaltningen indstiller til hovedudvalget

at plan for årlig drøftelse af aftale om trivsel og sundhed aftales

BESLUTNING

Det blev tiltrådt at aftalen drøftes på første møde i udvalget i 2015.

Punkt 157: Sundhedspolitik 2014 -

29.00.00-G01-20-14

Bilag

Implementeringsplan 2014.docx

Sundhedspolitik 2014.docx

Sundhedspolitik 2014 -

RESUME

Forvaltningen har udarbejdet forslag til ny sundhedspolitik for Randers Kommune.

Sagsfremstilling

Sundhedspolitikken er udarbejdet indenfor rammerne af byrådets visioner for 2021 og de udfordringer, som vi ser i vores sundhedsprofil - og fokuserer derfor på følgende hovedindsatsområdet:

- Randers i sund bevægelse
- Borgere i trivsel
- Lige muligheder for et sundt liv
- Flere gode leveår
- Teknologi og digitalisering

Som kommune har vi berøring med mange borgeres hverdag og er med til at sætte rammerne for et sundt liv i de mange forskellige arenaer, hvor borgeren færdes. Med baggrund i dette er sundhedspolitikken lavet som en tværgående politik og "rammer" alle forvaltningsområder.

Sundhed er ikke ligeligt fordelt i alle grupper af vores samfund. Politikken sigter imod at alle borgere får mulighed for at leve et sundt liv, også de, der behøver ekstra hjælp og støtte til at styrke eget ansvar for et sundt liv og tilegne sig sunde vaner. Sundhed er mere end fravær af sygdom og politikken vægter både den fysiske og mentale sundhed. Det handler ikke kun om at leve længere, men også om at have det godt, mens vi lever.

Politikken sætter fokus på alle borgeres sundhed. Politikken har dog især fokus på tidlig indsats i forhold til børn og unge samt fokus på at øge lighed i sundhed.

Sundhedsstyrelsen har udarbejdet en række forebyggelsespakker og regeringen har lavet en række nationale mål for sundhed. Begge dele er så vidt muligt indarbejdet i politikken sigtelinier.

Der er lavet et foreløbigt udkast til en implementeringsplan, som lægger vægt på, at der er tale om en tværgående sundhedspolitik, som kræver tværgående implementering. Der er efter godkendelse af sundhedspolitikken behov for at drøfte implementeringsplanen færdig med de respektive forvaltninger. Det gælder både på indholdssiden og hvem der er ansvarlig for at de enkelte dele bliver implementeret.

Sundhedspolitik og foreløbig implementeringsplan er vedhæftet sagen.

ØKONOMI

Ingen.

FORVALTNINGEN INDSTILLER TIL

Forvaltningen indstiller til sundheds- og ældreudvalget

at forslag til sundhedspolitik sendes i høring i fagudvalg, ældreråd, handicapråd og integrationsråd

Sundheds- og ældreudvalget, 30. oktober 2014, pkt. 1:

Tilrådt, idet politikken også sendes i høring i Hoved-MED og udsætteråd, dog med den bemærkning at under punktet ulighed i sundhed sættes der også fokus på sindslidende og flygtninge.

BESLUTNING

Tilrådt.

Punkt 158: Sygefravær fleks - og skånejob

81.28.00-A00-2-13

Bilag

Sygefravær fleks og skånejob

Sygefravær fleks - og skånejob

Sagsfremstilling

Sygefravær fleks- og skånejob

I forbindelse med mødet i Hoved-MED den 5. september fremkom følgende kommentar og spørgsmål:

”Det blev bemærket fra medarbejderside, at sygefraværet ved grupperne fleks – og skånejob er højere end det generelle sygefravær, og hvad årsagerne hertil kan være.

Det blev aftalt, at der på et senere møde gives en mere detaljeret oversigt i forhold til fleks- og skånejob. ”

Det skal indledningsvis påpeges, at Randers Kommune ikke er i besiddelse af oplysninger

om årsagerne til at ansatte i fleks- og skånejob har et højere sygefravær end andre ansættelsestyper, idet årsager til sygefravær ikke må oplyses.

Der er i vedlagte notat regegjort nærmere for sygefraværet for ansatte i fleks - og skånejob, der er baseret på en landsdækkende analyse fra Discus,

Randers Kommunes egne statistiske oplysninger samt bemærkninger fra Jobcentret.

Konklusion

På baggrund af Randers Kommunes egne statistiske oplysninger kan det konstateres, at ansatte i fleksjob gennem de seneste år haft et højere sygefravær end øvrige ansættelsestyper.

Analysen fra DISCUS viser, at ansatte i fleksjob ofte over tid får en forværret helbredstilstand og dermed et højere sygefravær.

