

# **REFERAT MED Hovedudvalg d. 07-09-2021**

**Mødedato** Tirsdag d. 07. september 2021 kl. 12:00

**Mødested** D.2.58

## Indholdsfortegnelse

Temadrøftelse om MED's rolle og opgaver v. Jesper Kaas Schmidt.....	3
Drøftelse af fremtidig virtuel opgaveløsning og distancearbejde v. Jesper Kaas Schmidt.....	4
Økonomi/budget v. Lars Sønderby.....	7
Dialogmøde m. Økonomiudvalget d. 14. september v. Lars Sønderby.....	8
Anmodning om ny MED-struktur for Center for Psykiatri og Socialt Udsatte på socialområdet v. H	9
Forslag fra medarbejdersiden i Hovedudvalget til MED organisering i Udvikling, Miljø og Teknik v	11
Organisering af MED i Udvikling, Miljø og Teknik ved Jesper Kaas Schmidt.....	12
Status på kompetenceudvikling for TRIO-grupper v. Helle Bonde.....	14
Forslag til mødekalender for Hovedudvalget 2022 v. Jesper Kaas Schmidt.....	16
Punkter til kommende møder v. Jesper Kaas Schmidt.....	17

# Punkt 104: Temadrøftelse om MED's rolle og opgaver v. Jesper Kaas Schmidt

81.38.04-A00-1-21

## Resume

*Hovedudvalget har besluttet, at der på udvalgte møder gennemføres temadrøftelser, hvor aktuelle/tværgående emner drøftes. På dette møde sættes der lys på MED's rolle og opgaver. Sanne Nikolajsen fra FOA vil give oplæg og lægge op til drøftelser.*

## Indstilling:

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget

1. at drøfte roller og opgaver i Hovedudvalget

## Beslutning

Hovedudvalget drøftede udvalgets roller og opgaver.

## Sagsfremstilling

På baggrund af tidligere aftaler om fælles kompetenceudvikling for Hovedudvalget giver Sanne Nikolajsen fra FOA oplæg og lægger op til drøftelse om Hovedudvalget's rolle og opgaver.

## Økonomi

Der er ingen økonomiske konsekvenser ved beslutningen.

# Punkt 105: Drøftelse af fremtidig virtuel opgaveløsning og distancearbejde v. Jesper Kaas Schmidt

81.00.00-A00-11-21

## Resume

Covid-19 pandemien har i en lang periode medført ændrede arbejdsforhold for mere eller mindre alle medarbejdere i Randers Kommune. Direktionen, Hovedudvalget og MED-organisationen i øvrigt har derfor haft en stor opmærksomhed på medarbejdernes arbejdsmiljø og trivsel for hele organisationen. En mindre del af organisationen har arbejdet hjemmefra (distancearbejde) og har i den sammenhæng i højere grad arbejdet med de virtuelle samarbejdsformer. Da HMU skal kvalificere ledelsens beslutningsgrundlag på tværs af hele organisationen vil denne indstilling samle op på organisationens erfaringer fra perioden og fremføre mulige perspektiver for brugen af virtuelle møder/opgaveløsning samt distancearbejde. Denne drøftelse vil ligeledes blive gennemført i Sektor MED administration.

## Indstilling:

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget

1. at drøfte perspektiverne vedrørende brugen af virtuel opgaveløsning og distancearbejde.

## Beslutning

Hovedudvalget drøftede perspektiverne vedrørende brug af virtuel opgaveløsning og distancearbejde.

Hovedudvalget bakker op om, at der vil blive lagt op til lokale drøftelser om den konkrete udmøntning på arbejdspladserne, og at erfaringerne fra coronatiden skal bringes med fremadrettet.

Direktionen tager inputtene med og behandler temaet forventeligt inden for en måneds tid. Herefter meldes rammerne ud til organisationen, herunder i forhold til de arbejdsmiljømæssige regler, som skal overholdes.

