

# REFERAT MED Hovedudvalg d. 30-05-2023

**Mødedato** Tirsdag d. 30. maj 2023 kl. 09:00

**Mødested** D.2.58

## Indholdsfortegnelse

Årlig arbejdsmiljødrøftelse 2022 v. Lene Skjøtt.....	3
Orientering om status på program for afbureaukratisering ved Lars Sønderby.....	5
Ligestillingsredegørelse 2023.....	6
Økonomi v. Lars Sønderby.....	8
Planlægning af dialogmøde m. Økonomiudvalget d. 7. september v. Lars Sønderby.....	9
Nyt på arbejdsmiljøområdet.....	10
Anmodning om tilpasning af MED struktur på socialområdet – v/Helene Bækmark.....	12
Meddelelser v. formandskabet.....	15
Punkter til kommende møder v. Jesper Kaas Schmidt.....	16
Evaluering af mødet v. Karsten Krogh Madsen.....	17

# Punkt 17: Årlig arbejdsmiljødrøftelse 2022 v. Lene Skjøtt

87.00.00-G01-3-22

## Resume

Hovedudvalget skal jf. arbejdsmiljøloven gennemføre den årlige arbejdsmiljødrøftelse. Formålet med drøftelsen er at tilrettelægge samarbejdet og arbejdsmiljøarbejdet bedst muligt på baggrund af en status på arbejdsmiljøet for 2022. Oplægget for Hovedudvalget tager udgangspunkt i Randers Kommunes Arbejdsmiljømål- og strategi for 2022-2030. Her præsenteres data på alle arbejdsmiljømål og undermål. Der præsenteres endvidere data for besøg fra Arbejdstilsynet, en opsamling på arbejdsmiljøarbejdet i Sektor MED udvalgene samt en opgørelse over årets kompetenceudvikling for arbejdsmiljøorganisationen.

## Indstilling:

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget

1. at Hovedudvalget gennemfører den årlige arbejdsmiljødrøftelse

## Referat

Hovedudvalget drøftede arbejdsmiljøindsatsen med særligt fokus på tematikker indenfor sygefravær, langtidssyge og introduktion af nyansatte. Der opfordres til, at alle MED-udvalg drøfter de tre tematikker med udgangspunkt i lokale udfordringer og løsninger.

- I forhold til sygefravær fokuseres der på, at et højt fremmøde styrker fællesskabet på arbejdspladserne og sikrer en stærk kvalitet i løsningen af kerneopgaven
- I forhold til langtidssyge kan der lokalt arbejdes med en værdsættelse af de langtidssyge og den ekstra indsats, de ofte yder. Det kan eksempelvis være i forbindelse med MUS og i kollegaskabet
- I forhold til introduktion af nyansatte skal der være en individuel introduktionsplan, som forholder sig til både det psykiske og det fysiske arbejdsmiljø - og dermed forebygge arbejdsulykker og sikre trivsel

## Sagsfremstilling

Hovedudvalget skal jf. arbejdsmiljøloven gennemføre den årlige arbejdsmiljødrøftelse. Formålet med drøftelsen er at tilrettelægge samarbejdet og arbejdsmiljøarbejdet bedst muligt på baggrund af en status på arbejdsmiljøet for 2022. På den måde kan man forebygge arbejdsmiljøproblemer og lægge rammerne for at udnytte ressourcerne bedst muligt. I år gennemføres den årlige arbejdsmiljødrøftelse på baggrund af et oplæg på Hovedudvalget og næste år gennemføres drøftelsen på baggrund af Personale- og Arbejdsmiljøredøgørelsen.

Oplægget for Hovedudvalget tager udgangspunkt i Randers Kommunes Arbejdsmiljømål- og strategi for 2022-2030. Her præsenteres data på alle arbejdsmiljømål og undermål. Der præsenteres endvidere data for besøg fra Arbejdstilsynet, en opsamling på arbejdsmiljøarbejdet i Sektor MED udvalgene samt en opgørelse over årets kompetenceudvikling for arbejdsmiljøorganisationen.

## Arbejdsmiljømål 2022-2030

Hovedudvalget har i 2022 vedtaget tre overordnede arbejdsmiljømål for arbejdsmiljøarbejdet i hele organisationen frem til 2030. Til hvert af de tre mål er der endvidere udarbejdet tre målbare delmål, her indgår bl.a. data fra Randers Kommunes Trivselsmålinger, data på sygefravær samt data på arbejdsskader.

