

REFERAT MED Hovedudvalg d. 02-05-2019

Mødedato Torsdag d. 02. maj 2019 kl. 12:00

Mødested D.2.58

Indholdsfortegnelse

Strategi for rekruttering og kompetenceudvikling v. Maria Sofia Schou.....	3
Personale- og arbejdsmiljøredegørelse 2018 samt arbejdsmiljødrøftelse v. Maria Schou og Lene Skj	4
Kompetenceudvikling af arbejdsmiljøorganisationen v. Lene Skjøtt.....	6
Trivselsmåling 2019 v. Helle Bonde og Thomas Holm.....	8
Programudkast for arbejdsmiljøkonference 2019 v. Helle Bonde.....	10
Tillæg til Randers Kommunes lønpolitik v. Lars Sønderby.....	12
Siden sidst vedr. budget/økonomi v. Lars Sønderby.....	13
MED anmodning på Omsorg Vest v. Erik Mouritsen.....	14
Ny struktur for arbejdsmiljøarbejdet i Ejendomsservice v. Jens Heslop.....	15
Meddelelser v. Jesper Kaas Schmidt og Marianne Dalby Møller.....	17
Punkter til kommende møder.....	18
Referat/kommunikation v. Jesper Kaas Schmidt og Helle Bonde.....	19

Punkt 87: Strategi for rekruttering og kompetenceudvikling v. Maria Sofia Schou

81.04.00-A00-1-17

Indstilling:

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget

1. at drøfte strategien for rekruttering og kompetenceudvikling

Beslutning

Strategien blev drøftet. Der blev kvitteret for et godt stykke arbejde i forbindelse med strategiens tilblivelse. Det blev fremhævet, at strategien skal omsættes i praksis, og at den kan understøtte arbejdet med rekruttering og kompetenceudvikling, som er vigtige udviklingstemaer for hele organisationen.

Sagsfremstilling

Opsummering

Strategi for rekruttering og kompetenceudvikling er udviklet gennem en længere inddragelsesproces og tiltrådt i Direktionen pr. 4. april 2019. I forlængelse heraf lægges der op til at Hovedudvalget drøfter strategien.

Salgsfremstilling

Strategien for rekruttering og kompetenceudvikling skal understøtte, at Randers Kommune forsat kan tiltrække og rekruttere de rette personer, være med til at fastholde de mange kompetente medarbejdere og ledere, samt sikre at de er klædt på til at løse kerneopgaverne både nu og i fremtiden. Strategien skal samtidig understøtte kommunens vision, politikker og faglige målsætninger på de enkelte direktørområder samt styrke organisationens tværgående sammenhængskraft. Se bilag: Strategi for rekruttering og kompetenceudvikling eller [følgende lpaper link](#).

Hvert direktørområde har udarbejdet handleplaner med initiativer for, hvordan der skal arbejdes med de seks fokusområder i strategien. Handleplanerne er dynamiske og bliver løbende opdateret i de enkelte fagforvaltninger i takt med, at der arbejdes med initiativerne og nye kommer til. Se bilag: Handleplaner

Det vil være op til den enkelte arbejdsplads, hvorvidt man ønsker at arbejde med strategien ud fra et lokalt perspektiv. Såfremt der ønskes en lokal drøftelse af strategien kan dette gøres i forskellige fora, lige fra ledergruppen til det lokale MED eller i hele personalegruppen.

Den videre proces og kommunikation

Efter drøftelsen i Hovedudvalget vil strategien blive lagt på Broen med en tilhørende nyhed. Derudover vil strategien blive omtalt i Personalebladet samt indgå i den årlige Personale- og Arbejdsmiljødeberetning 2019-2021. Se bilag: Proces- og kommunikationsplan.

I 2. kvartal 2020 vil der blive fulgt op på handleplanerne og det fortsatte arbejde med strategien.

For at understøtte de mulige lokale drøftelser er der udarbejdet en kommunikationspakke.

Kommunikationspakken bliver lagt på Broen og vil bestå af power point som præsenteringsmateriale ift. strategien samt dialogkort til at igangsætte drøftelser. Udover kommunikationspakken står HR til rådighed ift. at understøtte de lokale arbejdspladser. Se bilag: PP til lokal drøftelse og eksempel på dialogkort til udprintning.