## Sagsfremstilling

### 1. Efter Covid-19

Covid-19 har været en del af hverdagen siden marts 2020. Pandemien har medført landsdækkende restriktioner og anbefalinger, hvilket har forårsaget ændrede arbejdsforhold for mere eller mindre alle medarbejdere i Randers Kommune. I den forbindelse har direktionen, Hovedudvalget og MED-organisationen i øvrigt haft en stor opmærksomhed på medarbejdernes arbejdsmiljø og trivsel i hele organisationen.

Mange medarbejdere har skulle gentænke løsningen af kerneopgaven. Det gælder både i forhold til kommunens borgerrettede serviceydelser samt de administrative opgaver. Der er gjort mange gode erfaringer og ny læring i forhold til måden, hvorpå vi løser kerneopgaven. Og både direktionen, HMU og Sektorudvalgene ønsker at tage disse betragtninger med i forhold til den fremtidige opgaveløsning. På den baggrund opfordres der til, at alle MED udvalg drøfter tiden efter Covid-19 og dennes betydning for opgavevaretagelse og arbejdsmiljø.

En gruppe af medarbejdere både med administrative og borgerrettede opgaver har arbejdet hjemmefra/distancearbejde i perioden med Covid-19. Denne indstilling lægger op til en drøftelse af, hvilken læring der kan affødes af dette ud fra de erfaringer, der er gjort under Covid-19. Brugen af fremtidige virtuelle samarbejdsformer samt distancearbejde skal gerne medføre en mere effektiv og meningsfuld arbejdsdag - vel at mærke indenfor en ramme, der fortsat balancerer det fysiske samværs betydning for opgaveløsningen, arbejdsmiljøet og sammenhængskraften på arbejdspladsen.

Det skal samtidigt understreges, at langt hovedparten af kommunens opgaver forudsætter medarbejdernes fysiske tilstedeværelse. De fleste af kommunens medarbejdere har derfor ikke mulighed for at løse deres opgaver via distancearbejde. For så vidt virtuelle samarbejdsformer og hjælperedskaber, så er mulighederne for øget anvendelse dog til stede på langt de fleste serviceområder.

Denne indstilling samler op på disse erfaringer og perspektiver fra perioden, og der er ligeledes lagt op til en drøftelse i sektor MED administration af mulige perspektiver for brugen af virtuelle møder/opgaveløsning samt distancearbejde.

## 2. Lokale erfaringer og perspektiver fra Randers Kommune

### 2.1 Covid-19 i et arbejdsmiljøperspektiv

I januar 2021 blev der gennemført en undersøgelse af 'Covid-19 i et arbejdsmiljøperspektiv' med både kvantitative og kvalitative data.

Undersøgelsen viste blandt andet, at fleksibilitet og nytænkning har været et grundvilkår for fortsat at lykkes med at løse kerneopgaven under Covid-19. I undersøgelsen beskrev medarbejderne, hvilke fremadrettede perspektiver, som kan viderebringes efter Covid-19. Det handler blandt andet om følgende:

- **Virtuelle møder, kurser og videndeling**

Virtuelle møder, kurser og videndeling kan spare både tid og ressourcer. Nogle medarbejdere er vant til at deltage i møder på forskellige fysiske matrikler, og her giver de virtuelle møder blandt andet en tidsbesparelse i at kunne deltage fra egen arbejdsplads. Ligeledes opleves det, at mødets kvalitet understøttes gennem den virtuelle form, hvor møderne kan opleves mere effektive og direkte.

- **Virtuel opgaveløsning**

Flere medarbejdere har fået erfaringer med en virtuel opgaveløsning, eksempelvis ved borgerkontakt gennem videomøder og andre har overført deres undervisningskompetencer til onlineundervisning. Det er erfaret, at videomøder med fordel kan anvendes med borgere, der foretrækker virtuel kontakt fremfor fysisk fremmøde af både psykiske og fysiske årsager. Dette skal dog ske indenfor de lovgivningsmæssige rammer.

- **Fleksibel arbejdstilrettelæggelse (distancearbejde)**

Der har generelt været nogle positive erfaringer med at arbejde fra distancen. Medarbejdere som ikke tidligere har haft denne mulighed for fleksibel arbejdstilrettelæggelse, har haft gode erfaringer hermed. Den fleksible arbejdstilrettelæggelse har for mange medarbejder øget effektiviteten grundet mulighed for fordybelse og arbejdsro. Perioden med distancearbejde har dog også givet nogle udfordringer - dels med sikring af koordinering på tværs og med fokus på arbejdsmiljøet (både det fysiske og det psykiske).

