

REFERAT MED Hovedudvalg d. 28-10-2015

Mødedato Onsdag d. 28. oktober 2015 kl. 10:00

Mødested D.2.58

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden.....	3
Godkendelse af referat.....	5
Meddelelser.....	7
Arbejds miljø.....	9
Orientering om serviceeftersyn af personalepolitikken.....	11
Mere tid og trivsel - status på sygefraværsindsatsen.....	13
Drøftelse for kommissorium for arbejdsgruppe vedrørende sammen mellem ressourcer og budget.....	15
Drøftelse af ytringsfrihed.....	17
Håndtering af nære relationer mellem ansatte i Randers kommune.....	19
Høringsudkast til kulturpolitik 2015-17.....	21
Ny struktur på socialområdet.....	23
Ændring af lokal MED i Visitationen.....	26
Punkter til kommende møder.....	28
Eventuelt.....	30
Evaluerings af mødet.....	32

Punkt 130: Godkendelse af dagsorden

81.38.04-A00-1-15

Godkendelse af dagsorden

Sagsfremstilling

Godkendelse af dagsorden

BESLUTNING

Dagsordenen blev godkendt

Punkt 131: Godkendelse af referat

81.38.04-A00-1-15

Godkendelse af referat

Sagsfremstilling

Godkendelse af referat

BESLUTNING

Referatet blev godkendt

Punkt 132: Meddelelser

81.38.04-A00-1-15

Meddelelser

Sagsfremstilling

Meddelelser

BESLUTNING

Der blev forespurgt om, hvor arbejdsmiljørepræsentanter, tillidsrepræsentanter og medarbejderne i Ejendomsservice kan henvende sig indtil MED-organisationen er på plads f.eks. vedrørende arbejdsmiljøemner. Der blev henvist til drøftelsen på forrige møde, herunder at der fra Miljø og Tekniks side drages omsorg for en midlertidig løsning. Ledelsen følger op i forhold til Miljø og Teknik.

Punkt 133: Arbejdsmiljø

87.01.02-A00-1-15

Bilag

Evaluering af Arbejdsmiljødag 2015

Arbejds miljø

Sags fremstilling

Evaluer ing af Arbejds miljø dag 2015

Randers Kommune afholdt den 6. oktober 2015 Arbejds miljø dag 2015, en fælles konference for alle ledere og arbejds miljørepræsentanter samt øvrige nøgleaktører i arbejds miljøarbejdet.

Konferencen var den første af sin art og erstatter som følge af beslutning i HovedMED på mødet den 10.12.2014 de tidligere netværksmøder for arbejds miljøorganisationen (AMO), som har været tilegnet og planlagt separat i de enkelte tidligere OmrådeMED.

Tema og overordnet formål

Konferencens titel var "Skab gode forandringer – med fokus på kerneopgaven, trivsel og resultater". Temaet stillede skarpt på kick-off for den fælles sygefraværsindsats, samt hvordan ledere og medarbejdere i fællesskab kan understøtte, at forandrings- og udviklingsprocesser lokalt på arbejdspladserne bliver effektfulde og bæredygtige.

Formålet med konferencen var overordnet at:

- At informere deltagerne om baggrund, formål og indhold i den fælles tværgående sygefraværsindsats "Mere tid og trivsel" ved kick-off for indsatsen
- At sætte fokus på ledernes og arbejds miljørepræsentanternes særlige aktørrolle i forhold til at skabe et godt arbejds miljø og udvikle attraktive og bæredygtige arbejdspladser med lavt sygefravær
- At tilbyde deltagerne fælles inspiration fra nyeste forskning og praksisbaseret erfaring inden for ledelse af forandringer, der understøtter trivsel og engagement, gode resultater og en høj kvalitet i udførelsen af kerneopgaven
- At skabe energi, refleksioner og give konkrete redskaber med henblik på at understøtte arbejds miljøarbejdet i relation til konferencens temaer hjemme på arbejdspladserne i arbejdet som leder eller arbejds miljørepræsentant

Økonomi

Udgifter til konferencen afholdes decentralt og centralt. Principperne for udgiftsfordelingen er, at udgifter til deltagergebyr dækkende forplejning og lokaler afholdes decentralt, mens HR via budgetterede midler til arbejds miljøarbejdet afholder øvrige udgifter dækkende oplægsholdere, konferencier, underholdning mm. Deltagergebyr for medlemmer af HovedMED afholdes ligeledes af centrale midler.