Bilag

Strategi for rekruttering og kompetenceudvikling 2019

Handleplaner - Strategi for rekruttering og kompetenceudvikling

Kommunikationsplan for strategien til HMU

Dialogkort eksempel -De rette kolleger til de rette jobs

PP til strategien - Lokale drøftelser

Punkt 88: Personale- og arbejdsmiljøreddegørelse 2018 samt arbejdsmiljødrøftelse v. Maria Schou og Lene Skjøtt

85.00.00-A21-1-17

Indstilling:

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget

1. at Personale og arbejdsmiljøreddegørelsen 2018 godkendes
2. at Hovedudvalget gennemfører den årlige arbejdsmiljødrøftelse

Beslutning

Ad 1. Personale og arbejdsmiljøreddegørelsen blev godkendt. Det blev tilkendegivet, at det er en god og informativ redegørelse, som giver overblik og indsigt i vigtige fakta på personaleområdet, som også kan anvendes fremadrettet.

Redegørelsen er ligeledes værdifuld i forhold til det politiske niveau.

Ad 2. Fremlæggelsen blev taget til efterretning.

Det blev tilkendegivet, at det er relevante og gode målsætninger, som er vedtaget. De bør fastholdes og det er godt, at der er fokus på det lange seje træk.

Det er positivt og skal fremhæves, at 60% af medarbejderne er langtidsfriske med under 5 sygedage i 2018, og at 27% ikke har haft sygedage i 2018.

Hovedudvalget tilkendegav, at der skal være ekstra fokus på en god introduktion af nye medarbejdere. Der kan rekvireres data i dialog med Personale og HR.

Sagsfremstilling

Opsummering

Personale- og arbejdsmiljøreddegørelsen 2018 præsenterer en række kvantitative og kvalitative data om Randers Kommune. Redegørelsen følger op på en række initiativer indenfor personale og arbejdsmiljøområdet. Den giver blandt andet et indblik i personaledata, ledelse samt medarbejderudvikling, rekruttering, arbejdsulykker, sygefravær, trivsel samt det generelle arbejdsmiljø. Dette år har redegørelsen et ekstra fokus på Randers Kommunes strategi omkring Rekruttering og Competenceudvikling.

Personale og arbejdsmiljøreddegørelsen gør status på udviklingen inden for disse områder med udgangspunkt i 2018 og kan anvendes som et grundlag for en strategisk drøftelse for hele personaleområdet.

Redegørelsen kan derved være et fælles fundament for tværgående drøftelser med fokus på udviklingen af initiativer, som kan bidrage til at kvalificere arbejdet med f.eks. rekruttering og competenceudvikling. Redegørelsen danner grundlag for Hovedudvalgets årlige arbejdsmiljødrøftelse.

Redegørelsen vil efterfølgende blive sendt til behandling i økonomiudvalget samt byrådet.

Inddeling af rapporten

Rapporten er inddelt i tre kapitler med tre fokus områder.

Kapitel 1: Indeholder medarbejderdata eksempelvis fordeling af køn, antal medarbejdere, fuldtid/deltid og elever med løn.

Kapitel 2: Omhandler Strategien for rekruttering og competenceudvikling. I kapitlet beskrives der blandt andet competenceudviklingsinitiativer i de respektive direktørområder samt to interne spørgeskemaundersøgelser vedrørende nyansatte samt competenceudvikling på tværs af organisationen.

Kapitel 3: Har fokus på udviklingen indenfor arbejdsmiljøet samt aktiviteterne inden for det sidste år. Kapitlet danner endvidere grundlag for den årlige arbejdsmiljødrøftelse i Hovedudvalget.

Hovedudvalget skal endvidere afholde den årlige arbejdsmiljødrøftelse. Formålet med den årlige arbejdsmiljødrøftelse er at drøfte fælles fokusområder og mål for indsatser i arbejdsmiljøarbejdet på tværs af organisationen i det kommende år. Dette sker med afsæt i arbejdsmiljøredegørelsen (kapitel 3) for 2018, som indeholder status på udviklingen og det forløbne års aktiviteter. Redegørelsen omfatter blandt andet en status på;

- Indberettede arbejdsulykker og fordelingen af disse
- Arbejdstilsynets aktiviteter i Randers Kommune
- Sygefravær og langtidsfriske
- Kompetenceudvikling af arbejdsmiljø- og MED-organisationen

Udover den samlede redegørelse for 2018 er der vedhæftet et bilag indeholdende Sektor-MED's input. Heri beskrives arbejdsmiljøarbejdet under de enkelte Sektor-MED i 2018 i uredigeret form.