### 2.2 Drøftelser i sektor MED Administrationen

Sektor MED Administrationen har indsamlet erfaringer på det administrative område fra Covid-19 perioden. Der vil være en drøftelse på Sektor MED administration i forhold til opsamling på disse set særligt i lyset af distancearbejde og virtuelle samarbejdsformer.

### 2.3 Opmærksomhedspunkter

I begge undersøgelser fremhæves det, at et væsentligt opmærksomhedspunkt, er det fortsatte behov for sammenhængskraft og fællesskabet på arbejdspladsen. Denne sammenhængskraft sikrer, at der er videndeling og sparring om opgaverne i dagligdagen samt koordinering. Derfor skal der være en balance mellem fysisk tilstedeværelse og distancearbejde samt en balance mellem virtuelle samarbejdsformer og fysiske samarbejdsformer. Der må altid vælges den løsning, som er bedst for opgavevaretagelsen.

## 3. Perspektiver i forhold til brugen af virtuelle møder og virtuel opgaveløsning

Fremadrettet kan der arbejdes videre med at fremme de digitale muligheder både i forhold til opgavevaretagelse med borgerne, mødekultur, kurser og videndeling. Der kan dels arbejdes med en fleksibel mødekultur med både fysiske møder, virtuelle møder eller kombinationen af de to: hybridmødet, hvor en del af mødedeltagerne er samlet på samme lokation, mens resten deltager fra hver deres placering via et videosignal.

Derudover kan der arbejdes med at øge anvendelsen af virtuelle arbejdsformer til afviklingen af uddannelse, kurser etc. i form af webinarer, live-stream etc. samt til møder med eksterne samarbejdspartnere (netværk og erfagrupper med andre kommuner mv.) og i forhold til borger-/brugerinddragelse (eksempelvis virtuelle borgermøde). Dette skal dog ske indenfor den lovgivningsmæssige ramme.

Formålet er at øge fleksibiliteten og effektiviteten i forhold til opgavevaretagelsen - herunder mindske behovet for transporttid i tjenesten. Dette perspektiv støtter dermed også op omkring kommunens Strategi for rekruttering og kompetenceudvikling i forhold til gøre anvendelsen af teknologien til en naturlig del af medarbejdernes hverdag.

En øget brug af virtuelle mødeformer, uddannelse og borgerkontakt vil lokalt fordrø overvejelser om ændrede behov for indretningen af arbejdspladserne, fortsatte investeringer i den nødvendige teknologi (nødvendige

licenser og hardware), kompetenceudvikling i anvendelsen samt en kulturudvikling, som understøtter øget brug af virtuel opgaveløsning og virtuelle arbejdsformer.

#### **4. Perspektiver om mulighed for distancearbejde**

Ved muligt brug af distancearbejde, skal der fortsat sikres en sammenhængskraft, videndeling og koordinering af arbejdsopgaverne, hvilket fortsat vil fordrer fysisk tilstedeværelse i hovedparten af arbejdsugen - og på mange arbejdspladser fysisk tilstedeværelse hele ugen, som det klare udgangspunkt.

Distancearbejde kan benyttes i det omfang, det er til gavn for opgaveløsningen og styrker arbejdsmiljøet i form af fordybelse og effektivitet. Som en del af rammen fastslås det samtidigt, at muligheden for benyttelse af distancearbejde er frivillig for den enkelte medarbejder, ligesom Randers Kommune kun har ansvar for indretning af den fysiske arbejdsplads på kommunens matrikel. Når arbejdstiden i den ansattes hjem sker i mindre omfang svarende til mindre end 1 dag om ugen, stiller arbejdsmiljølovgivningen ikke krav til indretningen af hjemmearbejdspladsen.

Indenfor denne ramme fastlægger den lokale ledelse - efter dialog med medarbejderne - selv de nærmere retningslinjer for en eventuel anvendelse af distancearbejde. Herunder omfang, behov for koordinering og forudgående aftaler, forventninger/krav til medarbejdere mv.