Ny fælles konference med fokus på arbejds miljø

Det foreslås, at successen med afholdelse af en fælles konference med fokus på arbejds miljø gentages i 2016, hvilket er i overensstemmelse med projektbeskrivelsen for den fælles sygefraværsindsats Mere tid og trivsel, hvor forløbets stop-op konference foreslås afholdt som en integreret del af arbejds miljøkonferencen for ledere og medarbejdere på tværs af organisationen.

FORVALTNINGEN INDSTILLER TIL

Forvaltningen indstiller til

at HovedMED tager evalueringen af konferencen til efterretning.

at HovedMED tiltræder forslag om, at et lignende fælles arrangement afholdes i 2016, i overensstemmelse med projektbeskrivelsen for sygefraværsindsatsen Mere tid og trivsel, samt efter de samme principper for udgiftsfordelingen.

BESLUTNING

Indstillingerne blev tiltrådt. Hovedudvalgets medlemmer tilkendegav, at det havde været en god konference.

Punkt 134: Orientering om serviceeftersyn af personalepolitikken

81.38.04-A00-1-15

Orientering om serviceeftersyn af personalepolitikken

Sagsfremstilling

På mødet d. 4. september blev det besluttet, at der skal laves et serviceeftersyn af Personalepolitikken i Randers Kommune.

Med henblik på et sådant serviceeftersyn er der nedsat en arbejdsgruppe med medarbejder- og ledelsesrepræsentanter. Fra medarbejdersiden deltager Jojo Verdal, Gina Renosto, Jette Husum og Sonja Boye. Fra lederside deltager Erik Mouritsen, Lene Andersen og Mogens Bang Thomassen. Første møde i arbejdsgruppen er berammet til den 11. november. Fra HR deltager Helle Bonde og Thomas Holm

Arbejdsgruppen har som kommissorium, på baggrund af drøftelsen på mødet den 4. september, at præsentere forslag til, hvordan værdierne i personalepolitikken kan genopfriskes og blive mere nærværende ude i organisationen.

FORVALTNINGEN INDSTILLER TIL HOVEDUDVALGET

at orienteringen tages til efterretning

BESLUTNING

Orienteringen blev taget til efterretning

Punkt 135: Mere tid og trivsel - status på sygefraværsindsatsen

81.38.04-A00-1-15

Mere tid og trivsel - status på sygefraværsindsatsen

Sagsfremstilling

Hoved-MED har besluttet, at sygefraværsindsatsen "Mere tid og trivsel" behandles som fast punkt på HMU-møderne. Det er endvidere aftalt, at sygefraværsindsatsen kobles sammen med arbejdet med et serviceeftersyn af personalepolitikken. Dvs. at sygefraværsindsatsen bruges som case til at anskueliggøre hvordan personalepolitikken kan anvendes i praksis.

På mødet fremlægges en uddybning af nedenstående status, og der gives en orientering om, hvilke erfaringer man i Sundhed, Kultur og Omsorg særligt vil fremhæve som relevante at formidle til Hoved-MED. Og på baggrund heraf lægges op til en fælles drøftelse.

Status på indsatsen er som følger:

- På baggrund af et udbud har bedømmelsesudvalget bestående af ledere og medarbejdere fra Hoved-MED valgt AM-gruppen som det konsulentfirma, der skal bistå Randers kommune med indsatsen. Dette konsulentfirma samarbejder allerede med Sundhed, Kultur og Omsorg om nedbringelse af sygefravær.

- "Mere tid og trivsel" blev lanceret i forbindelse med Arbejdsmiljødagen den 6. oktober, hvor de øvrige oplæg også havde kobling til sygefravær.