Sammenholdt med hvor lang tid medarbejdere har været ansat i fleksjob med udviklingen i helbredstilstand, viser undersøgelsen, at de der oplever bedring i helbredstilstanden, umiddelbart efter ansættelsen får det bedre, hvorefter helbredstilstanden er konstant.

Herefter er der en stabil udvikling mod, at flere får det værre jo længere tid, de har deres job. En forventet udvikling set i lyset af, at mange fleksjobansatte lider af progredierende (fremadskridende lidelser).

Bemærkningerne fra Jobcentret viser, at ansatte, der er blevet ansat efter vedtagelsen af fleksjobreformen har øget helbredsmæssige udfordringer,

der ofte er en kombination af både fysiske og psykiske begrænsninger.

Det anbefales, at der i forhold til ansatte i fleksjob, er den fornødne særlige ledelsesmæssige bevågenhed,

og at der er fokus på et tæt samarbejde mellem de respektive ledere og de pågældendes sagsbehandlere på Jobcenteret,

så målet også her er en reduktion af sygefraværet for ansatte i fleksjob.

FORVALTNINGEN INDSTILLER TIL

Forvaltningen indstiller

at Hoved-MED drøfter notatet

BESLUTNING

Notatet blev drøftet. Sikring af rette matchning af folk i fleksjob blev drøftet, og herunder opfølgingsdialogen undervejs mellem den ansatte og arbejdspladsen som understøtter det rette match.

Taget til efterretning.

Punkt 159: Sygefravær 1- 3 kvartal 2014

81.28.00-A00-2-13

Bilag

Sygefravær 1-3 kvartal 2014

Sygefravær 1- 3 kvartal 2014

Sagsfremstilling

Sygefravær 1.- 3. kvartal 2014

Sygefraværet i Randers Kommune for 1. - 3. kvartal 2014 er opgjort til 4,81 %. Der er tale om status quo i forhold til 1.- 3. kvartal 2013, hvor sygefraværet var på 4,83 %.

Løbende 12 måneder

Udviklingen i sygefraværet, løbende 12 måneder (oktober 2013 – september 2014), viser næsten en stabil udvikling med en stigning på 0,06 %.

Årsager

Langt den overvejende del af sygefraværet udgør almindelig sygdom.

Ser man på udviklingen i sygefraværet på de enkelte årsager viser det, at sygefraværet for sygedage er faldet med 0,04 % og for arbejdsskader med 0,01 %

mens sygefraværet er steget med 0,01 % for § 56 ansatte.

Kort og langt

Opgørelsen for 1.- 3. kvartal 2014 viser et fald i det korte sygefravær (sygefravær i % af timer < 15 dage) på 0,16 % point

For det lange sygefravær (sygefravær i % af timer \geq 15 dage) har der i 1.- 3. kvartal 2014 været en stigning på 0,15 % point i forhold til 2013.

Se uddybende beskrivelse i vedlagte notat

INDSTILLING:

Forvaltningen indstiller til

at notatet tages til underretning og bliver videresendt til Hoved-MED

Direktionen, 12. november 2014, pkt. 192:

Taget til efterretning.

BESLUTNING

Næstformanden henviste til, at administrationen generelt set har et lavere sygefravær end resten af organisationen, og spurgte ind til årsagerne hertil. Personale og HR chefen svarede hertil, at det er svært at sige entydigt, hvad årsagerne er, men at det har betydning at decentrale medarbejdere er hårdere fysisk belastet og i større kontakt med borgere/brugere end medarbejdere i administrationen samt at samme tendens findes i andre kommuner.

Direktøren for Sundhed og ældre bemærkede, at forvaltningen har studeret hvad man gør i Esbjerg kommune, som har reduceret deres sygefravær. I forlængelse heraf sagde han, at sygefravær er et vigtigt emne som forvaltningen vil have et ekstra fokus på i 2015.

Formanden konkluderede, at sygefravær er et meget vigtigt emne at have fokus på generelt og i hovedudvalget. I forlængelse heraf, at det er et muligt og relevant emne i forbindelse med arbejdet med aftalen om trivsel og sundhed.

Taget til efterretning.

Punkt 160: Ansatte efter socialt kapitel 30. september 2014

81.00.00-A00-7-11

Bilag

Ansatte under socialt kapitel 30.09.2014

Ansatte efter socialt kapitel 30. september 2014

INDSTILLING:

Forvaltningen indstiller til

Direktionen, 20. november 2014, pkt. 196:

Taget til efterretning.

>

BESLUTNING

Taget til efterretning.