I denne sagsfremstilling er medtaget udvalgte data - som fremlægges og underbygges på Hovedudvalgets møde. De tre overordnede mål er:

- En arbejdsplads med høj trivsel og fremmøde
- En tryk og stærk sikkerhedskultur
- Et psykisk sundt og attraktivt arbejdsmiljø

I forhold til målet "En arbejdsplads med høj trivsel og fremmøde" fremlægges data på trivsel på arbejdspladsen, sygefravær og langtidssygefravær. For 2022 ses af den netop gennemførte trivselsmåling, at den høje trivsel på 4,3 ud af 5 mulige, er fastholdt fra 2019 niveau. Der ses selvfølgelig variationer af dette på de enkelte områder og arbejdspladser, men alt i alt ses en fastholdelse af trivslen i Randers Kommune. I forhold til sygefravær har der i 2022 fortsat været et stigende sygefravær, hvor der i december 2022 ses et gennemsnitligt fravær på 14,09 sygefraværskdage pr. medarbejder. For 2023 er der dog et begyndende fald i sygefraværet, og for april 2023 er det gennemsnitlige sygefravær på 12,94 pr. medarbejder.

I forhold til målet "En tryk og stærk sikkerhedskultur" fremlægges data på fysisk arbejdsmiljø, arbejdsulykker generelt samt arbejdsulykker for nyansatte. For 2022 ses i trivselsmålingen at den generelle opfattelse af det fysiske arbejdsmiljø er steget med 0,1 til 4,2 for 2022. Dette er en mindre fremgang og dækker selvfølgelig over variationer af dette på de enkelte arbejdspladser i Randers Kommune. Ser man på udviklingen af arbejdsulykker med fravær ses en stigning fra 175 i 2021 til 194 i 2022. Til disse tal skal yderligere tillægges 579 arbejdsulykker i forbindelse med Covid-19, alle med fravær over en dag. Af disse ulykker henlægges størstedelen, da de ikke umiddelbart har medført nogen varige skader. Fra april 2023 anmeldes der ikke længere arbejdsskader med i relation til Covid-19, da kategoriseringen af Covid-19 ændres fra at være en alment farlig sygdom til at være kategoriseret som en smitsom sygdom som fx influenza. I forhold til arbejdsulykker med fravær for nyansatte ses et fald fra 2021 med 87 skader til 75 skader i 2022.

I forhold til målet "Et psykisk sundt og attraktivt arbejdsmiljø" fremlægges der data på psykisk arbejdsmiljø henunder data på meningsfuldt arbejde samt en attraktiv arbejdsplads. For 2022 ses i trivselsmålingen at medarbejderne vurderer deres arbejdsopgaver som meget meningsfulde, med en score på 4,4 ud af 5 mulige. Dette er fastholdt med samme niveau fra 2019 målingen. Ser man på data fra trivselsmålingen på den attraktive arbejdsplads, ses en score på 4,3 ud af fem mulige på udsagnet om man er stolt af at være ansat på sin arbejdsplads i Randers Kommune, dette resultat er også fastholdt fra målingen i 2019. Det fremgår endvidere af målingen at 88% af medarbejderne ønsker at være ansat i Randers Kommune om et år.

### **Besøg fra Arbejdstilsynet**

I 2022 fra der været alt i alt 58 besøg fra Arbejdstilsynet. Det område med flest besøg har været Børn og Skole området, hvor der i 2022 været en målrettet tilsynsindsats på Børneområdet, med besøg på 20 daginstitutioner. Ud af de 58 besøg er der modtaget 22 påbud indenfor både fysisk og psykisk arbejdsmiljø.

Opsamling på arbejdsmiljøarbejdet i Sektor MED udvalgene samt kompetenceudvikling for arbejdsmiljøorganisationen fremlægges på mødet.

# Punkt 18: Orientering om status på program for afbureaukratisering ved Lars Sønderby

00.00.00-P20-3-22

## Resume

I forbindelse med budget 2023-26 besluttede byrådet, at der i Randers Kommune skal igangsættes en proces som kan sætte endnu større fokus på afskaffelse af overflødige arbejdsgange og administrationsopgaver - helt ude i de enkelte institutioner. Dette skal sikre mere tid til kerneopgaverne ude i serviceområderne. Der gives en status på de foreløbige aktiviteter og resultater.

