

REFERAT MED Hovedudvalg d. 13-03-2018

Mødedato Tirsdag d. 13. marts 2018 kl. 09:00

Mødested D.2.58

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af referat.....	3
Godkendelse af dagsorden.....	4
Meddelelser.....	5
Konstituering af Hovedudvalget.....	6
Program for temadag i Hovedudvalget d. 13. marts 2018.....	7
Status vedrørende organisationstilpasning.....	8
Tilrettelæggelse af budgetproces for budget 2019-2022.....	9
Indsats trivsel og sygefravær.....	10
Arbejdsmiljøredøgørelse 2017.....	11
Udkast til tværgående arbejdsmiljøstrategi 2018-2020.....	13
Sygefravær januar 2018.....	16
Kompetenceudviklings - og rekrutteringsstrategi i Randers Kommune.....	18
Whistleblowerordning - Status.....	19
Forslag om kommunal vagtordning til sikring af kommunens bygninger.....	21
Tilbage melding fra arbejdsgruppen vedr. ligestilling.....	24
Anmodning om ændring i MED og arbejdsmiljøorganisationen på Område Vest, Omsorg.....	25
Høringsrunde for frikommuneforsøg 2. ansøgningsrundes på boligområdet.....	26
Nyt fra Hovedudvalget til organisationen.....	29
Punkter til kommende møder.....	30
Eventuelt.....	31

Punkt 85: Godkendelse af referat

81.38.04-A00-4-17

Beslutning

Referat fra forrige møde blev godkendt.

Sagsfremstilling

Godkendelse af referat

Punkt 86: Godkendelse af dagsorden

81.38.04-A00-4-17

Beslutning

Dagsordenen blev godkendt.

Sagsfremstilling

Godkendelse af dagsorden

Punkt 87: Meddelelser

81.38.04-A00-4-17

Beslutning

Det blev besluttet, at skrivelserne fra ministerierne om seksuel chikane fremsendes til alle formandskaber i MED-systemet med opfordring til at drøfte temaet.

Sagsfremstilling

Meddelelser

- Opfordring til at drøfte temaet seksuel chikane

Ligestillingsministeren og beskæftigelsesministeren sætter i øjeblikket fokus på seksuel chikane på arbejdspladserne, og opfordrer arbejdspladser til at drøfte temaet. Bilag herom er vedhæftet.

Bilag

Brev til kommunerne vedr. seksuel chikane

Brev fra ligestillingsministeren og beskæftigelsesministeren til ledere af virksomheder og offentlige institutioner i Danmark

Punkt 88: Konstituering af Hovedudvalget

81.38.04-A00-4-17

Beslutning

Fra ledelsens side er der tale om genudpegning af ledelsesrepræsentanterne. Det er således direktionen samt Jane Andersen og Mogens Bang Thomassen fra Børn og Skole, Ditte Bach Sørensen fra Sundhed, Kultur og Omsorg og Tine Horn fra Social og Arbejdsmarked.

De 3 arbejdsmiljørepræsentanter er Suna Victoria Hansen (genvalgt). Derudover er der 2 nyvalgte, som er Harald Lytzen fra skoleområdet (Søndermarksskolen) samt Mette Højris Junge fra Omsorgsområdet (Rosenvænget).

Fra FTF er der genudpegning af Jette Husum, Jesper Kragh og Gitte Mygind. Betina Agger er ny udpeget.

Fra LO er genudpegning af Lars Thomsen, Brian Bendtsen, Kirsten Thorup samt Marianne Dalby (sidstnævnte har orlov til september, Jonna Eriksen er indtrådt som suppleant) samt Vivi Bech Sørensen som er ny udpeget.

Vedrørende AC er der ikke modtaget orientering om udpegning.

Lene Skjøtt tilforordnes Hovedudvalget som arbejdsmiljøkoordinator.

Vedrørende udpegning som næstformand i Hovedudvalget oplyste medarbejderne, at der arbejdes på dette.

Sagsfremstilling

Konstituering af nyt Hovedudvalg

Det nye Hovedudvalg konstitueres i forbindelse med ny 2-årig valgperiode der trådte i kraft 1. marts 2018. Fra ledelsens side kan oplyses, at der er tale om genudpegning. Direktionen er fødte medlemmer jfr. MED-aftalen. Herudover er følgende ledelsesrepræsentanterne:

Jane Andersen fra Børn og Skole

Tine Horn fra Socialområdet

Ditte Bach Sørensen fra Omsorg (arbejdsleder)

Mogens Bang Thomassen fra Skoleområdet (arbejdsleder)

Såfremt der foreligger oversigt over udpegede medarbejderrepræsentanter forud for mødet den 13. marts vil en oversigt herover blive vedhæftet punktet.

Punkt 89: Program for temadag i Hovedudvalget d. 13. marts 2018

81.38.04-A00-4-17

Beslutning

Det blev tilkendegivet, at man så frem til besøget på Regionshospital Randers.

Sagsfremstilling

Program for temadag i Hovedudvalget

En arbejdsgruppe under Hovedudvalget har planlagt dagens temadag der består af et konstituerende og ordinært møde om formiddagen samt et temamøde om eftermiddagen.

Temamødet om eftermiddagen består i et besøg på Regionshospitalet i Randers, og fokus rettes på hvordan der med perspektiver fra en stor regional arbejdsplads arbejdes med kompetenceudvikling rekruttering og arbejdsmiljø i bred forstand.

Program for temadagen er vedhæftet.

Bilag

Program for temadag i Hovedudvalget 2018

Punkt 90: Status vedrørende organisationstilpasning

81.38.04-A00-4-17

Sagsfremstilling

Status vedrørende vedtaget organisationstilpasning i Randers Kommune

Med henblik på at optimere sekretariatsbetjeningen af de politiske udvalg samt at styrke den samlede organisations opgavevaretagelse er der foreslået en organisationstilpasning i Randers Kommune. Der henvises til dagsordenspunkt 69 på mødet i Hovedudvalget d. 31. januar.

Forslaget blev tiltrådt i Økonomiudvalget samt Byrådet og derefter behandlet i Hovedudvalget d. 31. januar, med efterfølgende høring i relevante MED udvalg.

Efterfølgende er forslaget samt høringssvar fra MED-organisationen behandlet, og forslaget er endeligt tiltrådt i Økonomiudvalget og Byrådet, henholdsvis d. 19. februar samt d. 26. februar.

Hovedudvalget gives en orientering status samt den forestående proces, hvor der vil ske en medarbejderinvolvering i forbindelse med gennemførelsen af organisationstilpasningen.

Notat med sammenfatning af høringssvarene er vedhæftet.

Indstilling:

Forvaltningen indstiller til Sektor MED Administrationen og Hovedudvalget

1. at orienteringen tages til efterretning

Beslutning

Der blev givet en status på den vedtagne organisationstilpasning, som blev taget til efterretning. På kommende møde vil status på arbejdet med rekruttering af personaleudviklingschef på ny blive forelagt udvalget.