#### **Økonomi**

Der er ingen økonomiske konsekvenser ved beslutningen.

#### **Videre proces**

På baggrund af drøftelsen i Hovedudvalget og drøftelsen i sektor MED administrationen færdiggør direktionen rammesætningen og denne kommunikeres ud til hele organisationen.

## Punkt 106: Økonomi/budget v. Lars Sønderby

81.38.04-A00-1-21

### Sagsfremstilling

#### Økonomi/budget v. Lars Sønderby

Der gives en orientering om status vedrørende kommunens økonomi - herunder det forventede regnskab for 2021 samt forslaget til basisbudget 2022-2025 og den videre budgetprocedure.

Forslag til budget 2022-25 offentliggøres fredag d. 3. september. Her er Hovedudvalget, formandskaberne i MED samt formandskaberne fra Rådene inviteret til virtuel budgetorientering.

Derudover tilbydes Hovedudvalget d. 6. september en detaljeret gennemgang af budgetforslaget v. Økonomidirektør Lars Sønderby.

Hovedudvalget er ligeledes indkaldt til møde d. 27. september hvor der gives en orientering om den netop indgåede budgetaftale (Budget 2022-25). Medarbejdersiden kan i den forbindelse vælge at afgive udtalelse.

Budgetmaterialet inklusiv høringsportal findes på Randers.dk [her](#)

### Indstilling:

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget

1. at status på økonomi tages til efterretning
2. at udvalget drøfter om der ønskes at afgive et eventuelt hørings svar til forslag til budget 2022-25

### Beslutning

Ad 1: Status på økonomien blev tages til efterretning.

Ad 2: Medarbejderne tog orienteringen til efterretning. De fremhævede åbenheden i oplæggene ved budgetorienteringen og det efterfølgende møde for HMU, og at fremlæggelserne var rigtig gode.

Medarbejderne oplyste - som også tilkendegivet på møde den 3. september - at de ønsker at afgive hørings svar.

# Punkt 107: Dialogmøde m. Økonomiudvalget d. 14. september v. Lars Sønderby

81.38.04-A00-1-21

## Sagsfremstilling

Hovedudvalget afholder dialogmøde med Økonomiudvalget d. 14. september i forbindelse med politisk 1. behandling af forslag til Budget 2022-25 i Randers Kommune.

Det er aftalt i Hovedudvalget, at en nedsat arbejdsgruppe skal udarbejde forslag til dagsorden, herunder indhold og proces til dialogmødet. Den nedsatte arbejdsgruppe består af Lars S., Ditte, Jane, Marianne, Birgitte samt Gitte.

Arbejdsgruppen har afholdt møde d. 16. august, og gruppens forslag til dagsorden skal godkendes på mødet i Hovedudvalget d. 7. september.

Forslag til dagsorden er vedhæftet.

## Indstilling:

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget

1. at forslag til dagsorden til dialogmøde med økonomiudvalget godkendes

## Beslutning

Hovedudvalget godkendte dagsorden for dialogmødet med Økonomiudvalget.

## Bilag

Dagsorden til dialogmøde med Økonomiudvalget\_14.9.2021

# Punkt 108: Anmodning om ny MED-struktur for Center for Psykiatri og Socialt Udsatte på socialområdet v. Helene Bækmark

00.00.00-A00-11-20

## Resume

Med baggrund i sammenlægning af Center for Psykiatri og Center for Socialt Udsatte i foråret 2021 anmoder forvaltningen Hovedudvalget om tilpasning af MED-strukturen på socialområdet. Det gælder specifikt sammenlægning af Lokalt Område MED for Center for Psykiatri og Center for Socialt Udsatte samt sammenlægning af personalemøder med MED-status for Myndighed for Socialt Udsatte og Myndighed for Psykiatri. Der er opbakning til de ønskede tilpasninger blandt medarbejdere, ledere og faglige organisationer.