Endvidere er arbejdsmiljømål for 2018-2020 vedhæftet som bilag.

Bilag

Arbejdsmiljømål 2018-2020

Bilag til arbejdsmiljøredegørelse 2018

Personale og arbejdsmiljøredegørelse. Endelig Version. 26.04.19.NY.PDF.NY

Punkt 89: Kompetenceudvikling af arbejdsmiljøorganisationen v. Lene Skjøtt

87.00.00-A00-6-17

Indstilling:

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Punktet er behandlet i forbindelse med punkt 88 - den årlige arbejdsmiljødrøftelse. Det blev aftalt, at der i kommende nyhedsbrev vedr. arbejdsmiljø vil blive gjort opmærksom på anbefalingerne om, at den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse bør gennemføres hvert 10. år.

Sagsfremstilling

Opsummering

Medarbejderrepræsentanterne har på Hovedudvalgets møde d. 13. marts 2019 anmodet om en uddybning af uddannelse udbudt og gennemført for arbejdsmiljøorganisationen i 2018.

På den baggrund kan det oplyses, at der er gennemført 6 hold på den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse, 2 hold på supplerende arbejdsmiljøuddannelse inden for emnet psykisk arbejdsmiljø samt 3 åbne workshops i arbejdsskader.

Hertil kommer endvidere 9 MED-grunduddannelse som også har deltagelse af arbejdsmiljørepræsentanter samt arbejdsledere, der sidder i MED-udvalg.

Sagsfremstilling

Arbejdsmiljørepræsentanter (AMR) og arbejdsledere (AL) i arbejdsmiljøorganisationen (AMO) har ret og pligt til at deltage i den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse. Den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse skal sikre, at arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere i AMO får grundlæggende viden om arbejdsmiljø. Uddannelsen skal desuden medvirke til, at samarbejdet om arbejdsmiljø sker systematisk og inddrager både ledelse og ansatte.

Arbejdsmiljørepræsentanter og ledere i arbejdsmiljøgrupper har endvidere ret til tilbud om supplerende uddannelse som opfølgning på den grundlæggende arbejdsmiljøuddannelse, så de kan vedligeholde og forny deres viden og arbejdsmetoder. I de første ni måneder efter afslutning af den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse har man ret til 2 dages uddannelse. De følgende år har man ret til 1,5 dages uddannelse årligt.

Lovpligtig grunduddannelse

I 2018 har der været afviklet 6 hold på den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse. Holdene er endvidere åbne for deltagere fra Favrskov og Mariagerfjord kommune, så det samlede antal deltagere opgjort her, vedrører kun de, der er ansat i Randers kommune. Alt i alt har der været tilmeldt 71 deltagere, heraf 7 arbejdsledere og 63 arbejdsmiljørepræsentanter. Kursusbeviset er i princippet uden udløbsdato. Men som tommelfingerregel angives, at hvis ens bevis er ældre end 10 år, anbefales det, at man tager kurset på ny. Skulle beviset være fra før 1991, er der krav om at man deltager på uddannelsen på ny.

Supplerende uddannelse

I forbindelse med den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse informeres alle deltagere om muligheden for supplerende uddannelse i den tid de fungerer som enten AMR eller AL. Her informeres om hvor man finder de lokale udbud for Randers kommune (på KompetenceBroen og via Nyhedsbreve) samt de mange muligheder, der udbydes via de faglige organisationer, branche organisationer, arbejdsmiljøcentre mm. Deltagerne opfordres endvidere til at tilmelde sig digitale nyhedsbreve fra eks. Arbejdstilsynet og/eller Branche Fællesskab Arbejdsmiljø, da de her vil modtage målrettede nyheder samt informationer om relevante kurser.