Bilag

Høringssvar vedr. organisationstilpasning

Punkt 91: Tilrettelæggelse af budgetproces for budget 2019-2022

81.38.04-A00-4-17

Sagsfremstilling

Tilrettelæggelse af budgetproces for budget 2019-2022

I forlængelse af drøftelsen på dialogmødet med Økonomiudvalget d. 19. februar skal Hovedudvalget drøfte medarbejderinddragelse i budgetprocessen 2019-2022 i Randers Kommune.

Følgende emner behandles under punktet:

- Hovedudvalget evaluerer mødet med økonomiudvalget d. 19. februar.
- Hovedudvalget skal drøfte medarbejdernes konkrete forslag til inddragelse i den kommende budgetproces.
- Hovedudvalget gives en orientering i forhold til budget 2018

Forvaltning indstiller til Hovedudvalget

1. at tilrettelæggelsen af budgetproces for 2019- 2022 drøftes

Beslutning

Der blev givet en tilbagemelding med Økonomiudvalgets reaktioner på temadrøftelsen mellem Hovedudvalget og Økonomiudvalget, som blev taget til efterretning.

Formanden efterlyste i forlængelse heraf medarbejdernes konkrete ønsker til inddragelse i budgetprocessen. Udvalget havde en drøftelse herom. Formanden konkluderede, at medarbejdernes ønsker om en tidligere inddragelse samt ønske om, at det endnu tydeligere synliggøres, hvornår der tages hvilke skridt, bliver taget med i det aktuelle arbejde med justering af budgetproceduren.

Økonomidirektøren gav en status vedrørende regnskab for 2017, som blev taget til efterretning.

Punkt 92: Indsats trivsel og sygefravær

81.00.00-A00-13-17

Indstilling:

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget

1. at indstillingen om indstiftelse af en arbejdsglædepris samt iværksættelse af kvalificering af bisidderrollen drøftes

Beslutning

Medarbejderrepræsentanterne tilkendegav, at man ikke ønskede initiativerne om kvalificering af bisidder-rollen og indstiftelse af en arbejdsglædepris. Formanden konkluderede, at forslagene dermed bortfaldt.

Sagsfremstilling

På seneste møde i Hovedudvalget den 31. januar 2018 blev drøftet "Organisering af indsatsen vedrørende trivsel og sygefravær" i 2018.

Indsatsen bestod af 10 punkter, hvoraf to af punkterne blev udsat til et kommende møde, som er nævnt nedenfor.

- Indstiftelse af en "Arbejdsglædespris"
- Professionalisering af bisidderrollen

./ I vedlagte bilag er begge punkter blevet uddybet. Vedrørende arbejdsglædeprisen er tiltaget beskrevet i bilaget som en opfordring til arbejdspladserne om at melde sig som mulig modtager af prisen.

Bilag

Kvalificering af bisidderrollen

Arbejdsglædepris

Punkt 93: Arbejdsmiljøredegørelse 2017

87.00.10-G01-1-18

Indstilling

Forvaltningen indstiller til Direktionen og Hovedudvalget

1. at arbejdsmiljøredegørelsen 2017 drøftes

Direktionen, 7. marts 2018, pkt. 42:

Drøftet.

Beslutning

Arbejdsmiljøredegørelsen for 2017 blev drøftet og tiltrådt.

Sagsfremstilling

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 for 2017, 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
- Anmeldte og anerkendte erhvervssygdomme
- Fokus på Arbejdsglæde og Trivsel. Det skal her bemærkes, at det af beskrivelsen forudsættes, at kvalificeringen af bisidderfunktionen samt indstiftelse af Arbejdsglædepris forudsættes tiltrådt. Disse behandles under særskilt punkt. Og afhængig af beslutningen herom vil redegørelsen blive justeret.

De ovenstående emner fremgår af redegørelsen med uddybende tabeller, figurer og beskrivelser for de enkelte delelementer. Redegørelsen er vedhæftet som bilag.

Udover den samlede redegørelse for 2017 er der vedhæftet et bilag indeholdende Sektor-MEDs input. Heri beskrives arbejdsmiljøarbejdet under de enkelte SektorMED i 2017 i uredigeret form.

Endvidere er vedhæftet et bilag, som sammenfatter en spørgeskemaundersøgelse om MED og arbejdsmiljøorganisationen. Anledningen til denne undersøgelse var, at arbejdsmiljømålene for Randers Kommune, som arbejdsmiljøredegørelsen omfatter, blandt andet havde tilfredshed med MED og arbejdsmiljøorganisationen som eksplicitte mål.

Bilag

Arbejdsmiljøredegørelse for 2017

Bilag til arbejdsmiljøreddegørelse for 2017

Analyse - AMO og MED

Punkt 94: Udkast til tværgående arbejdsmiljøstrategi 2018-2020

87.00.00-A00-6-17

Indstilling

Forvaltningen indstiller at

1. Direktion og hovedudvalget drøfter udkast til arbejdsmiljømål

Direktionen, 7. marts 2018, pkt. 43:

Godkendt. Direktionen ønsker en drøftelse i Hovedudvalget om hvordan der fremadrettet arbejdes med vision og mål for arbejdsmiljøarbejdet.

Beslutning

Hovedudvalget drøftede og tiltrådte de koncernfælles arbejdsmiljømål som de er beskrevet i sagsfremstillingen.

Sagsfremstilling

Hovedudvalget i Randers Kommune skal i foråret 2018 vedtage nye mål for arbejdsmiljøet. Målene indgår som en del af den tværgående arbejdsmiljøstrategi i Randers Kommune, og de nye mål skal gælde for perioden 2018-2020. De prioriterede indsatsområder og målsætninger vedtages på baggrund den årlige arbejdsmiljødrøftelse i marts 2018.

Visionen med arbejdsmiljøstrategien er at understøtte og styrke udviklingen af attraktive arbejdspladser i Randers Kommune. Et sikkert og sundt arbejdsmiljø med høj trivsel, en høj grad af tillid og et godt samarbejde om kerneopgaven, styrker produktiviteten, kvaliteten og innovationen i opgaveløsningen. Dette er afgørende for, at borgeren oplever høj værdi og kvalitet i vores ydelser.

Arbejdsmiljøstrategien er et supplement til de eksisterende værdier og aftaler i personalepolitikken, den lokale MED-aftale samt Aftalen om trivsel og sundhed på offentlige arbejdspladser. Det er et klart mål, at de indsatser, der etableres i forbindelse med strategien, er tæt koblet til de øvrige HR- og udviklingsinitiativer i kommunen og i den enkelte forvaltning. De prioriterede indsatsområder er desuden tænkt sammen med de nationale målsætninger på arbejdsmiljøområdet. Strategiens indsatser udgør dermed også Randers Kommunes bidrag til indfrielse af de nationale forbedringsmål frem mod 2020, som omfatter muskelskeletbelastninger, psykisk arbejdsmiljø og ulykker.