## Indstilling:

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget:

1. At sammenlægning af Lokalt Område MED for Center for Psykiatri og Center for Socialt Udsatte godkendes.
2. At sammenlægning af personalemøder med MED-status for Myndighed for Socialt Udsatte og Myndighed for Psykiatri godkendes.

## Beslutning

Ad 1: Hovedudvalget godkendte sammenlægningen af lokalt område MED for center for psykiatri og socialt udsatte.

Ad 2: Udvalget godkendte sammenlægning af personalemøder med MED status for myndighed for socialt udsatte og myndighed for psykiatri.

Efter ønske blev det præciseret, at medarbejderrepræsentationen i det lokale område MED ser således ud: SL 3 pladser, FOA 2 pladser, DS 2 pladser, mens HK, Ergoterapeuterne og sygeplejerskerne hver har 1 plads.

## Sagsfremstilling

Social- og arbejdsmarkedsdirektøren besluttede den 15. januar 2021 at lægge Center for Psykiatri og Center for Socialt Udsatte sammen i et nyt center "Center for Psykiatri og Socialt Udsatte" pr. 1. februar 2021 efter positive tilkendegivelser fra høringsparterne.

Der har i foråret 2021 været gennemført dialog med de berørte dele af MED-organisationen om tilpasning af MED-strukturen. De berørte dele af MED-organisationen er:

1. De Lokale Område-MED udvalg (herefter kaldet LOM), specifikt LOM for Center for Psykiatri og LOM for Center for Socialt Udsatte
2. Myndighed for Udsatte og Myndighed for Psykiatri, som begge tidligere har haft personalemøder med MED-status

Nedenfor fremgår ønsker til tilpasning af MED-strukturen for disse dele af MED-organisationen.

### Sammenlægning af personalemøder med MED-status for ny myndighedsafdeling

Der er enighed blandt ledere og medarbejdere om at sammenlægge de i dag to eksisterende personalemøder med MED-status for de tidligere myndighedsafdelinger for Psykiatri og Socialt Udsatte. Det skal bidrage til at sikre sammenhæng i en ny fælles myndighedsafdeling for det samlede center.

### Etablering af nyt LOM for Center for Psykiatri og Socialt Udsatte

Der er enighed mellem ledelsen og de faglige organisationer om at sammenlægge LOM for Psykiatri og LOM for Socialt Udsatte. Ligeledes er der enighed om nedenstående model for etablering af det nye LOM for Center for Psykiatri og Socialt Udsatte.

Tabel 1: Sammensætning af nyt LOM for Center for Psykiatri og Socialt Udsatte:

	Område MED i Center for Psykiatri og Socialt Udsatte
Lederrepræsentanter	Centerleder

	2 ledere fra centeret 1 lederrepræsentant fra selvejende institutioner
Medarbejderrepræsentanter	10 medarbejderrepræsentanter <sup>1</sup>
Arbejdsmiljørepræsentanter	4 arbejdsmiljørepræsentanter
I alt	18 medlemmer

Noter: <sup>1</sup>Der er i ledelsen et ønske om, at der i udvælgelsen af medarbejderrepræsentanter til det nye LOM er fokus på at sikre en bred og gerne ligelig repræsentation af medarbejdere fra de tidligere to centre

Udgangspunktet for sammensætningen har været, at det er vigtigt for ledelsen, at der skabes et LOM, som er manøvredygtigt. Samtidig vurderer ledelsen, at udvalgets størrelse giver mulighed for en repræsentativ sammensætning af medarbejder- og lederkredsen.

Forslaget tager dermed udgangspunkt i principperne omkring sammensætning af lokal MED jf. MED-aftalens paragraf 8.

De faglige organisationer har i en fælles tilbagemelding til ledelsen tilkendegivet, at de godkender det fremlagte forslag til sammensætning af nyt område MED i Center for Psykiatri og Socialt Udsatte.

Der er vedlagt organisationsplan før og efter sammenlægning samt underskrevne forståelsespapirer henholdsvis for:

- Sammenlægning af personalemøder med MED-status (fra Myndighed Socialt Udsatte og Myndighed Psykiatri)
- Etablering af nyt LOM for Center for Psykiatri og Socialt Udsatte.