- Der er truffet aftale med AM-gruppen om følgende aktiviteter i 2015:

- at klæde de projektledere, som er udpeget på de respektive direktørområder på til at håndtere opgaven som projektleder

- at gennemarbejde organiseringen af hele indsatsen på et stærkere detaljeringsniveau

- at lave udtræk af sygefraværsstatistikker på de respektive direktørområder og ned på arbejdspladsniveau fra januar 2014, således der er et grundlag for at beskrive udviklingen

- at analysere disse statistikker

- at planlægge og beramme interviews af arbejdsstederne

- at planlægge og beramme første runde af konferencer på de respektive direktørområder, som vil blive gennemført fra primo 2016

FORVALTNINGEN INDSTILLER TIL HOVEDUDVALGET

at status på indsatsen "Mere tid og trivsel" tages til efterretning

at orienteringen fra Sundhed, Kultur og Omsorg tages til efterretning

at sygefraværsindsatsen drøftes

BESLUTNING

Orienteringerne blev taget til efterretning. Sygefraværsindsatsen blev drøftet under temaet "Hvornår er man syg". Hovedudvalget kan anbefale, at man tager denne temadrøftelse på de enkelte arbejdspladser. Såfremt organisationen efterspørger redskaber til sådanne dialoger, står projektlederne for sygefraværsindsatsen sammen med personale og HR til rådighed for udvikling af disse.

Det videre arbejde med sygefraværsindsatsen herunder eventuel udvikling af konkrete hjælperedskaber kædes også sammen med den forestående revitalisering af personalepolitikken, som er forankret i en arbejdsgruppe under Hovedudvalget.

Punkt 136: Drøftelse for kommissorium for arbejdsgruppe vedrørende sammen mellem ressourcer og budget

81.38.04-A00-1-15

Bilag

Kommissorium for arbejdsgruppe vedrørende dialogværktøj

Drøftelse for kommissorium for arbejdsgruppe vedrørende sammen mellem ressourcer og budget

Sagsfremstilling

I forlængelse af temadrøftelsen om *Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne* i hovedudvalget d. 18. august samt på ordinært møde i hovedudvalget d. 4. september er det besluttet, at der nedsættes en arbejdsgruppe som skal udvikle et værktøj med henblik på at styrke dialogen om sammenhæng mellem budget og ressourcer i organisationen jf. § 5 i nævnte aftale. Arbejdsgruppen er nedsat. Fra medarbejdersiden indgår Jesper Kragh, Henrik Manero Hald, Kirsten Thorup og Tina Egelund Nielsen. Fra lederside indgår Hans Nikolaisen, Steinar Eggen Kristensen, Jane Andersen og Lars Sønderby. Fra HR deltager Helle Bonde og Thomas Holm. Første møde i gruppen er berammet til 11. november.

Forslag til arbejdsgruppens kommissorium er vedhæftet som bilag til godkendelse.

FORVALTNINGEN INDSTILLER TIL HOVEDUDVALGET

at kommissorium for arbejdsgruppen godkendes

BESLUTNING

Kommissoriet blev godkendt.

Punkt 137: Drøftelse af ytringsfrihed

81.38.04-A00-1-15

Bilag

Artikel og ytringsfrihed

Drøftelse af ytringsfrihed

Sagsfremstilling

Drøftelse af ytringsfrihed har været behandlet generelt flere gange i hovedudvalget. Formandskabet har tidligere klart tilkendegivet, at ytringsfriheden ikke kan gradbøjes. Der er vejledninger om emnet på Broen – herunder henvisnings til Justitsministeriets vejledning om emnet. Under henvisning til vedhæftede artikel i fagbladet Børn og Unge d. 13. august 2015 ønskes en drøftelse af rammerne for ytringsfrihed i Randers Kommune set i sammenhæng med værdierne i personalepolitikken om åbenhed og ordentlighed.

Uafhængigt af, hvad man måtte mene om kritikken, ønsker ledelsen at drøfte, om der er behov for nye tiltag for at underbygge vores fælles holdning til såvel ytringsfrihed som målsætningerne om åbenhed og ordentlighed i organisationen.