I Randers Kommune er der i 2018 udbudt supplerende arbejdsmiljøuddannelse inden for emnet psykisk arbejdsmiljø. Her har der været benyttet ekstern underviser fra Ankerhus, som har udbudt forløbet Robuste Organisationer. På kurset har der været fokus på begreber som relationel koordinering, social kapital og

organisatorisk medlemskab, som kan bidrage til at fastholde et resultatorienteret fokus og trivsel i en kompleks organisatorisk virkelighed. Kurset har været udbudt 2 gange i 2018. Der har alt i alt været tilmeldt 36 personer fordelt på 9 arbejdsledere, 12 arbejdsmiljørepræsentanter og 15 tillids/medarbejderrepræsentanter. Det vil sige at det i høj grad har været TRIO'er, der har deltaget på kurset. Samme kursus blev endvidere udbudt med 4 hold i 2017.

Der er derudover afviklet 3 åbne workshops ift. arbejdsskader, hvor der i alt har været ca. 38 deltagere tilmeldt.

Ovenstående er ikke en udtømmende liste for alle de supplerende kurser som er gennemført indenfor arbejdsmiljø, idet der ikke findes en central oversigt over, hvad de enkelte arbejdsmiljøledere og arbejdsmiljørepræsentanter har deltaget på, udover de tilbud, som Personale & HR formidler. Derforuden kan der både være deltagelse i eksterne kurser/konferencer, eller hvad der er udbudt indernfor de enkelte direktørområder.

Punkt 90: Trivselsmåling 2019 v. Helle Bonde og Thomas Holm

81.38.04-A00-1-19

Indstilling:

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget

1. at spørgerammen til koncernfælles trivselsmåling for henholdsvis fysisk og psykisk arbejdsmiljø samt lederevaluering drøftes

Beslutning

Hovedudvalget tiltrådte, at trivselsmålingen i 2019 bygger på spørgerammen fra 2016 med tilføjelse om stærkere vejledning til spørgeskemaet, som kan støtte respondenterne igennem besvarelsen.

Sagsfremstilling

Indledning

Proces og tidsplan for koncernfælles trivselsmåling 2019 for medarbejdere og ledere er tiltrådt i Sekretariatschefgruppen, Direktionen samt Hovedudvalget i marts måned 2019. Kortlægningen af det fysiske og psykiske arbejdsmiljø gennemføres således ultimo 2019 og vil foregå som i 2016 via en spørgeskemaundersøgelse.

Hovedudvalget skal forholde sig overordnet til indholdet i spørgerammen.

I august/september måned 2019 vil Hovedudvalget på baggrund af de overordnede drøftelser blive præsenteret for endeligt forslag til spørgerammer med angivelse af samtlige udsagn for den fysiske og den psykiske del af trivselsmålingen herunder lederevalueringen.

Til denne sagsfremstilling er udarbejdet et notat der beskriver:

- En koncernfælles trivselsmåling med sammenlignelig og genkendelig spørgeramme i forhold til 2016
Der lægges op til, at spørgerammen i 2019 i udgangspunktet er identisk med spørgerammen for trivselsmålingen i 2016.

- 2016 Spørgerammen - psykisk del af trivselsmålingen,

Afsnittet uddyber ovenstående om den koncernfælles trivselsmåling

- Spørgerammen - fysisk del af trivselsmålingen

Afsnittet uddyber ovenstående om den koncernfælles trivselsmåling

- Anonymitet ved besvarelserne

Der lægges op til, at den psykiske del af trivselsmålingen forbliver anonym, mens den fysiske del er anonym i forhold til besvarelse af de specifikke udsagn, mens besvarelserne i kommentarfeltene er personhenførbare, således arbejdsmiljøgruppen kan følge op på udsagnene.

- Præcisering af, hvem der er nærmeste leder for respondent i spørgeskemaet

Trivselsmålingen indeholder som tidligere nævnt en lederevaluering. Her angives det ligesom ved forrige trivselsmåling hvilken leder, den enkelte medarbejder skal evaluere.

- Undersøgelse af professionel kapitalmåling på skoleområdet

Det undersøges, om der er mulighed for at tilføje en måling af professionel kapital til trivselsmålingen på skoleområdet, eller der skal være tale om to forskellige målinger.

- Svarkategorierne

I forbindelse med trivselsmålingen i 2016 blev der gjort opmærksom på, at der kunne opstå misforståelser i forhold til, hvordan svarkategorierne skulle forstås. Det vil derfor blive præciseret i introduktionen til trivselsmålingen, hvordan svarkategorier skal forstås.