Direktør for Sundhed og ældre spurgte ind til, om der er nogle der har gjort sig erfaringer med den nye mikroflexjob ordning og i den forbindelse har oplevet udfordringer med ordningen.

På nuværende tidspunkt er der ikke oplevet udfordringer med ordningen. Ordningen vil blive særskilt beskrevet i kommende oversigter.

Punkt 161: Randers-rammen for samarbejdet mellem ansatte og civilsamfundets

15.00.00-A00-11-13

Bilag

Randers-ramme version 4.0

Randers-rammen for samarbejdet mellem ansatte og civilsamfundets

Sagsfremstilling

Siden vedtagelsen af frivillighedspolitikken og udpegningen af aktivt medborgerskab og frivillighed som et prioriteret område i innovationsarbejdet, er der arbejdet med området både i de enkelte forvaltninger og tværgående gennem flagskibsprojektet "Aktivt medborgerskab og frivillighed i Randers Kommune". D. 15. november 2013 blev dette arbejde præsenteret og drøftet i Hoved MED udvalget. I den forbindelse blev der udtrykt ønske om, at der formuleres en fælles ramme for, hvordan samarbejdet mellem ansatte og civilsamfundet skal foregå i Randers Kommune. Herefter blev der udarbejdet et forslag til Randers-rammen.

Dette forslag blev behandlet:

- i direktionen den 29. august 2014

- i HMU den 3. september 2014

Herefter er rammen blevet rettet til i forhold til kommentarer og tilføjelser fra direktionen og HMU.

Den skal nu genbehandles i HMU den 10. december 2014.

På HMU-mødet den 3. september blev det blandt andet besluttet, at der skulle tilføjes en sætning til rammen, som klart tilkendegiver, at det ikke er hensigten bag kommunens samarbejde med civilsamfundet at frivillige indsatser skal erstatte de ordinært ansattes arbejde. Derfor er der i indledningen til rammen tilføjet følgende sætning:

"Randers Kommune vil gerne sikre at alle involverede er klædt godt på til at være en del af denne udvikling - en udvikling som ikke handler om, at frivillige indsatser skal erstatte lønnet arbejde, men at vi i fællesskab skal udvikle måden vi gør tingene på. "

Herudover er rammen blevet tilpasset i overensstemmelse med de kommentarer vedr. sproglige formuleringer og uddybning af enkelte elementer, som blev fremsat ved behandlingen i HMU.

Randers-rammen for samarbejdet mellem ansatte og civilsamfundet i Randers Kommune er vedhæftet som bilag.

INDSTILLING:

Forvaltningen indstiller til direktionen at drøfte Randers-rammen forud for og med henblik på behandling af denne i HMU den 10. december 2014.

Direktionen, 27. november 2014, pkt. 199:

Tiltrådt.

BESLUTNING

Sekretariatschef for Social og Arbejdsmarked fremlagde konkret de ændringsforslag fra hovedudvalgsmødet i september som nu er indarbejdet i materialet.

Frivillighed blev drøftet, og herunder grænserne for i hvilke situationer, der må udføres frivilligt arbejde. Der er mange nuancer heri, og det er svært at definere grænselandet generelt. Det er hensigtsmæssigt, at det defineres ude lokalt, på grund af forskellighederne på områderne.

Medarbejdersiden havde bemærkninger til materialet. Herunder at det er et ønske, at det står mere specifikt, at frivilligt arbejde ikke må erstatte ordinært arbejde. Konkret ændring til tekst blev indskrevet på selve mødet og godkendt.

Sekretariatschefen noterede derudover andre konkrete bemærkninger fra medarbejdersiden, som indarbejdes ind i det endelige materiale.

Hovedudvalget tiltrådte Randers-rammen for samarbejdet mellem ansatte og civilsamfundet med de på mødet konkret aftalte præciseringer.

Det blev aftalt, at Social og Arbejdsmarked udarbejder en konkret procesplan for drøftelse af frivillighed i resten af MED organisationen.

Punkt 162: Medarbejderrepræsentanternes deltagelse ved budgetkonference

81.00.00-A00-22-14

Bilag

Notat om medarbejderrepræsentanternes deltagelse på budgetkonferencen_HU møde d. 10.12

Medarbejderrepræsentanternes deltagelse ved budgetkonference

Sagsfremstilling

Der er rejst spørgsmål fra medarbejdersiden om hvorledes de medarbejderrepræsentanter der deltager ved byrådets budgetkonference håndterer udleveret budgetmateriale. Dette i forhold til de medarbejderrepræsentanter fra hovedudvalget der ikke deltager på konferencen.

Notat der beskriver praksis er vedhæftet.

Sagen blev udskudt på mødet d. 24. oktober.