FORVALTNINGEN INDSTILLER TIL HOVEDUDVALGET

at ytringsfrihed i Randers Kommune drøftes

BESLUTNING

Ytringsfriheden blev drøftet, herunder at den kan antage forskellige former som den ret, som er sikret via Grundloven over til situationer, hvor ansatte undlader at udtale sig lokalt, fordi der er usikkerhed om reaktionerne herpå. Der var enighed om, at emnet til stadighed er aktuelt, at de ansatte har ytringsfrihed, og at en åben dialog er meget vigtig for at udvikle organisationen. Formand og næstformand har tidligere sendt klare budskaber herom ud i organisationen, og der var enighed om at det er et fælles fokusområde at sikre, at denne debat foregår i organisationen. Det blev besluttet, at aspekterne omkring ytringsfrihed og en åben dialog om aktuelle udfordringer på arbejdspladserne bliver taget op i arbejdsgruppe-regi i forbindelse med revitaliseringen af personalepolitikken med særlig henvisning til personalepolitikens værdier - særligt åbenhed.

Ledelsen opfordrede til, at medarbejderne rejser eventuelle problemer med en åben og direkte dialog på arbejdspladserne overfor ledelsen eventuelt via MED-systemet således at ledelsen kender til og har haft mulighed for at forholde sig til eventuelle dårlige eksempler.

Punkt 138: Håndtering af nære relationer mellem ansatte i Randers kommune

00.07.01-A00-1-15

Bilag

Om håndtering af nære relationer mellem ansatte i Randers kommune

Håndtering af nære relationer mellem ansatte i Randers kommune

Sagsfremstilling

Byrådet har på møde den 31.08.2015 besluttet, at et forslag om vedtagelse af retningslinjer om personlige relationer mellem ledere og medarbejdere, med henvisning til rammeaftalens § 8 blev henvist til behandling i MED-systemet. I vedhæftede notat er de retsprincipper samt den lovgivning, som regulerer området, beskrevet. Ligeledes fremgår hvordan de konkrete sager, der hidtil er opstået i Randers Kommune, er blevet håndteret.

På baggrund heraf er det forvaltningens opfattelse, at der ikke er behov for særlige retningslinjer i Randers Kommune på dette område. Og såfremt Hoved-MED ser et behov for at genopfriske rammer og praksis, vil HR udarbejde en vejledning til arbejdsstederne, som kan formidles via intranettet.

FORVALTNINGEN INDSTILLER TIL HOVED-MED

- at tager orienteringen om retsprincipper, lovgivning og praksis vedrørende håndtering af nære relationer til efterretning
- at det tiltræder, at der ikke er behov for særlige retningslinjer på området
- at det drøftes, hvorvidt der er behov for, at arbejdsstederne får en genopfriskning af regler og praksis

BESLUTNING

Et enigt Hovedudvalg tiltrådte indstillingerne.

Punkt 139: Høringsudkast til kulturpolitik 2015-17

20.00.00-P22-1-15

Bilag

Høringsudkast til kulturpolitik 2015_17 08102015

Høringsudkast til kulturpolitik 2015-17

RESUME

Der er udarbejdet et høringsudkast til kulturpolitik 2015-17. Udkastet er en revidering af den nuværende kulturpolitik, der er opdateret i forhold til byrådets vision 2021, kulturpolitiske tendenser og ønsker.

Sagsfremstilling

Høringsudkastet til kulturpolitik 2015-17 er en revideret udgave af den nuværende kulturpolitik, hvor de 5 kulturpolitiske fokusområder er fastholdt, men er opdateret i forhold til byrådets vision 2021, aktuelle kulturpolitiske tendenser og ønsker.

Kulturpolitiske fokusområder:

- Kulturhusvision 2020
- Kultur i det offentlige rum
- Sammen er vi stærke
- Børn og unge i kulturen
- Kulturhovedstad 2017

Alle fokusområder er fortsat højaktuelle, og de kan bidrage til at realisere byrådets visioner inden for kulturområdet. Kulturhovedstad 2017 er et udviklingsspor, der allerede er i implementeringsfasen.

Forud for revideringen af den nuværende kulturpolitik har der været gennemført et dialogmøde med et bredt felt af kulturinstitutioner, kulturaktører, foreninger, repræsentanter fra børne- og ungeområdet, erhvervsområdet og kulturinteresserede borgere. Input og drøftelser fra dialogmødet er indarbejdet i høringsudkastet. Herudover er aktuelle tendenser og modtendenser i såvel samfundet som kulturfeltet tænkt ind.