## Indstilling:

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget,

1. at orienteringen om afbureaukratiseringsprogrammet tages til efterretning.

## Beslutning

Orienteringen blev taget til efterretning.

Kommunaldirektøren fremhævede, at den inddragende proces har været positiv og givet anledning til gode dialoger lokalt. Han kvitterede ligeledes for de mange afbureaukratiseringsforslag, som er blevet fremsat fra hele organisationen.

## Sagsfremstilling

I forbindelse med vedtagelsen af budget 2023-26 besluttede byrådet at sætte større fokus på afskaffelse af overflødige arbejdsgange og administrative opgaver. Forvaltningen har på den baggrund igangsat gennemførelsen af et afbureaukratiseringsprogram. På mødet i december 2022 besluttede Hovedudvalget involvering af de decentrale enheder og medarbejdere i processen, herunder behandling af temaet på MED møder.

I foråret 2023 har der derfor været gennemført en involverende proces af samtlige MED-udvalg i Randers Kommune. Her har det været muligt at fremkomme med forslag til arbejdsgange mv., som kan gøres smartere eller afskaffes med henblik på at frigøre mere tid til kerneopgaven.

Derudover har der i alle forvaltninger været afholdt en række fokusgruppeinterviews med udvalgte paneler af medarbejdere og ledere. Dette har givet mulighed for en grundig afdækning af fagområderne. Endelig har det været muligt at aflevere bidrag til processen via idepostkassen@ randers.dk

Hovedudvalget vil på mødet få en orientering der omfatter en gennemgang af de gennemførte aktiviteter samt et foreløbigt overblik over de indkomne forslag. Byrådet vil tilsvarende få en foreløbig status på afbureaukratiseringsprogrammet på et temamøde den 1. juni.

Efter byrådets temamøde færdiggøres der en afrapportering omkring programmet som vil blive fremsendt som en del af budgetmaterialet 2024-2027. Afrapporteringen vil blive gennemgået i forbindelse med byrådets budgetseminar 1. september.

# Punkt 19: Ligestillingsredegørelse 2023

81.00.15-A00-1-23

## Resume

*I henhold til Ligestillingsloven skal kommuner, regioner og staten hvert tredje år indberette en ligestillingsredegørelse. Formålet er at monitorere, sammenligne og fremme ligestillingsindsatsen i det offentlige samt at synliggøre indsatserne over for borgere og andre interesserede aktører. Redegørelsen fremlægges til orientering for Hovedudvalget.*

*Ligestillingsredegørelsen er godkendt af byrådet den 22. maj og skal fremsendes til Ligestillingsafdelingen i Digitaliserings- og Ligestillingsministeriet senest den 1. juni 2023. Ligestillingstemaet behandles som en bredere temadrøftelse på Hovedudvalgets møde den 31. oktober 2023 i forbindelse opsamling på initiativerne på Randers Kommunes kønsligestillingspolitik.*

## Indstilling:

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget

1. at Hovedudvalget tager orienteringen om ligestillingsredegørelsen 2023 til efterretning

## Referat

Orienteringen blev taget til efterretning.

## Sagsfremstilling

Kommuner, regioner og staten skal hvert tredje år efter Ligestillingslovens § 5 og 5a indberette en foruddefineret redegørelse om arbejdet med ligestilling. I nærværende ligestillingsredegørelse skal der redegøres for perioden 1. juni 2020 til 31. maj 2023.

Formålet med ligestillingsredegørelsen er:

- At monitorere, sammenligne og fremme ligestillingsindsatsen i det offentlige
- At synliggøre indsatsen over for borgere og andre interesserede aktører
- At indsamle god praksis som inspiration til myndighedernes videre arbejde med ligestilling

Redegørelsen består af en spørgeskemaundersøgelse, som omhandler forskellige temaer indenfor ligestilling - dels på personaleområdet, i kerneydelserne og ligestilling for borgerne. Ud over dette indeholder redegørelsen et specifikt område, som varierer fra gang til gang. I 2023 har ministeriet valgt at have særligt fokus på kommunens sundhedsydelser og sundhed generelt. Ligestillingsredegørelsen ses i "Bilag 1 - Ligestillingsredegørelsen 2023".