## **Bilag**

Bilag - tidl. organisering af centrene

Bilag - ny organisering Center for Psykiatri og Socialt Udsatte

Forståelsespapir nyt LOM psykiatri og udsatte

Forståelsespapir Sammenlægning af Myndighed Socialt Udsatte og Myndighed Psykiatri

# **Punkt 109: Forslag fra medarbejdernes side i Hovedudvalget til MED organisering i Udvikling, Miljø og Teknik v. Marianne Dalby Møller**

81.38.04-A00-1-21

## **Indstilling:**

Medarbejdernes side i Hovedudvalget indstiller til Hovedudvalget

1. at drøfte forslag til MED-struktur i Udvikling, Miljø og Teknik

## **Beslutning**

Hovedudvalget drøftede forslag til MED struktur i Udvikling Miljø og Teknik.

Ledelsen tilkendegav, at man ikke kan bakke op om et område MED med direktøren for bordenden. MED-strukturen er forhandlet og aftalt med de relevante parter og der bakkes op om den nuværende struktur.

## **Sagsfremstilling**

**Forslag fra medarbejdernes side i Hovedudvalget til MED-struktur i Udvikling, Miljø og Teknik**

Medarbejdernes side i Hovedudvalget har fremsendt forslag til MED-struktur i Udvikling, Miljø og Teknik.

Forslaget er vedhæftet som bilag.

## **Bilag**

Forslag fra medarbejdernes side i Hovedudvalget til MED-organisering i Udvikling, Miljø og Teknik

# Punkt 110: Organisering af MED i Udvikling, Miljø og Teknik ved Jesper Kaas Schmidt

81.00.00-A00-8-18

## Resume

Der fremlægges forslag om oprettelse af et lokalt MED-udvalg for administrative medarbejdere i Udvikling, Miljø og Teknik, og således at udvalget knyttes an til sektorMED administrationen. Sagen er behandlet på tidligere møder i HMU, henholdsvis i december 2020 og i maj 2021, da medarbejderrepræsentanter ønskede forslaget yderligere belyst. Der er på mødet i maj 2021 givet en opsummering af processen, herunder en orientering om, at medarbejdernes spørgsmål har været forelagt for KL til udtalelse. KL's udtalelse er vedhæftet som bilag.

Sagen fremlægges for HMU med henblik på at udvalget tiltræder anmodning om at det lokale MEDudvalg bliver etableret.

## Indstilling:

Forvaltningen indstiller til

1. at Hovedudvalget tiltræder anmodning om oprettelse af et lokalt MED på det administrative område i Udvikling, Miljø og Teknik

## Beslutning

Hovedudvalget drøftede forslaget.

Medarbejdersiden anerkender at der bør være lokale MED i Udvikling, Miljø og Teknik, og mener at de skal oprettes under de ledere som har kompetencen. Medarbejdersiden er optaget af, at de MED organiseringer der er etableret i kommunen, kan honorere de krav, forpligtigelser og rammer, som fremgår af MED Rammeaftalen samt kommunens lokale MED aftale, herunder også organiseringen af MED i UMT. Medarbejdersiden mener ikke at den foreslåede skabelon kan opfylde og leve op til de forpligtigelser og det indhold, som MED aftalen beskriver. Medarbejdersiden foreslår i stedet en organisering som fremført og drøftet under pkt 109 og vedlagt dagsorden d.7.9 samt referatet.

Ledelsen bakker op om forslaget om at etablere et lokalt MEDudvalg på det administrative område, sådan som det er beskrevet i sagsfremstillingen. Ledelsen henviser til, at forslaget er fremsat af ledere og medarbejdere i Udvikling, Miljø og Teknik, samt at konstruktionen har været forelagt for KL, som har tilkendegivet, at den er i overensstemmelse med MEDaftalen. Ledelsen udtrykte stor beklagelse over, at der ikke kan opnås konsensus om at etablere det lokale MEDudvalg som ønsket af de berørte. Og det vil få den konsekvens, at TR og ledere fremadrettet må holde sig til relevante drøftelser på lokalt niveau i en uformel model.