Høringsudkastet til kulturpolitik 2015-17 er formuleret kort og præcist, således det fremtræder kortfattet og tekstlet med klare milepæle for de forventede effekter. Sigtet er, at kulturpolitikken understøttes af en strategiplan, hvor initiativer og implementeringsstrategier mere konkret udfoldes.

Høringsperioden er frem til 9. november 2015, hvor samarbejdsparter, borgere, foreninger, MED-udvalg og politiske udvalg har mulighed for at komme med input til udkastet.

ØKONOMI

Ingen

FORVALTNINGEN INDSTILLER TIL

Forvaltningen indstiller til Børn og Skoleudvalget, Beskæftigelsesudvalget, Miljø og Teknikudvalget, Landdistriktsudvalget, Sundheds- og Omsorgsudvalget, Socialudvalget, Handicaprådet, Ældrerådet og HovedMED

at udkastet til kulturpolitik drøftes.

Sundhed- og omsorgsudvalget, 27. oktober 2015, pkt. 105:

BESLUTNING

Forslag om kulturpolitikken blev drøftet og taget til efterretning.

Punkt 140: Ny struktur på socialområdet

81.38.05-P35-13-15

Bilag

MED organisation SOCIAL

struktur på socialområdet2015 (2)

Forslag til størrelse på MED udvalg

Ny struktur på socialområdet

RESUME

Socialområdet overgår fra 1. november til en ny struktur vedrørende organiseringen af arbejdet. Med den nye struktur vil der også være ændringer i MED-organiseringen på socialområdet med henblik på, at der er overensstemmelse mellem struktur og MED-organisation.

Den nye MED-organisering fremlægges nu til høring i sektor-MED den 19. oktober 2015 og til godkendelse i Hoved-MED den 28. oktober 2015.

Sagsfremstilling

Socialområdet overgår fra 1. november til en ny struktur vedrørende organiseringen af arbejdet. Med den nye struktur vil der også være ændringer i MED-organiseringen på socialområdet med henblik på, at der er overensstemmelse mellem struktur og MED-organisation. En beskrivelse af den nye struktur samt nyt organisationsdiagram over MED-organiseringen er vedlagt.

Den nye MED-organisering fremlægges nu til høring i sektor-MED den 19. oktober 2015 og til godkendelse i Hoved-MED den 28. oktober 2015.

MED-organiseringen

Den nye struktur på socialområdet og organiseringen i MED-systemet fremgår af det vedhæftede organisationsdiagram. Som det fremgår af organisationsdiagrammet, kommer der i alt 4 lokal område-MED. Dette er 2 mere end i den nuværende MED-organisering. Formålet er at tilpasse MED-organiseringen til den nye struktur. I den nye MED-organisering vil der desuden blive 1 lokal MED mere i forhold til det nuværende antal. Dette skyldes ikke strukturændringerne, men at der med ombygningen af Holberghus bliver et helt nyt område, nemlig "voksne med autismeforstyrrelser".

I den nye struktur samles myndighed og udfører i samme område fordelt på fagcentrene. Som strukturen ser ud i dag er myndighedsområdet samlet i administrations-MED. Som følge af den struktur vil myndighed i stedet være repræsenteret i de respektive område-MED for det pågældende fagcenter.

MED-organiseringen følger den nye struktur i forhold til eksempelvis at "hyre og fyre". Det kan forekomme, at driftsopgaver uddelegeres, men det er centralt på de basale områder, at den der har kompetencen tager den endelige beslutning. Vedrørende den økonomiske kompetence følger den ligeledes MED-organiseringen.

Imidlertid er 90 % af budgetterne takstreguleret, som følge af lovgivningen på området. Dette betyder, at det enkelte område modtager taksten * antallet af udførte handlinger. Bliver det enkelte område bedt om at levere flere ydelser, følger budgettet med. Sælges der færre ydelser vil budgettet ligeledes blive reguleret. Det er i mindre omfang muligt at pulje flere områder, hvor produktet er ens. Som følge heraf kan det derfor forekomme, at der flyttes ressourcer. Dette vil i så tilfælde ske, som en del af en almindelig budgetopfølgning. For de områder, der har et egentligt fast budget, vil ændringer foregå ved budgetopfølgninger.