I Ligestillingsredegørelsen har forvaltningen udvalgt udsagn (sat kryds) i de felter, der stemmer overens med kommunens indsats på ligestillingsområdet, hvorimod ministeriet har forhåndsindsat de angivne data om kommunens medarbejdersammensætning, kønsfordeling mv.

Ligestillingsredegørelsen er godkendt af byrådet den 22. maj 2023.

Redegørelsen fremsendes til Ligestillingsafdelingen i Digitaliserings- og Ligestillingsministeriet senest den 1. juni 2023. Besvarelserne af ligestillingsredegørelserne vil blive offentliggjort på følgende hjemmeside [www.ligestillingdanmark.dk](http://www.ligestillingdanmark.dk) ved årsskiftet 2023/2024.

Randers Kommune har i 2021 vedtaget en Kønsligestillingspolitik - Lige muligheder for alle køn. I forbindelse med implementering af politikken har forvaltningen planlagt, at der foretages en afrapportering til byrådet i 2. halvår 2023. Denne afrapportering vil danne grundlag for en bredere drøftelse om kønsligestilling i

Hovedudvalget den 31. oktober 2023. Det har tidsmæssigt ikke været muligt at udarbejde en samlet indstilling på Ligestillingsredegørelsen og opfølgningen på Kønsigestillingspolitikken, da ministeriet har fremrykket deres deadline for besvarelse i forhold til tidligere år.

## **Bilag**

Bilag 1. - Ligestillingsredegørelsen 2023

Dagsordenspunkt Ligestillingsredegørelse 2023 behandlet på mødet 22. maj 2023 kl. 1600 (Det gamle Rådhus) i Byrådet (2023).docx

## Punkt 20: Økonomi v. Lars Sønderby

81.38.04-A00-1-23

### Resume

*Der gives en orientering omkring kommunens økonomi - herunder regnskab 2022, forventet regnskab 2023 samt forventningerne til budget 2024-2027.*

### Indstilling:

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget

1. at orienteringen tages til efterretning

### Referat

Orienteringen blev taget til efterretning.

### Sagsfremstilling

#### Økonomi v. Lars Sønderby

Der gives en orientering om kommunens økonomi - herunder regnskabsresultatet for 2022, forventet regnskab for 2023 samt områder med økonomiske udfordringer. Herudover gives en status på økonomiforhandlingerne mellem regeringen og KL og de forventede rammer vedrørende budget 2024-2027.

# Punkt 21: Planlægning af dialogmøde m. Økonomiudvalget d. 7. september v. Lars Sønderby

81.38.04-A00-1-23

## Resume

Hovedudvalget skal planlægge dialogmøde med Økonomiudvalget d. 7. september.

## Indstilling:

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget

1. at Hovedudvalget drøfter og aftaler planlægning af dialogmøde med økonomiudvalget d. 7. september

## Referat

Det blev aftalt, at den hidtidige arbejdsgruppe fortsætter arbejdet og planlægger dialogmødet den 7. september.

## Sagsfremstilling

### Planlægning af dialogmøde m. Økonomiudvalget d. 7. september

Hovedudvalget afholder i 2023 (jf. budgetproceduren 2024-2027) to dialogmøder med økonomiudvalget. Mødet i 1. halvår, blev afholdt d. 20. marts i forbindelse med politisk behandling af budgetprocedure. Mødet i 2. halvår, som er berammet til d. 7. september, afholdes i forbindelse med 1. behandling af budget 2024-27.

Det anbefales, at den nedsatte arbejdsgruppe der planlagde dialogmødet i 1. halvår fortsætter.

Arbejdsgruppen består af Lars Sønderby, Carsten Otte, Marianne Dalby, Liselotte Frier, Karsten Krogh Madsen, Brian Bendtsen samt Jeppe Bøgh Pedersen. Arbejdsgruppen skal planlægge indhold og proces på dialogmødet, herunder udarbejde forslag til dagsorden. Da ordinært møde i Hovedudvalget samt dialogmøde med økonomiudvalget begge er den 7. september, foreslås det, at arbejdsgruppen bemyndiges til at godkende dagsordenen på forhånd inden mødet i Hovedudvalget. Dette da dagsorden for dialogmødet skal udsendes til økonomiudvalget inden mødet d. 7. september.