## Sagsfremstilling

Der er fra de berørte ledere og medarbejdere på det administrative område i Udvikling, Miljø og Teknik fremsat ønske om etablering af et lokalt MED-udvalg.

Der har været en længere proces med flere drøftelser i HMU og nedsættelse af en arbejdsgruppe under HMU.

Sagen har været behandlet på tidligere møder i HMU, herunder sidst i marts 2021, hvor medarbejderne fremsatte en række synspunkter som efterfølgende er forelagt KL. Se vedlagte bilag: Spørgsmål og besvarelse.

Sagen har senest være behandlet på møde i HMU den 18. maj 2021. Referat fra mødet lyder således:

"Der blev givet en orientering om forløbet. I den sammenhæng blev det fremhævet, at de spørgsmål, som blev gengivet i referat fra møde i Hovedudvalget den 15. marts havde været forelagt for KL til besvarelse.

Medarbejderne tilkendegav, at man var enig i besvarelsen og ikke ønskede at forelægge spørgsmålene for Forhandlingsfællesskabet, ligesom der ikke var yderligere spørgsmål til de centrale parter.

Jesper Kaas Schmidt udtrykte ønske om, at sagen nu finder en afslutning, som imødekommer ønskerne fra de berørte ledere og medarbejdere. Og han efterlyste respons på forslaget om at etablere udvalget med en periode hvorefter der foretages en evaluering".

HMU's formandskab har på møde den 23. august drøftet forslaget med de berørte parter i Udvikling, Miljø og Teknik. I den sammenhæng blev der talt om at det ønskede lokale MEDudvalg kunne knyttes an til sektorMED for administrationen, således helhedstilgangen for alle medarbejdere med arbejdsplads på Laksetorvet bliver fastholdt. Dette er ledelsen enig i, giver god mening.

## **Økonomi**

Der er ingen økonomiske konsekvenser ved sagens behandling

## **Bilag**

Spørgsmål og besvarelse pba. behandling af nyt MED i UMT

# Punkt 111: Status på kompetenceudvikling for TRIO-grupper v. Helle Bønde

81.38.00-A00-2-20

## Resume

Hovedudvalget har besluttet at overskydende midler fra AKUT-puljen for overenskomstperioden 2018-2020 anvendes til kompetenceudviklende aktiviteter for TRIO-grupperne (arbejdsledere, AMR og TR). Der er ca. 250.000 kr. til rådighed, og en arbejdsgruppe under HMU har til opgave at tilrettelægge, hvilke tilbud, der udbydes. Der fremlægges her en status på aktiviteter afholdt i 1. halvår af 2021 samt planerne for 2. halvår af 2021.

## Indstilling:

Forvaltningen indstiller,

1. at Hovedudvalget tager orienteringen om anvendelse af overskydende AKUT-midler for overenskomstperioden 2018-2021 til efterretning

## Beslutning

Hovedudvalget tog orienteringen til efterretning.

## Sagsfremstilling

### Status for aktiviteterne i 1. halvdel af 2021

I foråret er der gennemført følgende aktiviteter, som alle er afholdt online.

- \* 23. april: Humor - som værktøj til arbejdsglæde v. Karen-Marie Lillelund
- \* April og maj: 3 workshops á timer om "Arbejdsfællesskabet under corona - TRIOs mulighed for at styrke fællesskabet i en krisetid" v. Human House
- \* 12. maj 2021: TRIOens opgaver i en krisetid v. Perspektivgruppen
- \* 12. maj: Omsætning af "Ønskelisten fra Coronatrivsel.dk" - til praksis
- \* 8. juni: Mental sundhed i en coronatid v. Storm Stensgaard

Ovenstående aktiviteter har i alt haft 388 tilmeldte. De fordelte sig således: Karen Marie Lillelunds oplæg 112; Arbejdsfællesskaber under corona - TRIOs mulighed for at styrke fællesskabet i en krisetid med henholdsvis to fuldt bookede hold med 26 deltagere og ét hold med 17 deltagere. TRIO'ens opgaver i en krisetid 57 tilmeldte; "Ønskelisten" 18 tilmeldte; Oplæg med Storm Stensgaard 132 tilmeldte.