Strategien gælder for alle arbejdspladser i Randers Kommune. Lokalt er der høj grad af metodefrihed i det praktiske arbejde med de tværgående indsatsområder. Samtidig er det dog en forudsætning for indfrielse af de fælles mål, at alle forvaltninger, ledere og medarbejdere bidrager aktivt til en realisering af målene inden for de indsatsområder, der er aktuelle for styrkelsen af det psykiske og fysiske arbejdsmiljø.

Målene skal bidrage til at prioritere og sikre synlighed om de emner, som Hovedudvalget finder væsentlige på MED- og arbejdsmiljøområderne i perioden. De skal samtidig understøtte ledere og medarbejdere i arbejdet med at yde en høj service over for borgere og virksomheder.

Arbejdsmiljøstrategien for 2018-2020 skal præsenteres og drøftes i alle Sektor MED i løbet af 2018.

Det har formændene for de respektive samarbejdsfora ansvaret for.

Hovedudvalget vil skulle følge op på målene i forbindelse med den årlige arbejdsmiljøreddegørelse og arbejdsmiljødrøftelse.

I det følgende fremlægges forslag til 3 spor, som den tværgående arbejdsmiljøstrategi kan omhandle:

Udkast til Tværgående arbejdsmiljøstrategi 2018-2020

1. Nedbringelse af sygefraværet - "Vi vil under 10 arbejdsdage"

Det er Hovedudvalgets forventning, at alle arbejdspladser vil have fortsat højt fokus på nedbringelse af sygefraværet. Formålet er dels at skabe det bedst mulige grundlag for en samlet effektiv og kvalificeret opgaveløsning på den enkelte arbejdsplads til gavn for såvel medarbejdere som modtagerne af de ydelser/tilbud arbejdspladserne producerer.

Tilgangen er, at en fortsat nedbringelse af sygefraværet på koncernniveau forudsætter en videreførelse af fokus på alle niveauer, der tager afsæt i god og tydelig ledelse samt inddragelse af medarbejderne. De daglige ledere er rollemodeller og bærere af en motiverende kultur, hvor man kan tale åbent om sygefravær. De lokale MED-udvalg omsætter de overordnede målsætninger til praksis og sikrer, at dialogen og indsatsen når ud til alle medarbejdere. Et mål er også, at medarbejderne får mere tid og derved bedre kvalitet i udførelsen af kerneopgaven, samt at de tager medansvar for egen og hinandens arbejdsglæde og trivsel.

Direktionen og Hovedudvalget prioriterer fortsat indsatsen, og har fastsat det overordnede måltal, som kommunen fremover skal opfylde. Fra og med 2018 opgøres kommunens sygefravær i arbejdsdage og der er i den forbindelse fastsat en målsætning om, at det gennemsnitlige sygefravær skal under 10 arbejdsdage i 2018 og at dette niveau skal fastholdes i årene frem. Dette udgør derfor et selvstændigt arbejdsmiljømål.

2. Nedbringelse af antallet af arbejdsskader - "Et sundt og sikkert arbejdsmiljø for alle"

Randers Kommune har stort fokus på at nedbringe antallet af arbejdsskader. Dette er på det operationelle niveau forankret i de lokale arbejdsmiljøgrupper, der har til opgave at risikovurdere samt forebygge forekomsten af arbejdsskader. På strategisk niveau har Hovedudvalget fokus på ulykker, bl.a. i den årlige arbejdsmiljødrøftelse, hvor udviklingen i arbejdsskader følges tæt. Fra 2015 til 2017 er der sket en mindre stigning i ulykker med forventet fravær på ca. 6 % - en tendens som det er afgørende vigtigt at få vendt til et fald.

På kommuneniveau skal antallet af arbejdsskader (med forventet fravær) falde. Konkret er det målsætningen at antallet skal være mindre i 2018 end i 2017. I de efterfølgende år 2019-2020 er det målsætningen af antallet skal yderligere ned.

Der er en forventning om, at arbejdspladser med mange og alvorlige arbejdsskader gør en særlig og målrettet indsats for at identificere årsager til dette og sikre mere fokus på forebyggelse. Formålet er, at de arbejdspladser, som har mange og alvorlige arbejdsskader, skal udvikle en god og effektiv sikkerhedskultur, der er en helt naturlig og integreret del af den løbende opgaveløsning for både ledere og medarbejdere.

Der fastsættes derfor det supplerende mål, at antallet af arbejdsskader med fravær på de arbejdspladser, der har et stort antal arbejdsskader i 2017, reducerer antallet i 2020 med minimum 25% (set i forhold til 2017).

Hovedudvalget med bistand fra HR udpeger de arbejdspladser, hvor der iværksættes en særlig indsats. Med henblik på at kortlægge ulykkernes karakter og de tiltag, de giver anledning til, kan HR gennemføre en særlig målrettet indsats på de udvalgte arbejdspladser. Denne målrettede indsats gennemføres med henblik på at kategorisere og analysere omfang, skadetype, fravær, fagområde, ansættelsesvarighed mm. for derved at opstille mulige forebyggelsestiltag. Også med henblik på videndeling bredere i organisationen.

3. Trivselsmåling og psykisk APV 2019 - "Vi vil fastholde høj trivsel"

Det er ambitionen, at trivselsmålingen i 2019 vil vise, at arbejdsmiljøet på kommunens arbejdspladser fortsat ligger på et højt niveau. Formålet er at sikre fortsat opmærksomhed på, at høj social kapital og trivsel er forudsætningen for en effektiv opgaveløsning.

Der fastsættes derfor følgende arbejdsmiljømål i den sammenhæng:

- At det samlede resultat af trivselsmålingen 2019 som minimum er på niveau med resultatet af trivselsmålingen i 2016.
- At der på arbejdspladser, der havde lave scorer i 2016 på den samlede vurdering i social kapital-spørgsmålene registreres forbedringer svarende til minimum 10 %.

Som støtte til at opnå disse mål forudsættes/udvikles:

- At lederne og medarbejdere på de enkelte arbejdspladser drøfter resultater af målingerne og inden for tre måneder efter trivselsmålingens gennemførelse aftaler handleplaner på alle kritiske parametre

- At lederne følger systematisk op på handleplanerne og informerer løbende herom over for medarbejderne.

- At der udvikles et enkelt trivselsmålingsværktøj som kan anvendes til hyppigere 'spotmålinger'. HR bistår med udvikling af dette værktøj.

Trivselsmålingen og psykisk APV gennemføres i efteråret 2019. HR vil i den forbindelse lave et kvalificerende tilbud til ledere og medarbejderrepræsentanter, som har fokus på at styrke den systematiske og målrettede opfølgning på trivselsmålingen.