Der lægges op til, at arbejdsgruppen indkaldes til planlægningsmøde i august måned efter sommerferien.

## Punkt 22: Nyt på arbejdsmiljøområdet

87.15.00-G01-2-23

### Resume

*Der gives her en kort orientering ved. Ny aftale om arbejdsmiljø, seneste vejledning til Bekendtgørelsen om psykisk arbejdsmiljø vejledning om uklare og modstridende krav i arbejdet.*

*Regeringen har 30. marts 2023 indgået en ny aftale om arbejdsmiljø. Aftalen bygger videre på de spor der blev lagt med aftalen i 2019. I den ny aftale er der bl.a. fokus på psykisk arbejdsmiljø jf. Bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø, nedslidning, social dumping og arbejdsulykker. Endvidere er fokus på regelforenklning samt tilsynsarbejdet på de enkelte arbejdspladser.*

*Vejledningen om uklare krav og modstridende krav er den 4. vejledning af 5, der er udarbejdet iht. Bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø.*

### Indstilling:

Forvaltningen indstiller til at Hovedudvalget

1. at tage orienteringen til efterretning

### Referat

Orienteringen blev taget til efterretning.

### Sagsfremstilling

#### Ny aftale om arbejdsmiljø

Regeringen har 30. marts indgået en ny aftale om arbejdsmiljø "Aftale om en fremtidssikret arbejdsmiljøindsats og indsats mod social dumping". Aftalen bygger videre på de spor, der blev igangsat i aftalen fra 2019 samt en forstærket indsats mod social dumping. Konkret betyder det, at den styrkede tilsynsindsats fastholdes, og at konkrete redskaber i arbejdsmiljøindsatsen bibeholdes og videreudvikles. Tilsynsbesøg vil fortsat målrettes de virksomheder, hvor der er størst risiko for arbejdsmiljøproblemer.

Af aftale teksten fremgår følgende:

" I Danmark har vi en lang tradition for en stærk arbejdsmiljøindsats. Det er arbejdsgiverens ansvar, at arbejdsmiljøet er sikkert og sundt, og det er i samarbejde mellem ledelse og de ansatte, at det forebyggende arbejde skal folde sig ud og virke, så vi undgår nedslidning, sygdom og ulykker. Det sker bl.a. i arbejdsmiljøorganisationen, som har en central rolle i arbejdsmiljøarbejdet på arbejdspladserne. Samtidig bidrager arbejdsmarkedets parter og myndighederne både hver for sig og i fællesskab til at skabe et sundt og sikkert arbejdsmiljø på et arbejdsmarked uden social dumping. Alligevel er der stadig ansatte, der kommer til skade, bliver nedslidte eller syge på grund af arbejdet".

Af konkrete initiativer nævnes her udvalgte emner med særlig betydning for arbejdspladserne og arbejdsmiljøarbejdet i Randers Kommune:

- Indsats for et styrket psykisk arbejdsmiljø. Her er der fokus på problemer i det psykiske arbejdsmiljø herunder særligt arbejdsrelateret stress. Dette skal ses i lyset af Bekendtgørelsen om psykisk arbejdsmiljø. Der vil være en indsats i forhold til formidling om psykisk arbejdsmiljø i samarbejde med Branchefællesskaberne for Arbejdsmiljø samt den fortsatte tilsynsindsats.
- Indsats mod arbejdsrelateret stress og fokus på lederens rolle ift. det psykiske arbejdsmiljø herunder ubalance mellem høje krav og lav indflydelse i arbejdet, samt vold og trusler i arbejdet. Der vil blive udbudt målrettet tilbud om kompetenceudvikling til ledere, herunder online møder samt en ny hotline til ledere.