- Særligt om trivselsmåling for ledere

Der lægges op til, at spørgerammen for trivselsmålingen for ledere justeres i forhold til målingen i 2016 således at udsagn, der spørger ind til brugertilfredshed vedrørende samarbejdet mellem stabene/fagsekretariatet og de decentrale arbejdspladser udelades, idet der vanskeligt kan handles på besvarelsenerne, og idet udsagnene ikke er tæt knyttet til spørgsmål om trivsel/arbejdsmiljø.

Til Direktionens og Hovedudvalgets baggrundsviden er vedhæftet de spørgerammer, som Randers Kommune benyttede sig af ved forrige koncernfælles trivselsmåling i 2016. Spørgerammerne byggede på forskningsbaserede redskaber fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA). Endvidere var der en række udsagn knyttet an til Randers Kommunes personalepolitik og ledelsesgrundlaget:

- Spørgeramme om det psykosociale arbejdsmiljø (NFA)
- Spørgeramme omkring social kapital (Udarbejdet af NFA)
- Personalepolitikken i Randers Kommune
- Ledelsesgrundlaget i Randers Kommune
- Fysisk arbejdsmiljø (Udarbejdet af NFA)

Bilag

Spørgeramme psykisk del _Trivselsmåling 2016_ for medarbejdere

Spørgeramme psykisk del _Trivselsmåling 2016_ for ledere

Spørgeramme fysisk del _Trivselsmåling 2016_ for medarbejdere

Spørgeramme fysisk del Trivselsmåling 2016 for ledere

Notat omkring spørgerammer til trivselsmåling 2019

Punkt 91: Programudkast for arbejdsmiljøkonference 2019 v. Helle Bonde

87.01.00-G01-1-19

Indstilling:

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget

1. at drøfte program for Arbejdsmiljøkonference 2019

Beslutning

Programmet blev godkendt. Det blev aftalt, at der ved kommende planlægning af arbejdsmiljøkonference sker en programlægning i samarbejde med arbejdsmiljørepræsentanterne i Hovedudvalget.

Sagsfremstilling

Opsummering

Direktionen og Hovedudvalget har tidligere besluttet, at Randers Kommune regelmæssigt vil afholde arbejdsmiljøkonferencer rettet mod ledere og medarbejderrepræsentanter i hele organisationen. Der fremlægges her forslag til program for konferencen, som er berammet den 1. oktober 2019. Hovedudvalget har principgodkendt konferencen på møde den 13.3.2019.

Sagsfremstilling

Formål med konferencen er:

- At sætte fokus på ledernes, arbejdsmiljørepræsentanternes og tillidsrepræsentanternes særlige rolle i forhold til arbejdsmiljøarbejdet og at være med til at udvikle attraktive arbejdspladser med en høj grad af trivsel og et fælles afsæt i kerneopgaven.
- At give et fælles afsæt og boost til den kommende trivselsmåling for 2019
- At give deltagerne ny viden, og redskaber til at understøtte et levende og dynamisk samarbejde og arbejdsmiljø
- At sætte fokus på arbejdsmiljøarbejdet som en integreret del af kerneopgaven

Målgruppen består af ca. 320 ledere, 250 arbejdsmiljørepræsentanter og 300 tillidsrepræsentanter. Erfaringer fra tidligere arrangementer viser at ca. 50 % deltager.

Konferencen afholdes den 1.10.2019 fra klokken 11.00 - 16.00 på Værket i Randers.

Der er følgende programpunkter:

Kl. 11.00 Ankomst og frokost, vand og frugt. Livemusik fra Randers Musikskole
Michael Kamber er konferencier på dagen.

Kl. 11.30 Velkomst og formål med konferencen v. formand og næstformand i Hovedudvalget Jesper Kaas Schmidt og Marianne Dalby Møller.

Kl. 11.50 Oplæg om den kommende Trivselsmåling 2019 v/ HR- og Personaleudviklingschef Maria Sofia Schou

Kl. 12.10 Inspiration fra Sundhedsområdet. Hvordan bevares det gode arbejdsmiljø v/Randers Sundhedscenter Godt i Gang

Kl. 12.30 Positiv psykologi og arbejdsglæde - vi er bedst, når vi er glade, og hvordan kan dette influere på trivsel og arbejdsglæde.