Punkt 95: Sygefravær januar 2018

81.28.00-A00-1-18

Indstilling:

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget

1. at orienteringen bliver taget til efterretning

Beslutning

Orienteringen om status på sygefravær blev tiltrådt.

Sagsfremstilling

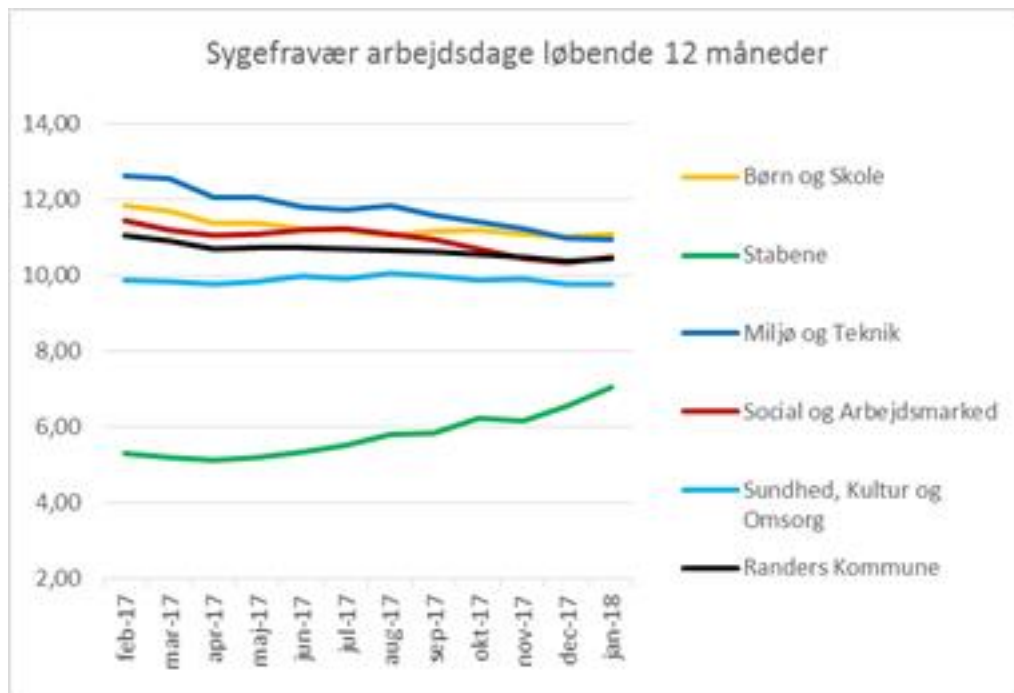
Sygefravær januar 2018

Fra januar 2018 bliver sygefraværet opgjort i arbejdsdage, som er hele fraværsdage. Ved fravær på en del af dagen tælles arbejdsdage ikke med.

Udviklingen i sygefraværet løbende 12 måneder opgjort i arbejdsdage viser, at sygefraværet er faldet med 0,59 kalenderdage i forhold til opgørelsen for februar 2017 for kommunen samlet.

I forhold til opgørelsen for december 2017 er der for kommunen tale om en mindre stigning i sygefraværet på 0,06 arbejdsdag. Der er stigning i sygefraværet for Stabene på 0,50 arbejdsdag, mens de øvrige direktørområder har meget små ændringer i udviklingen fra december 2017 - januar 2018.

	Børn og Skole	Stabene	Miljø og Teknik	Social og Arbejdsmarked	Sundhed, Kultur og Omsorg	Randers Kommune
feb-17	11,84	5,31	12,61	11,44	9,87	11,03
mar-17	11,70	5,21	12,55	11,19	9,82	10,91
apr-17	11,36	5,13	12,06	11,03	9,76	10,69
maj-17	11,35	5,20	12,04	11,09	9,84	10,72
jun-17	11,24	5,35	11,80	11,18	9,97	10,72
jul-17	11,20	5,52	11,71	11,23	9,92	10,69
aug-17	11,06	5,82	11,83	11,09	10,06	10,67
sep-17	11,14	5,84	11,60	10,95	9,98	10,63
okt-17	11,19	6,25	11,42	10,70	9,86	10,56
nov-17	11,07	6,17	11,23	10,43	9,90	10,46
dec-17	11,02	6,56	10,97	10,33	9,78	10,38
jan-18	11,09	7,06	10,93	10,47	9,77	10,44



Det nye måltal for sygefraværet i 2018 og fremefter er, at måltallet bliver fastsat til 10 arbejdsdage - med en fortsat fastholdelse heraf, når måltallet er nået. 10 arbejdsdage svarer til 13,0 kalenderdage. For januar 2018 viser sygefraværet 10,44 arbejdsdage, så måltallet er ikke opnået endnu. Udviklingen i sygefraværet viser en svag stigning fra december 2017 - januar 2018 på 0,06 arbejdsdage.

Punkt 96: Kompetenceudviklings - og rekrutteringsstrategi i Randers Kommune

81.38.04-A00-4-17

Indstilling:

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget

1. at Hovedudvalget kvalificerer SWOT-analyse i forhold til kompetenceudvikling og rekruttering i Randers Kommune

Beslutning

Hovedudvalget drøftede SWOT-analysen og havde enkelte tilføjelser, som vil blive indarbejdet.

Sagsfremstilling

Kvalificering af SWOT-analyse

Hovedudvalget godkendte på mødet d. 31. januar kommissorium for fremtidig kompetenceudviklings - og rekrutteringsstrategi i Randers Kommune. For uddybning af formål, tids - og procesplan for arbejdet med strategien henvises til punkt 76 på mødet d. 31. januar. I det nævnte kommissorium fremgår det, at Hovedudvalget løbende inddrages i arbejdet med strategien.

Efterfølgende har sekretariatschefgruppen som aftalt udarbejdet forslag til SWOT-analyse for at afdække organisationens interne og eksterne forhold ift. kompetenceudvikling og rekruttering. Analysen er ligeledes kvalificeret i G24 (Direktion og chefer).

Der ønskes en kvalificering af SWOT-analysen i Hovedudvalget, forud for det videre arbejde med strategien.

HR giver et oplæg samt faciliterer drøftelse af SWOT-analyse.

Sammenfatning af SWOT-analyse er vedhæftet.

Bilag

SWOT-analyse Randers Kommune

Punkt 97: Whistleblowerordning - Status

81.00.00-A00-1-18

Resume

Forvaltningen fremlægger en status på Randers Kommunes Whistleblowerordning.

Indstilling

Forvaltningen indstiller til byrådet

1. at orienteringen tages til efterretning.

Byrådet, 26. februar 2018, pkt. 117:

Et procedureforslag fra borgmesteren om at sende sagen til udtalelse i HovedMED med kommentarerne fra Socialistisk Folkeparti blev godkendt.

Udtalelse fra Socialistisk Folkeparti.