- Forebyggelse af fysisk nedslidning. Der igangsættes en ny videns opsamling ved Arbejdstilsynet ift. effektiv forebyggelse. Dette skal drøftes med arbejdsmarkedets parter i udgangen af 2024.
- Forenkling af Arbejdstilsynets reaktionstyper og virkemidler. Helt konkret reduceres reaktionstyperne fra 11 til 7 (smileyordning er allerede under udfasning). Forenklingsplanen skal være med til at sikre tidssvarende og tydelige arbejdsmiljøregler, som virksomhederne lettere kan tilgå og forstå.
- Forenklet og målrettet kontakt til virksomhederne før tilsyn. Her afskaffes varslingsdelen, hvor virksomheder varsles besøg indenfor 1-12 måneder. Der vil i stedet fremadrettet blive anmeldt tilsynsbesøg. Helt konkret hvordan dette kommer til at foregå i kommunerne, er ikke endelig udmeldt.
- Styrkelse af et sundt og sikkert arbejdsmiljø som led i den grønne omstilling. Her skal der være fokus på evt. nye risici i forbindelse med den teknologiske udvikling i forbindelse med grøn omstilling.
- Helhedsorienteret indsats mod arbejdsulykker - her er der endvidere et særligt fokus på reducere af arbejdsulykker generelt, men også i særdeleshed dødsulykker.
- Styrket indsats ift. farlig kemi. Her er der bl.a. fokus på kemiskrelaterede erhvervs sygdomme.

## Vejledning om uklare krav og modstridende krav i arbejdet

Vejledningen om uklare krav og modstridende krav er den 4. vejledning af 5, der er udarbejdet iht. Bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø. Vejledningen handler om arbejdsgiverens pligter i forhold til uklare krav og modstridende krav i arbejdet.

Målgruppen for vejledningen er især arbejdsgivere, arbejdsledere og arbejdsmiljørepræsentanter. Uklare krav og modstridende krav kan forekomme i alle virksomheder og i alle brancher og alle ansatte er omfattet af reglerne. Uklare krav og modstridende krav defineres som krav i arbejdet, der ikke er tydelige, eller som er uforenelige. Det kan fx dreje sig om kvalitetsniveau, ansvarsområder og metoder rollefordeling, tidsforbrug og arbejdstempo og/eller arbejdstid.

Uklare krav og modstridende krav i arbejdet kan indebære en risiko for medarbejdernes sikkerhed og sundhed, det kan eks. øge risikoen for koncentrationsbesvær, stress og arbejdsulykker. Som arbejdsgiver har man pligt til at sikre, at arbejdet i alle led planlægges, tilrettelægges og udføres således, at det er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt på kort og lang sigt.

Her er nævnt elementer fra vejledning ift. afdækning:

- Afdækning af om der er ansatte, som bliver mødt med uklare krav eller modstridende krav i arbejdet (eks. i forbindelse med APV/Trivselsmåling)
- Vurdere om risikoen er effektivt forebygget. Om de forebyggende tiltag sikrer, at de ansatte kan håndtere de modstridende krav.
- Vurdere øvrige påvirkninger der yderligere kan øge risikoen, eks. arbejdsmængde og tidspres, høje følelsesmæssige krav samt krænkende handlinger i arbejdet

Her er nævnt elementer fra vejledningen i forhold til forebyggelse:

- Planlægning og tilrettelæggelse af arbejdet, så arbejdet er forsvarligt.
- Tilstrækkelig og hensigtsmæssig oplæring og instruktion i at udføre arbejdet.
- Støtte i arbejdet fra ledelse og kollegaer.
- Indflydelse i arbejdet
- Hensyn til ansattes forudsætninger

I vejledningen henvises endvidere til materialer fra Branchefællesskaberne for arbejdsmiljø.

# Punkt 23: Anmodning om tilpasning af MED struktur på socialområdet – v/Helene Bækmark

81.38.05-P35-15-22

## Resume

*Pr. 1. oktober 2022 er der sket en tilpasning i strukturen på socialområdet.*

*Der anmodes derfor om ændring i den nuværende MED-organisering, således den afspejler strukturen.*

*Ændringerne har været præsenteret og drøftet på møder i de relevante, berørte MED-udvalg, og der er udformet forståelsespapirer, som er underskrevet af formandskaberne i de respektive MED-udvalg. Forståelsespapirer samt organisationsplaner, som viser socialområdets struktur før og efter 1. oktober 2022, vedlægges.*

## Indstilling:

Forvaltningen indstiller til Hoved MED,

1. at godkende forslag til ny MED-struktur i forhold til lokale MED-udvalg (LMU) for myndighedsafdelingerne på handicapområdet.
2. at godkende forslag til ny MED-struktur i forhold til lokale MED udvalg (LMU) for autismeområdet.
3. at godkende en overgangsperiode indtil 1.1.2025 med den nuværende MED-struktur for det specialiserede børne- og ungeområde.
4. at godkende forslag til ny MED-struktur i forhold til Lokalt Område-MED (LOM) for tidligere Center for Voksenhandicap og Center for Børnehandicap og Autisme.