Overgangsperiode

Som beskrevet vil den nye struktur træde i kraft den 1. november 2015. Dette betyder, at medarbejderne er på plads vedrørende det MED-område, de tilhører.

Dette gælder imidlertid ikke på områderne Mellerup Skolehjem og Holberghus (det kommende område for voksne med autismeforstyrrelser). Her er den fremtidige struktur et LMU vedrørende Mellerup skolehjem (børn) og et LMU vedrørende området for voksne autister. Byggeriet er imidlertid ikke fysisk færdigt før i maj 2016. Der foreslås derfor en midlertidig MED-organisering gældende til 1. maj 2016. Den midlertidige struktur opretholder det nuværende LMU på Mellerup skolehjem og det nuværende LMU for Holberghus omfatter også voksen autisme området.

ØKONOMI

Ingen

Forvaltningen indstiller til Hoved-MED via Sektor-MED på socialområdet at den nye MED-organisering på socialområdet træder i kraft pr. 1. november.

Sektor-MED socialområdet, 19. oktober 2015 - pkt. 30:

Udvalget drøftede den fremlagte MED-struktur for socialområdet, som træder i kraft 1. november 2015. Udvalgets medlemmer var enige om at anbefale Hoved MED-udvalget, at den fremlagte MED struktur godkendes.

Medarbejderrepræsentanterne ønskede at tilføje: - dog under forudsætning, at der forinden godkendelsen er færdigforhandlet en fordeling af, hvor mange medarbejderrepræsentanter, der skal sidde i de enkelte lokale område MED-udvalg.

Ledelsen ønsker, at sammensætningen af de lokale område-MED og sektor-MED sker under hensyntagen til vedhæftet forslag.

BESLUTNING

Medarbejdersiden oplyste, at der medio november er berammet møde med henblik på fordeling af udvalgspladserne, hvilket medarbejdersiden ønsker afklaret, inden MED-strukturen godkendes.

Det blev besluttet, at formandskabet bemyndiges til at godkende det fremlagte forslag til MED-strukturen på Socialområdet under forudsætning, af at fordelingen af medarbejderpladserne er afklaret.

Punkt 141: Ændring af lokal MED i Visitationen

81.38.04-A00-1-15

Bilag

MED Visitationen

Ændring af lokal MED i Visitationen

Sagsfremstilling

Visitationen anmoder om at etablere et lokalt MED udvalg som afløser for den nuværende MED struktur på arbejdspladsen med Personalemøde med MED status. Visitationen har 38 medarbejdere og omfatter Kommunikationssamarbejde MIDT med 20 medarbejdere placeret på anden fysisk lokalitet.

Se vedhæftet anmodning som er godkendt af ledelse, TR og AMR i Visitationen.

FORVALTNINGEN INDSTILLER TIL HOVEDUDVALGET

at anmodning om ny MED struktur i Visitationen tiltrædes

BESLUTNING

Indstillingen blev tiltrådt.

Punkt 142: Punkter til kommende møder

81.38.04-A00-1-15

Punkter til kommende møder

BESLUTNING

Der var aktuelt ingen forslag til emner, som ligger ud over udover de faste punkter.

Punkt 143: Eventuell

81.38.04-A00-1-15

Eventuelt

Sagsfremstilling

Eventuelt

BESLUTNING

Der blev efterspurgt tilbagemeldinger fra temamødet vedrørende tillidsreformen for Byrådet og Hovedudvalget, som blev afholdt den 22. oktober .

Hovedudvalgets medlemmer fremlagde forskellige perspektiver på oplevelserne af mødet.

Punkt 144: Evaluering af mødet

81.38.04-A00-1-15

Evaluering af mødet

Sagsfremstilling

Der lægges op til en kort opsamling på dagens møde

BESLUTNING

Det blev tilkendegivet, at det havde været et godt møde.