At forvaltningen arbejder på en model, hvor alle medarbejdere har lige adgang til whistlebloweren uden anvendelse af eget medarbejder login, og at den placeres synligt og tilgængeligt.

Henrik Leth deltog som stedfortræder for Iben Sønderup.

Rikke Schneider deltog som stedfortræder for Daniel Madié.

Stine Eiby deltog som stedfortræder for Liselotte Frier Pedersen.

Beslutning

Hovedudvalget den 13. marts 2018:

Medarbejdersiden udarbejder høringssvar, som fremsendes til forvaltningen inden den 1. april.

Sagsfremstilling

Randers Byråd besluttede ved møde den 31. marts 2014 at indføre en whistleblowerordning i Randers Kommune. Formålet med whistleblowerordningen er at give medarbejderne mulighed for at rette henvendelse til kommunen, hvis de i kraft af deres ansættelsesforhold oplever lovovertrædelser eller grove fejl eller forsømmelser inden for kommunen.

Whistleblowerordningen skal anvendes konstruktivt med henblik på at opnå viden, der kan bidrage til forbedringer i kommunens administration og service.

Med henblik på at sikre den reelle anvendelse af ordningen, kan en anmelder vælge at være fuldstændig anonym, i forbindelse med indberetning via kommunens intranet (Broen). Der er endvidere mulighed for at være i dialog med anmelderen uden at anonymiteten brydes.

Randers Byråd besluttede ved møde den 16. juni 2014, at whistleblowerordningen skal administreres af et udvalg bestående af en repræsentant fra hoved-med, stabschefen samt en uvildig og ekstern juridisk person, som eksempelvis borgerrådgiveren. Randers Byråd besluttede endvidere, at det er den eksterne juridiske person, der tager imod henvendelser og sender dem til videre behandling i samarbejde med det øvrige udvalg.

Whistleblowerordningen blev etableret og åbnet for anmeldelser i oktober 2014. Der har indtil nu været 2 anmeldelser til whistleblowerordningen, med henholdsvis 1 anmeldelse i 2015 og 1 anmeldelse i 2016.

Den første anmeldelse vedrørte et forhold, som whistleblowerudvalget vurderede lå uden for whistleblowerudvalgets kompetence, og den pågældende anmelder blev vejledt om, hvor vedkommende i stedet skulle henvende sig.

Den anden anmeldelse vedrørte en anmeldelse om groft tilfælde af omsorgssvigt og lignende, hvor whistleblowerudvalget anmodede den berørte forvaltningen om en kort redegørelse om sagen. Af redegørelsen

fremgik det, at forvaltningen havde kendskab til og håndteret forholdet. Whistleblowerudvalget vurderede, at forvaltningen havde håndteret situationen i overensstemmelse med de gældende retningslinjer på området. Whistleblowerudvalget meddelte den berørte forvaltningen og anmelderen, at whistleblowerudvalget på baggrund af redegørelsen ikke foretog sig yderligere angående anmeldelsen.

Herudover har der været enkelte henvendelser fra medarbejdere og tillidsrepræsentanter omkring whistleblowerfunktionen og muligheden for at være sikker på sin anonymitet, hvis medarbejderne vil benytte whistleblowerordningen.

Endelig har der været en del henvendelser fra andre kommuner samt fra KL omkring Randers Kommune etablering af et whistleblowerudvalg til håndtering af henvendelser til whistleblowerordningen.

Økonomi

Ingen økonomiske konsekvenser

Offentlig beslutning

Hovedudvalget drøftede whistleblowerordningen, og det blev besluttet, at medarbejdersiden udarbejder høringsvar, som fremsendes til HR inden den 1. april.

Punkt 98: Forslag om kommunal vagtordning til sikring af kommunens bygninger

82.13.05-P20-1-16

Resume

Ejendomsservice ønsker at oprette en kommunal vagtordning som en indsats for at nå sine sparemål. Vagtordningen skal kontrollere de kommunale bygninger udenfor åbningstiden. Vagtordningen skal omfatte opgaver, der i dag er spredt på forskellige kommunale vagtordninger og private vagtfirmaer. Ejendomsservice vurderer, at den foreslåede model vil forebygge tyveri og hærværk, sikre hurtig respons i forbindelse med indbrud og øge ejerskabsfølelsen hos de institutioner, der har til huse i bygningerne. Endelig vurderer Ejendomsservice, at den kommunale vagtordning vil kunne nedsætte udgifterne til vagtordninger med cirka 850.000 kr. Forslaget har været forelagt direktionen 10. august 2017, og direktionen har anmodet om, at brugerne af bygningerne høres om forslaget. Dette er sket, og der er indkommet 6 skriftlige høringsvar. Alle svar er enten neutrale eller positive overfor forslaget under forudsætning af, at ydelsen er den samme som hidtil. Direktionen har genbehandlet sagen på direktionsmødet 22. februar 2018 og har sendt sagen videre til politisk behandling.

Indstilling: Det indstilles til MED-Hovedudvalget

1. at orienteringen om forslaget om en kommunal vagtordning tages til efterretning.

Direktionen, 22. februar 2018, pkt. 33:

Forslaget sendes videre til politisk behandling.

MED Hovedudvalg, 13. marts 2018, pkt. 85:

Beslutning

Orienteringen om forslag om etablering af en kommunal vagtordning blev taget til efterretning.

Sagsfremstilling

Foreslået model

Ejendomsservice ønsker at oprette en kommunal vagtordning, der foretager kontrol af alle kommunale bygninger udenfor åbningstiden. I den foreslåede model vil personalet på institutionerne fremover fortsat have ansvaret for at slukke lys, projektorer og andet elektronisk udstyr, samt lukke vinduer. Den kommunale vagtordning vil så sørge for at låse døre og tilkoble alarmer. I løbet af aftenen og natten vil vagtordningen tjekke de kommunale bygninger for indbrud og hærværk. Denne kontrol vil i sig selv fungere forebyggende, og i tilfælde af at tyverialarmen går, vil vagtordningens egne vagter hurtigt kunne tage ud til bygningen og sikre og afdække den. Hvis vagten på sin runde opdager, at personalet har glemt at lukke vinduer eller slukke elektriske apparater, vil vagten gå ind i bygningen og lukke og slukke.

Som udgangspunkt vil vagtordningen være gratis for institutionerne. Kun hvis vagten skal ind og lukke og slukke, afregnes institutionen for den tid, vagten bruger i bygningen. Personalet i institutionen har dermed en motivation til at huske at lukke døre og vinduer. Desuden vil institutionerne have mulighed for at købe en lukkerunde, hvor en vagt går hele bygningen igennem efter lukketid og slukker lys, projektorer og lukker vinduer. Brugerbetalingen i forbindelse med vagtordningen (betalingen for lukning af glemte åbne vinduer mm. samt køb af lukkerunde) føres retur til institutionerne i form af en pulje på hvert fagområde til øget sikring. Brugen af disse midler har institutionslederne på området indflydelse på.