## Beslutning

Alle indstillingspunkter blev tiltrådt.

## Sagsfremstilling

Med virkning fra 1. oktober 2022 er der sket en tilpasning i strukturen på socialområdet, og der anmodes om ændring i den nuværende MED-organisering, således der også fremadrettet sikres en MED-organisering, som afspejler strukturen.

Herunder beskrives de ønskede ændringer.

Ændringerne har været præsenteret og drøftet på møder i de relevante, berørte MED-udvalg, og der er udformet forståelsespapirer, som er underskrevet af formandskaberne i de respektive MED-udvalg. Forståelsespapirer samt organisationsplaner, som viser socialområdets struktur før og efter 1. oktober 2022, vedlægges.

### 1. Tilpasning af personalemøder med MED-status for myndighed handicap

Indtil 1. oktober 2022 har der været en myndighedsafdeling forankret i hvert center: Center for Børnehandicap og Autisme og Center for Voksenhandicap. Begge myndighedsafdelinger har afholdt personalemøder med MED-status.

Fra 1. oktober 2022 er de to myndighedsafdelinger samlet i Center for Handicap og Myndighed.

Afdelingen er inddelt i tre enheder:

- 1) Børnehandicap Myndighed
- 2) Voksenhandicap Myndighed
- 3) Tværgående Enhed.

Med den nye centerstruktur ønskes et samlet LMU for Myndighed Handicap.

## 2. Tilpasning af MED-struktur i forhold til lokale MED-udvalg (LMU) for autismeområdet

Autismeområdet er opdelt i 3 MED-udvalg med ledelsesrepræsentation af 3 afdelingsledere:

- LMU for Holbergstien, Specialgruppen og Kollegiet
- Personalemøde med MED-status for Markedsgade, Mestringsvejledning og Autismecenteret
- LMU for Botilbuddet Bredgade og Svalegangen

Disse ønskes samlet i ét lokalt MED udvalg (LMU).

## 3. MED-struktur for det specialiserede børne- og ungeområde

Pr. 1. juli 2022 er områderne "Specialindsats for børn - Lucernevej" og "Specialindsats for børn og unge - Møllerup" samlet til ét område "Specialindsats for børn og unge".

I forbindelse med sammenlægningen blev der lagt op til, at de to foran nævnte LMU'er forblev uændrede i en periode.

Baggrunden herfor er, at der pågår et stort udviklingsarbejde med "Specialindsats for børn og unge", herunder en større omorganisering af "Specialindsats for børn og unge - Møllerup", der nedlægges i den nuværende form og erstattes af tre selvstændige tilbud.

Dette er en omfattende proces, der kræver tæt opfølgning af det lokale MED-udvalg (LMU). I omdannelsesprocessen vil der være hyppigere møder i det lokale MED-udvalg, og repræsentanter fra det lokale MED-udvalg inddrages i henholdsvis trivselspanel og følgegruppe, der ligesom MED-udvalget, skal følge processen tæt.

Derfor er vurderingen, at det vil være fordelagtigt at fortsætte med de to selvstændige LMU'er indtil 1. januar 2025, hvor de to LMU'er vil blive samlet i et fælles LMU - og ny anmodning om denne tilpasning vil blive fremsendt til HMU.

## 4. Tilpasning af LOM for Center for Voksenhandicap og Center for Børnehandicap og Autisme

Med ændringer pr. 1. oktober 2022 i centerstrukturen ændres to af socialområdets tre centre: Center for Voksenhandicap og Center for Børnehandicap og Autisme.

Disse centre erstattes af:

- 1) Center for Myndighed og Handicap
- 2) Center for Autisme, Senhjerneskade og Læring.

Center for Psykiatri og Socialt Udsatte fortsætter i uændret form.

I vedlagte forståelsespapirer - underskrevet af formandskaberne - fremsættes forslag til fordelingen af pladser i de to LOM-udvalg.

Dette sker i overensstemmelse med tilbuddenes placering i de nye centre.