Oplæg v. Mikael Kamber, journalist og Certificate in Positive Psychology (CIPP)

Kl. 14.00 Pause med mulighed for at netværke og fordøje indtryk fra første del. Forplejning i form af kaffe/the og kage

Kl. 14.30 Hvordan kan vi booste indsatsen for at drive arbejdet for et bedre psykisk arbejdsmiljø på arbejdspladsen. Inspiration og præsentation af gennemprøvede metoder til at drive arbejdet for et bedre psykisk arbejdsmiljø på arbejdspladsen og samarbejdet i arbejdsmiljøgruppen.

Oplæg v. erhvervspsykolog Michael Munch - Hansen

Kl. 15.45 Opsamling og refleksion ved bordene på dagens input; hvad tager vi med os hjem og hvad går vi hjem og gør?

Afrunding på dagen v. konferencier Mikael Kamber

kL. 16.00 Tak for i dag

Punkt 92: Tillæg til Randers Kommunes lønpolitik v. Lars Sønderby

81.38.04-A00-1-19

Indstilling:

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget

1. at sagen drøftes

Beslutning

Tillægget til Randers Kommunes lønpolitik blev godkendt.

Sagsfremstilling

Tillæg til Randers Kommunes lønpolitik v. Lars Sønderby

Punktet omkring tillæg til Randers Kommunes lønpolitik har været behandlet på møderne i hovedudvalget i januar og marts måned 2019.

På mødet i marts blev følgende ført til referat: "Medarbejderne oplyste, at man grundlæggende finder forslaget godt, men at visse organisationer har ændringsforslag til forslaget. Det blev aftalt, at medarbejderne fremsender de konkrete ændringsforslag til ledelsen, hvorefter det vurderes, hvorvidt disse kan indarbejdes i forslaget.

Det er aftalt, at punktet genoptages på mødet d. 2. maj.

Punkt 93: Siden sidst vedr. budget/økonomi v. Lars Sønderby

81.38.04-A00-1-19

Indstilling:

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget

1. at orientering omkring budget/økonomi drøftes og tages til efterretning

Beslutning

Hovedudvalget tog orienteringen til efterretning.

Sagsfremstilling

Siden sidst vedr. budget/økonomi

Der gives en orientering om regnskabsresultatet 2018 samt seneste nyt vedr. kommunens budgetlægning 2020-2023 - herunder sagen vedr. den nye befolkningsprognose.

Bilag

Plancher økonomi - HMU den 020519

Punkt 94: MED anmodning på Omsorg Vest v. Erik Mouritsen

81.38.04-A00-1-19

Indstilling:

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget

1. at MED-anmodningen fra Tryghedshotellet tiltrædes

Beslutning

Anmodningen blev tiltrådt.

Sagsfremstilling

MED-anmodning fra Tryghedshotellet på Omsorg Vest

Tryghedshotellet på Omsorg Vest har tidligere været en del af Kollektivhusets MED-udvalg. Grundet ændring i ledelsesorganisering, er der nu 2 selvstændige ledere på de 2 arbejdspladser. Tryghedshotellet anmoder derfor om fremadrettet selv at afholde personalemøde m. MED status. Kollektivhuset vil stadigvæk have deres lokale MED-udvalg. Anmodningen er drøftet på et personalemøde på Tryghedshotellet, og der er enighed omkring anmodningen.

Underskrift fra formandskabet er vedhæftet som bilag.

Bilag

Tryghedshotellet

Punkt 95: Ny struktur for arbejdsmiljøarbejdet i Ejendomsservice v. Jens Heslop

81.38.06-A00-1-18

Indstilling:

Det indstilles til MED-hovedudvalget

1. at det godkendes, at de otte arbejdsmiljøgrupper i Ejendomsservice samles til fire.

MED Hovedudvalg, 13. marts 2019, pkt. 82:

Punktet udsættes til næste møde med henblik på præcisering af sagsfremstilling

Beslutning

Anmodningen blev tiltrådt.

Sagsfremstilling

Forslag til ændring i arbejdsmiljøorganisering i Ejendomsservice

For at sikre en mere enkel og sammenhængende arbejdsmiljøstruktur ønsker Ejendomsservice at ændre antallet af arbejdsmiljøgrupper i Ejendomsservice fra otte til fire.