Da der blev opfordret til, at TRIO deltog samlet er det forventeligt at det samlede deltagerantal har oversteget antal tilmeldte.

Aktiviteterne i 1. halvdel af 2021 har medført en samlet udgift på: ca. 99.000 kr. Der er således ca. 150.000 kr. til disposition efteråret 2021.

### Planlagte aktiviteter i 2. halvdel af 2021

Arbejdsgruppen har drøftet aktiviteterne for efteråret. Der er planlagt 3 gå-hjem møder med eksterne oplægsholdere med plads til 80-200 personer. Endvidere afholdes 2 gange 3 timers workshop med op til 20 deltagere på hver workshop.

Nedenfor beskrives tidspunkt for afholdelse og temaerne:

Onsdag den 6. oktober kl. 14.00-15.30 om arbejdsglæde og trivsel v. Thomas Flindt, Kulturhuset i Store sal/Arena Randers

Torsdag den 11. november kl. 14.00-16.00: Kunsten at brokke sig v. Storm Steensgaard i Arena Randers

Mandag den 29. november: 2 gange 3 timers workshop om det gode samarbejde i TRIO-gruppen & med "baglandet" med Solveig Haumann, afholdes på Laksetorvet

Torsdag den 9. december kl. 13.30-15.30: Hjernen på overarbejde med Psykolog Vibeke Gregersen i Arena Randers

Aktiviteterne vil blive formidlet via Broen og ved direct mail til ledere, TR og AMR i hele Randers Kommune.

## **Økonomi**

Udgifterne til arrangementer afholdes indenfor AKUT-midler, som er øremærket til aktiviteterne.

# Punkt 112: Forslag til mødekalender for Hovedudvalget 2022 v. Jesper Kaas Schmidt

81.38.04-A00-1-21

## Sagsfremstilling

### Forslag til mødekalender for Hovedudvalget 2022 v. Jesper Kaas Schmidt

Hovedudvalget afholder 6 ordinære møder om året. Derudover er det aftalt, at der afholdes 2 årlige dialogmøder med Økonomiudvalget, et i hvert halvår.

Forslag til mødedatoer for de 6 ordinære møder i 2021 fremgår i nedenstående:

Kvartal	Dato	Tidspunkt
1. kvartal	8. februar	Kl. 10-13
1. kvartal	10. marts	Kl. 12-15
2. kvartal	23. maj	Kl. 10-13
3. kvartal	6. september	Kl. 10-13
4. kvartal	31. oktober	Kl. 10-13
4. kvartal	14. december	Kl. 10-13

De 2 dialogmøder med Økonomiudvalget er datofastlagt jf. godkendt politisk kalender for 2022 Datoerne fremgår nedenfor:

Halvår	Dato og tidspunkt
1. halvår	14. marts kl. 14.30-15.30
2. halvår	8. september kl. 14.30-15.30

Efterfølgende mødet i Hovedudvalget indkaldes udvalget til de nævnte møder i 2022.

## Indstilling:

Forvaltningen indstiller til

1. at forslag til mødekalender 2022 for Hovedudvalget godkendes

## Beslutning

Mødekalenderen blev godkendt.

# Punkt 113: Punkter til kommende møder v. Jesper Kaas Schmidt

81.38.04-A00-1-21

## Beslutning

Udvalget tog orienteringen til efterretning.

## Sagsfremstilling

### Punkter til kommende møder v. Jesper Kaas Schmidt

#### 8. november

- Økonomi/budget
- Orientering om valg til MED og AMO 2022 i Randers Kommune  
Der afholdes valg til MED og arbejdsmiljøorganisationen (AMO) i 1. kvartal 2022 i Randers Kommune. Der gives en orientering omkring den kommende valghandlingsproces.
- Temadrøftelse om Randersmodellen.

#### 15. december

- Økonomi/budget
- Forslag til koncernfælles trivselsmåling 2022 i Randers Kommune
- Godkendelse af nye arbejdsmiljømål i Randers Kommune
- Forslag til Personale - og ledelsespolitik i Randers Kommune (1. nedslag)
- Arbejdsmiljøkonference 2022
- Orientering om nyt byråd og udvalgsstruktur