Alle de kommunale vagter har en vagtuddannelse på linje med privatansatte vagter. Uddannelsen består på nuværende tidspunkt af et 4 ugers AMU kursus der udbydes af Aarhus Tech.

De vagter der var ansat, da ES blev etableret, har alle været på dette kursus som efteruddannelse, og de nyeste ansatte har haft det inden de blev ansat.

Vurderede effekter

For institutionerne vil den foreslåede model for de flestes vedkommende give en bedre ydelse. De fleste institutioner vil gå fra slet ikke at have noget tilsyn med bygningerne i aften- og nattetimer til at have et systematisk tilsyn med bygningerne. For de institutioner, der allerede i dag har vagtordninger af den ene eller anden slags, vil den foreslåede model give den samme ydelse som hidtil. Der vil blot være tale om, at den kommunale vagtordning minimerer spildtid og muliggør en bedre udnyttelse af ressourcerne, så alle bygninger dækkes ind.

Samlet set vurderes den foreslåede model at have nedenstående positive effekter:

- Indbrud og hærværk i Randers Kommunes bygninger forebygges.
- Hurtigere indsats ved indbrud og dermed større skadesbegrænsning.
- Lavere bygningsforsikring end ellers. En besparelse, der ikke er indregnet i økonomien på sagen her.
- Større fleksibilitet til at foretage ekstra kontrol i områder præget af hærværk og indbrud fx ved tomme bygninger.
- Personalet på institutionerne bliver bedre til at lukke vinduer, slukke lys mv. Dette vil også give en økonomisk gevinst i energiforbruget.
- Lavere forekomst i udkald til tekniske servicemedarbejdere/ ledere om aftenen og natten, hvor der skal betales overtid.
- Samlet besparelse på cirka 850.000 kr. årligt på vagtordning.

Den foreslåede model er beskrevet mere indgående i vedlagte bilag.

Baggrund

I dag er der ikke nogen samlet og ensartet løsning af vagtopgaven i Randers Kommune, hverken hvad angår ydelse eller leverandør. Den måde, man løser vagtopgaven på, er præget af de prioriteringer, man historisk set har foretaget indenfor den enkelte fagforvaltning eller institution. Opgaven er ikke koordineret på tværs af bygninger og fagområder. På en lille del af den kommunale bygningsmasse er det institutionerne selv, der har budgettet til vagtordning. På en del er det Ejendomsservice, der har budgettet. Og på langt størstedelen af de kommunale bygninger er der slet intet budget. Nogle steder er det kommunalt ansat personale, der løser vagtopgaven, andre steder købes ydelsen af private firmaer. Nogle få steder er der systematisk vagttilsyn med bygningerne i både aften- og nattetimer. Andre steder er der ansat vagter til at låse bygninger af og tilkoble alarmer for fritidsbrugere i løbet af eftermiddags- og aftentimer. På de mange små institutioner er der intet tilsyn med bygningerne udenfor åbningstid, og det er personalet selv, der lukker, slukker og tilkobler alarmer. På langt størstedelen af de kommunale institutioner er der derfor intet tilsyn med bygningen i nattetimerne, med mindre tyverialarmen aktiveres. Når dette sker, vil et privat vagtfirma kontrollere bygningen og herefter sende en regning for udkaldet. De kommunalt ansatte vagter, der åbner og lukker for fritidsbrugere, har i dag en del ventetid/ spildtid mellem åbningen og lukningen af bygningerne. Denne spildtid forsvinder i den foreslåede model.

Høring

Ejendomsservice har tidligere undersøgt interessen for forslaget hos brugerne af de bygninger, der har eget budget til vagtordning, og disse har vist interesse for forslaget. Desuden har Ejendomsservice hørt brugerne af de bygninger, hvor Ejendomsservice allerede har vagtbudgettet, men køber ydelsen eksternt. Der er indkommet 6. skriftlige høringssvar og en række mundtlige. Alle svar er enten neutrale eller positive overfor forslaget under forudsætning af, at ydelsen er den samme som hidtil. De skriftlige høringssvar er vedlagt som bilag.

Økonomi

Økonomien i den foreslåede model ses herunder:

KOMMUNAL VAGTORDNING	Eksisterende set up	Foreslået model
Udgifter til private firmaer	1.369.000	0
Aflønning af kommunale vagter	1.805.000	2.200.000
Materialeudgifter	0	116.000
Samlet årlig udgift	3.174.000	2.316.000
Samlet årlig besparelse, når fuldt implementeret		858.000*
Etableringsomkostninger		
Engangsudgifter til materialer (År 1)		360.000
Implementeringsmedarbejder (1 årsværk i år 1 og år 2)		440.000

Til oprettelse af det tekniske udstyr i hver enkelt bygning samt til koordinering og uddannelse af de nye medarbejdere)		
Kontrakter, vi er bundet af		
År 1		Cirka 500.000
År 2		Cirka 300.000
Gradvis besparelse		
År 1		-442.000
År 2		118.000
År 3 og frem		858.000

Videre proces

Sagen vil blive forelagt Miljø og Teknik-udvalget til beslutning 30. april 2018.

Punkt 99: Tilbage melding fra arbejdsgruppen vedr. ligestilling

81.38.04-A00-4-17

Beslutning

Arbejdsgruppen gav en status på drøftelserne og arbejder videre med opgaven som angivet i Byrådets beslutning den 2. oktober 2017, som lød således: "Forvaltningen arbejder med forslag til, hvordan der kan rekrutteres flere mænd til de store velfærdsområder, hvor de i dag er underrepræsenterede".

Sagsfremstilling

Indledning og formål

Det er aftalt, at en arbejdsgruppe under Hovedudvalget skal komme med forslag til oplæg til drøftelse i Hovedudvalget af ligestillingsinitiativer på de store velfærdsområder. Dette som følge af politisk behandling af Ligestillingsredegørelsen 2017, hvor det blev besluttet i Byrådet, at forvaltningen skal arbejde med forslag til hvordan der kan rekrutteres flere mænd til de store velfærdsområder hvor de i dag er underrepræsenterede.

Arbejdsgruppen har afholdt et første møde, og arbejdsgruppen orienterer herfra, og ønsker at høre Hovedudvalgets perspektiv herpå.