Antallet af pladser til medarbejderrepræsentanter i de to udvalg (i alt 23) er uændret, således de allerede udpegede medarbejderrepræsentanter følger det center, de tilhører efter tilpasning af organisationen. Det vil herefter være muligt for organisationerne at udpege yderligere repræsentanter.

## Økonomi

Sagen har ingen budgetmæssige konsekvenser.

## Bilag

Forståelsespapir tilpasning af MED-struktur myndighed Børnehandicap - underskrevet

Forståelsespapir tilpasning af MED-struktur myndighed Voksenhandicap - underskrevet

Forståelsespapir Autismeområdet - underskrevet

Forståelsespapir vedr overgangsperiode for LMU specialindsats Børn og Unge - underskrevet

Forståelsespapir tilpasning af MED-struktur LOM for Center for Voksenhandicap - underskrevet

Forståelsespapir tilpasning af MED-struktur LOM for Center for Børnehandicap og Autisme - underskrevet

Struktur på socialområdet før 1-10-2022

Struktur på socialområdet efter 1-10-2022

## Punkt 24: Meddelelser v. formandskabet

81.38.04-A00-1-23

### Resume

*Jesper Kaas Schmidt og Marianne Dalby Møller giver en orientering*

### Indstilling:

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget

1. at tage orienteringen til efterretning

### Referat

Hovedudvalget bakkede op om medarbejdernes og ledelsesrepræsentanters i MED-konferencen den 14. november.

Vivi Bech Sørensen gav en orientering om status på anvendelse af TR-sag. Der blev efterlyst en mulighed for at introducere tillidsrepræsentanter til TR-sag. Dette tages op i arbejdsgruppen vedrørende anvendelse af AKUT-midlerne.

Lars Thomsen meddelte, at han i juni måned fratræder i funktionen som TR og dermed træder ud af Hovedudvalget. Kommunaldirektøren takkede for samarbejdet med Lars.

### Sagsfremstilling

Der er givet tilsagn om, at medarbejderrepræsentanterne kan deltage i MED-konferencen "Sammen om afbureaukratisering og frisættelse" den 14. november 2023 i Turbinehallen i Århus

Målgruppen for MED-konferencerne er ledere og medarbejdere i kommuner og regioners hovedudvalg. Dagen vil bl.a. omhandle:

- Afklaring af begreberne afbureaukratisering og frisættelse
- MED's muligheder og rolle i forbindelse med afbureaukratisering og frisættelse
- Hvad kan der opnås ved afbureaukratisering og frisættelse
- Eksempler på lokale initiativer og beslutninger

Der vil inden sommerferien blive udsendt invitation med program, pris og mulighed for tilmelding.

## Punkt 25: Punkter til kommende møder v. Jesper Kaas Schmidt

81.38.04-A00-1-23

### Resume

*Punkter til kommende møder bliver gennemgået.*

### Indstilling:

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget

1. at tage orienteringen til efterretning

### Referat

Orienteringen blev taget til efterretning. Der blev suppleret med, at der afholdes et ekstraordinært online møde i Hovedudvalget den 4. september i forbindelse med orienteringen om budget.

### Sagsfremstilling

#### 7. september

- Budget/økonomi - Budget 2024-2027

- Orientering om valg til MED 2024
- Temadrøftelse om vold, mobning og chikane

#### 7. september:

Dialogmøde med Økonomiudvalget

#### 31. oktober

- Budget/Økonomi

- Temadrøftelse om Personalepolitikken. Der bliver en opsamling på handleplaner for strategi for fremtidens arbejdskraft. Endvidere vil fagcheferne for Omsorg, Social og Familie lægge op til drøftelse om temaerne rekrutteringsudfordringer og tiltrækning af unge medarbejdere, fastholdelse af medarbejdere herunder erfaringerne med indsats for Flere på fuld tid samt indsatsen for at fastholde seniorer.

## **Punkt 26: Evaluering af mødet v. Karsten Krogh Madsen**

81.38.04-A00-1-23

### **Resume**

*Hovedudvalget evaluerer dagens møde. Karsten Krogh Madsen lægger for med sit perspektiv på mødet.*

### **Indstilling:**

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget

1. at evaluere dagens møde

### **Referat**

Karsten Krogh Madsen gav sit perspektiv på mødets forløb, som blev suppleret fra øvrige medlemmer af Hovedudvalget.