FORVALTNINGEN INDSTILLER TIL

Forvaltningen indstiller til hovedudvalget

at notat drøftes

BESLUTNING

Formanden indledte og bemærkede, at det er en afvejning mellem flere hensyn, når de 2 medarbejderrepræsentanter der deltager i budgetkonferencen er pålagt fortrolighed i forbindelse med udlevering af budgetmateriale. Baggrunden herfor er den, at byrådets medlemmer ønsker at have mulighed for at få materialet gennemgået på budgetkonferencen før materialet – typisk samme dag eller dagen efter – bliver offentligt.

Næstformanden efterspurgte muligheden for, at de 2 medarbejderrepræsentanter inden budgetkonferencen kan drøfte udleveret materiale med et eller flere medlemmer fra medarbejdersiden, der har en relevant viden om et konkret område i budgetmaterialet, som der søges indsigt i. En sådan forespørgsel vil ske med respekt for, at materialet alene er sendt til de 2 repræsentanter, og ikke sendes videre til andre før det er blevet offentliggjort. Formanden bemærkede hertil, at det er en acceptabel fremgangsmåde, der falder indenfor den praksis, som tidligere har været anvendt forudsat at materialet ikke sendes videre til andre end de to medarbejdere, der deltager på konferencen og når forespørgslen rettes til medlemmer af hovedudvalget i fortrolighed.

Punkt 163: Ansattes ytringsfrihed i Randers Kommune

81.00.00-A00-22-14

Bilag

Offentlig ansattes ytringsfrihed

Ansattes ytringsfrihed i Randers Kommune

Sagsfremstilling

Medarbejdersiden i hovedudvalget har efterspurgt en drøftelse af ansattes ytringsfrihed i Randers kommune.

På Broen under fanen ” Håndbøger og vejledninger” og herunder ” Vejledning om god offentlig adfærd” ligger Justitsministeriets vejledning om offentlig ansattes ytringsfrihed. Det er retningslinjer som Randers kommune følger. Medarbejdersiden ønsker en drøftelse af hvorledes vejledningen udmøntes i Randers Kommune. Vejledningen er vedhæftet dagsordenspunktet til udvalgets baggrundsviden.

Punktet blev udsat fra mødet d. 24. oktober.

FORVALTNINGEN INDSTILLER TIL

Forvaltningen indstiller til hovedudvalget

at ansattes ytringsfrihed i Randers kommune drøftes

BESLUTNING

Ytringsfrihed blev drøftet. Der var en enighed i udvalget omkring, hvorledes ytringsfrihed skal håndteres. At Randers kommune er en organisation, hvor åbenhed og dialog omkring konkrete udfordringer er en meget vigtig værdi.

Det blev aftalt, at der skal udarbejdes en nyhed på Broen, hvor formand og næstformand udtaler sig omkring ytringsfrihed med opfordring til at benytte ytringsfriheden. Ligeledes at sætte emnet på dagsordenen, når lejlighed byder sig her til - for eksempel som en artikel om ytringsfrihed i et kommende personaleblad.

Punkt 164: Hovedudvalgets mødekalender 2015

81.00.00-A00-22-14

Bilag

Kalender for hovedudvalget 2015

Hovedudvalgets mødekalender 2015

Sagsfremstilling

Forslag til hovedudvalgets mødekalender for 2015 er vedhæftet. Der er 6 ordinære møder. Møderne kører i rul over dagene mandag, onsdag og fredag. Møderne er sat fra kl. 10-13.

Der er ligeledes indsat 2 dialogmøder med økonomiudvalget. Det første er fastsat i forbindelse med godkendelse af budgetproceduren imens at det andet er fastsat i forbindelse med behandling af budget.

FORVALTNINGEN INDSTILLER TIL

Forvaltningen indstiller til hovedudvalget

at mødekalender for 2015 tiltrædes

BESLUTNING

Tiltrådt.

Punkt 165: Punkter til kommende møder

81.00.00-A00-22-14

Punkter til kommende møder

Sagsfremstilling

Punkter til kommende møder

FORVALTNINGEN INDSTILLER TIL

Forvaltningen indstiller til

BESLUTNING

- Aftale om sundhed og trivsel
- Evt. Ejendomsservice

Punkt 166: Eventuell

81.00.00-A00-22-14

Eventuelt

Sagsfremstilling

Eventuelt

FORVALTNINGEN INDSTILLER TIL

Forvaltningen indstiller til

BESLUTNING

Det blev nævnt, at det havde været et godt møde, og det var godt med bordkort og afvikling af mødet i en tættere kontakt end normalt i lokale D. 2.58. Der udarbejdes bordkort der skal bruges til møderne fremover.