På nuværende tidspunkt er der to arbejdsmiljøgrupper for hvert af tre geografiske områder. En for rengøring og en for teknisk service. Udover de i alt seks arbejdsmiljøgrupper for rengøring og teknisk service er der på Laksetorvet to arbejdsmiljøgrupper - en for henholdsvis kantine og trykkeri og en for administration.

Det vil give større sammenhæng i arbejdsmiljøarbejdet, hvis disse to arbejdsmiljøgrupper i hvert geografisk område og på Laksetorvet samles til en i hvert område. Dette ændrer ikke på antallet af arbejdsmiljørepræsentanter, der forbliver det samme. Det vil sige, at der fortsat i hvert geografisk område og dermed i hver lokal arbejdsmiljøgruppe er en arbejdsmiljørepræsentant for henholdsvis teknisk service og for rengøring. På Laksetorvet vil der være en repræsentant for henholdsvis kantine og trykkeri og for administration.

Arbejdsmiljøgrupperne i Ejendomsservice dækker de cirka 300 medarbejdere i Ejendomsservice.

Tværgående erfagruppe

Ejendomsservice ønsker desuden at understøtte de lokale arbejdsmiljøgrupper bedre og vil derfor oprette en uformel, tværgående erfagruppe, der mødes med jævne mellemrum. Formålet med den tværgående erfagruppe er at kvalificere de lokale arbejdsmiljøgruppers arbejde ved at sikre en mere systematisk vidensdeling og koordinering på tværs af grupperne.

Tre af de fire arbejdsmiljøgrupper omfatter alle teknisk service, vagt og rengøring, og opdelingen mellem grupperne er udelukkende geografisk baseret. De vil derfor kunne drage fordel af at udveksle erfaringer på tværs og benytte sig af den samme oplæring og de samme vejledninger og andre understøttende dokumenter.

Den tværgående erfagruppe skal bestå af en sektionsleder og en arbejdsmiljørepræsentant for hver af de faglige grupperinger i Ejendomsservice (Rengøring, Administration, Kantine og Trykkeri og Teknisk Service og Vagt). Desuden skal den omfatte en arbejdsleder som repræsentant for servicelederne. På den måde er alle faglige områder repræsenteret både på ledelsesniveau og på AMR-niveau.

Oprettelsen af den tværgående erfagruppe er udelukkende af understøttende karakter.

Proces

Forslaget har været drøftet i lokal MED i Ejendomsservice og har her fuld opbakning fra både medarbejdere og ledere. Underskrift fra Formandskabet i lokal MED i Ejendomsservice er vedhæftet.

Desuden har forslaget været drøftet med Personale og HR med henblik på at sikre, at konstruktionen er i overensstemmelse med kommunens samlede MED-struktur. Randers Kommune har ligeledes forelagt

forslaget til ny arbejdsmiljøorganisering i Ejendomsservice for KL. KL meddeler, at det er lovmedholdeligt at en arbejdsmiljøgruppe kan bestå af én arbejdsleder samt flere arbejdsmiljørepræsentanter. Dette fremgår af bekendtgørelse nr. 1181 om samarbejde om sikkerhed og sundhed.

Bilag

Opbakning til ændret organisering af arbejdsmiljøarbejdet

Punkt 96: Meddelelser v. Jesper Kaas Schmidt og Marianne Dalby Møller

81.38.04-A00-1-19

Beslutning

Næstformanden oplyste, at Ulrik Løvehjerte indtræder i arbejdet omkring whistleblowerordningen som suppleant for Betina Agger.

Sagsfremstilling

Meddelelser:

Punkt 97: Punkter til kommende møder

81.38.04-A00-1-19

Beslutning

- Dialogmøde mellem ØU og HMU (berammet til den 13. maj)
- Budget og Økonomi
- Trivselsmålingen
- Personalegoder
- Udvikling af samarbejdet i Hovedudvalget
- Røgfri arbejdsplads

Sagsfremstilling

Punkter til kommende møder:

Punkt 98: Referat/kommunikation v. Jesper Kaas Schmidt og Helle Bonde

81.38.04-A00-1-19

Beslutning

Referatet blev gennemgået og godkendt.

Sagsfremstilling

Referat/kommunikation

Der laves en opsamling på mødet.