Perspektiver fra arbejdsgruppemøde d. 7. februar

Arbejdsgruppen drøftede forskellige mulige aktiviteter i forhold til ligestilling:

- Om der eventuelt skal laves en ligestillingspolitik eller opstilles konkrete målsætninger i Randers Kommune i forhold til ligestilling.
- Succeskriterierne i forhold til at arbejde med ligestillingsinitiativer på de store velfærdsområder, og det mind-set der skal ligge til grund herfor.
- Det lokale arbejde på arbejdspladsen og i MED. At man i MED drøfter forskellige spørgsmål i forhold til at få flere mænd i fagene; f.eks. hvordan det tænkes ind i billeder i jobopslag, indhold på hjemmesiden, reklame på skoler/uddannelsesinstitutioner, at mænd tænkes ind i arbejdsgrupper på arbejdspladsen mv.
- At man er opmærksom på ligestilling på kommunens platforme som f.eks. Broen, herunder i jobopslag i billeder i diverse politikker mv.

At man lader sig inspirere af erfaringer fra andre kommuner, for derved at have en "værktøjskasse" at tage i brug. Erfaringer fra andre kommuner ønskes derfor undersøgt, og ligeledes afventes den centrale ligestillingsredegørelse fra 2017 fra Udenrigsministeriet, der udkommer i foråret 2018.

- Samarbejdet med konkrete uddannelsesinstitutioner f.eks. i forhold til UU vejledning, gymnasier, folkeskole mv.

Arbejdsgruppen uddyber ovennævnte temaer og ønsker forud for et kommende møde i arbejdsgruppen at inddrage det samlede Hovedudvalgs synspunkter herpå.

Punkt 100: Anmodning om ændring i MED og arbejdsmiljøorganisationen på Område Vest, Omsorg

81.38.04-A00-4-17

Sagsfremstilling

Anmodning om ændring i MED og arbejdsmiljøorganisationen i Område Vest Omsorg

Grundet en ændring i strukturen på udeområdet i Område Vest, ønskes en tilpasning af arbejdsmiljø - og MED-strukturen, således at udeområdet går fra 3 til 4 lokale MED udvalg samt 4 arbejdsmiljøgrupper.

Anmodningen er behandlet og godkendt i Lokal Område MED for Vest på Omsorg. Anmodningen med underskrift fra formandskabet er vedhæftet.

Indstilling:

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget

1. at anmodningen tiltrædes

Beslutning

Anmodningen blev tiltrådt under forudsætning om, at forslaget er afstemt med de øvrige berørte 3 lokale MED-udvalg.

Bilag

MED_anmodning_Vest_Omsorg 2018

Punkt 101: Høringsrunde for frikommuneforsøg 2. ansøgningsrundes på boligområdet

03.00.00-P20-1-16

Resume

På socialområdet deltager Randers Kommune i et frikommunenetværk med Høje-Taastrup, Roskilde, København, Favrskov og Aarhus kommuner med afsæt i temaet "Boligområdet - flere billige boliger og fleksible boligløsninger."

Frikommuneforsøgene er på nuværende tidspunkt ved den anden ansøgningsrunde, hvor der blev fremsendt ansøgning om forsøg inden den 1. maj 2017. Loven der giver hjemmel til iværksættelsen af forsøgene, blev godkendt af Folketinget i december 2017.

Byrådet har sendt forsøgene i høring i Udsatterrådet, Handicaprådet, Hoved MED og sektor MED social

Forvaltningen indstiller til de høringsberettigede

1. at der udarbejdes høringssvar vedrørende nedenstående forsøg
2. at Randers Kommune deltager i forsøget om kommunal ombygning og betaling af tomgangsdrift i en delebolig,
3. at Randers Kommune deltager i forsøget om, at en kommune kan stille en grund gratis til rådighed for skæve boliger,
4. at Randers Kommune deltager i forsøget om kommunalt startboligbidrag, og
5. at Randers Kommune deltager i forsøget om kommunalt bidrag til inklusionsboliger

Beslutning

Hovedudvalget den 13. marts 2018:

Hovedudvalget besluttede at overlade til sektorMED på Socialområdet at afgive høringssvar.

Sagsfremstilling

På socialområdet deltager Randers Kommune i frikommunenetværket med Høje-Taastrup, Roskilde, København, Favrskov og Aarhus kommuner med afsæt i temaet "Boligområdet - flere billige boliger og fleksible boligløsninger."

Frikommuneforsøgene er på nuværende tidspunkt ved den anden ansøgningsrunde, hvor der blev fremsendt ansøgning om forsøg inden den 1. maj 2017. Byrådet godkendte sagen på mødet den 22. maj 2017. Loven der giver hjemmel til iværksættelsen af forsøgene, blev godkendt af Folketinget i december 2017.

Konkret drejer det sig om at netværket om at "Boligområdet - flere billige boliger og fleksible boligløsninger" har fremsendte ansøgninger om 3 forsøgsområder. Disse forsøg handler om deleboliger for enlige mødre, inklusionsboliger og deleboliger i ungdomsboliger og billigt nybyggeri. Ansøgningerne har medført at Folketinget har vedtaget 7 nye delelementer i forsøgsforslagene, som kun gælder for borgere fra frikommunerne. Endvidere er der en forsøgsmulighed fra første forsøgsrunde, som ikke tidligere er blevet udnyttet, men også ønskes sendt i høring.

De 8 forsøg er følgende:

1. Der kan ydes boligstøtte, til personer der som følge af et akut boligsocialt behov anvises til et kollektivt bofællesskab etableret i almene ungdomsboliger. Det er en betingelse, at det kollektive bofællesskab består af mindst tre personer samt at samtlige personer i det kollektive bofællesskab har et akut boligsocialt behov.

2. Der kan ydes boligstøtte til kvinder med børn som følge af et akut boligsocialt behov til et kollektivt bofællesskab i en privat lejebolig eller bolig efter lov om almene boliger i forbindelse med et ophold i et botilbud efter § 109 (krisecentre) eller § 110 (forsorgshjem) i lov om social service. Det kollektive bofællesskab kan bestå af ned til to kvinder, der hver har et eller flere hjemmenværende børn. Det kollektive bofællesskab skal bestå af mindst et værelse pr. kvinde og et værelse til hver husstands børn. Herudover skal boligerne indeholde et værelse, der kan fungere som fællesrum for begge lejerers familier. Der skal med andre ord være minimum 5 værelser. Kvinder fra både krisecentre og forsorgshjem kan indgå i bofællesskabet.
3. Det er muligt for en frikommune, at stå for ombygning og tomgangsdrift i en delebolig. Tidligere skulle dette foregå over boligforeningen og dermed huslejen. Forsøget er fra første ansøgningsrunde.
4. Kommunalbestyrelsen kan beslutte at stille en kommunalt ejet ubebygget fast ejendom vederlagsfrit til rådighed for kommunen, en almen boligorganisation, en selvejende institution eller en privat bygherre til etablering af skæve boliger til særligt udsatte grupper. Den råderet, som kommunen giver til bygherren over grunden, skal have en varighed af mindst 30 år. Hvis bygherren er en privat bygherre, skal bygherren efter boligernes færdiggørelse overdrage boligerne enten til kommunen, en almen boligorganisation eller en selvejende institution.
5. Kommunalbestyrelsen kan efter ansøgning fra en almen boligorganisation eller selvejende institution yde startboligbidrag til almene ungdomsboliger i almene boligorganisationers afdelinger og til almene ungdomsboliger ejet af en selvejende institution med henblik på finansiering af en tilknyttet social vicevært i disse boliger for unge fra 18 til og med 24 år. Endvidere kan der yde tilskud til mindre ombygning af eksisterende boliger i forbindelse med deres udlejning som startboliger. Kommunalbestyrelsen kan betinge startboligbidraget af, at kommunalbestyrelsen udøver anvisningsretten. Kommunen betaler lejen for ledige almene ungdomsboliger fra det tidspunkt, den pågældende bolig er ledig, og indtil udlejningen sker. Kommunen garanterer endvidere for lejerens opfyldelse af de kontraktmæssige forpligtelser til istandsættelse af boligen ved fraflytning. De statslige regler på området gælder også for de kommunale startboliger.
6. Kommunalbestyrelsen kan efter ansøgning fra en almen boligorganisation indgå aftale om at udleje ledige almene familie- og ungdomsboliger som inklusionsboliger. Inklusionsboligerne udlejes til psykisk og socialt sårbare personer, der i en periode har behov for en bolig med tilknyttede sociale støttefunktioner. Der kan gives tilskud til ombygning, husleje og støttefunktioner. Kommunen har forpligtelser over for det lejede som ved startboligerne.
7. Kommunalbestyrelsen kan meddele byggetilladelse til byggearbejder, der fraviger bygningsreglementets krav om adgangsforhold, bygningers indretning og elevatorer. Det er en betingelse for fravigelsen, at der udarbejdes en tilgængelighedsstrategi for byggeriet, hvorved det dokumenteres, at det overordnede formål med bygningsreglementets krav er opfyldt, inden der kan meddeles byggetilladelse.
8. Kommunalbestyrelsen kan meddele byggetilladelse til boliger, der opstilles midlertidigt. Byggetilladelsen gælder i 30 år, selv om der sker fornyet opstilling af boligen. Boligen skal opfylde betingelserne i byggetilladelsen i hele perioden. Kommunalbestyrelsen skal behandle bebyggelsesregulerende forhold ved fornyet opstilling af boligen. Ordningen gælder kun for almene boliger.

For at bruge mulighederne i frikommuneforsøgene er det vigtigt at se på, om der reelt er mulighed for at bruge de nye rammer.

Vedrørende forsøg nr. 1 om at et kollektivt bofællesskab kan etableres i almene ungdomsboliger, giver det ikke mening i Randers Kommune, idet der ikke er et stort udbud af ikke anvendte ungdomsboliger.

Vedrørende forsøg nr. 2 om deleboliger har familieafdelingen oplyst, at når det skal være borgere fra frikommunenetværket, for at reglerne gælder, så vil der være meget få kvinder med børn på krisecentre og forsorgshjem, som har brug for en delebolig. For det første vil det for kvinder på krisecentre kun være ca. en fjerdedel af de indskrevne, der vil være fra Randers Kommune. For det andet vil kvinder med børn, som oftest have en indtægt som kan betale en lejebolig i Randers.

Vedrørende forsøg nr. 3 er der et ønske fra integrationsafdelingen om at anvende muligheden for at stå for ombygning og tomgangsdrift i en delebolig. Boligforeningerne vil gerne indgå i en dialog om, hvordan vi konkret etablere deleboligerne.

Vedrørende forsøg nr. 4, 5 og 6 er der generelt fra forvaltningen side et ønske om, at have mulighed for at afprøve disse ændringer i lovgivningen. Boligforeningerne vil gerne indgå i en dialog om, hvordan man konkret kan udmønte forsøgene.

Vedrørende forsøg nr. 7 og 8 er der ikke fra forvaltningens side et ønske om at anvende disse muligheder, idet der ikke er behov for de meget begrænsede ændringer ved byggeri i Randers Kommune.

Efter høring af lovforslaget trådte loven, der giver hjemmel til gennemførelse af frikommuneforsøgene, i kraft i december 2017. Den efterfølgende dialog mellem netværkene, ministeriet og VIVE vedrørende evalueringsprocedure mv. i forbindelse med forsøgene er nu så langt fremme, at forsøgene efter politisk godkendelse kan begyndes. Byrådet har derfor sendt deltagelsen i frikommuneforsøgene nr. 3,4,5 og 6 som er beskrevet ovenfor i høring. Der skal i den forbindelse gøres opmærksom på at der ikke foretages ændringer i lovgivningen, men kun kommunernes mulighed for at indgå i finansieringen.

Lovgivningen på området er vedlagt som bilag.

Økonomi

Ingen

Bilag

Lovgivning på frikommuneområdet runde 2 samt runde 1 om deleboliger

Punkt 102: Nyt fra Hovedudvalget til organisationen

81.38.04-A00-4-17

Beslutning

Det blev besluttet, at der produceres nyhed på Broen med præsentation af det nye Hovedudvalg. Endvidere formidles de nye koncernfælles arbejdsmiljømål til organisationen. Og skrivelserne fra ministerier om fokus på seksuel chikane fremsendes til alle MED-formandskaber.

Sagsfremstilling

Hovedudvalget skal beslutte hvad der skal kommunikeres ud fra mødet til organisationen via. Broen.

Punkt 103: Punkter til kommende møder

81.38.04-A00-4-17

Beslutning

Følgende punkter tages op på kommende møde:

- Drøftelse om justering af MED-aftalen. Formålet med drøftelsen vil i første række være at kortlægge, hvilke justeringer, der er behov for og i den forbindelse at tilrettelægge en proces herom, eventuelt ved nedsættelse af en arbejdsgruppe, som på baggrund af et klart kommissorium kan udarbejde oplæg til forelæggelse for Hovedudvalget.
- På fremtidigt møde - tidligst efter sommerferien 2018 drøftes økonomiske styringsmodeller
- Budget. Det blev tilkendegivet, at der muligvis er behov for afholdelse af et ekstraordinært møde forud for næste ordinære møde i Hovedudvalget.

Sagsfremstilling

Eventuelt.

Punkt 104: Eventuelt

81.38.04-A00-4-17

Beslutning

Der blev orienteret om følgende:

- På baggrund af signalerne i Borgmesterens nytårstale om, at han gerne ser, at der arbejdes på at afskaffe unødigt bureaukrati påført fra byrådet, overvejes hvordan det skal igangsættes.
- På næste byrådsmøde behandles en sag fra et byrådsmedlem om håndtering af vold og trusler, hvorunder der er fremsat forslag om, at en retningslinje, som er vedtaget på Socialområdet skal pålægges udbredt til hele Randers Kommune.
- Der blev orienteret om status vedrørende den eventuelt forestående konflikt, og at der løbende formidles nyheder herom på Broen.

Sagsfremstilling

Eventuelt