

REFERAT MED Hovedudvalg d. 11-12-2024

Mødedato Onsdag d. 11. december 2024 kl. 09:00

Mødested D.2.58

Indholdsfortegnelse

Den gode omgangstone v. Lene Skjøtt.....	3
Økonomi/budget v. Lars Sønderby.....	4
Pause (15. min.).....	5
Koncernfælles Trivselsmåling 2025 og Arbejdsmiljøkonference 2025 v. Lene Skjøtt.....	6
Fremtidens Randers v. Lars Sønderby.....	8
Rammer for frihed med og uden løn v. Jesper Kaas Schmidt.....	10
Status på udsendelse af brev til deltidsansatte om muligheden for fuldtidsansættelser v. Maria Scho	12
Rammerne for hjemmearbejde og vejledning til medarbejdere i forhold til hjemmearbejde v. Lars S	13
Sammenlægning af Børnehandicap, dagtilbuds- og familieområdet i Børn og Skole v. Carsten Otte	15
Orientering om Regeringens udspil til ny sundhedsreform/ældrereform/beskæftigelsesreform/Grøn	18
Meddelelser v. formandskabet.....	20
Punkter til kommende møder v. Jesper Kaas Schmidt.....	21
Evaluering af mødet med udgangspunkt i kodeks for det gode samarbejde i Hovedudvalget v. Brian	22

Punkt 25: Den gode omgangstone v. Lene Skjøtt

81.00.00-G01-22-24

Resumé

Randers Kommune ønsker fortsat at have fokus på positiv kommunikation og særligt herunder den gode omgangstone med betydning for et godt arbejdsmiljø og psykologisk tryghed på arbejdspladsen. I den forbindelse anbefales det, at temaet drøftes i relevante MED-udvalg i Randers Kommune.

Indstilling

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget:

1. At oplæg til den gode omgangstone drøftes.

Referat

Den gode omgangstone blev drøftet. HMU anbefaler, at alle MED-udvalg i Randers Kommune drøfter den gode omgangstone i 1-2. kvartal 2025.

Sagsfremstilling

Randers Kommune har de senere år haft fokus på den interne kommunikation med tematikker såsom ligestilling samt forebyggelse og håndtering af krænkelser. Både Personale- og Ledelsespolitikken samt Kønsigestillingspolitikken lægger op til en ligestillende og krænkelserfri arbejdskultur, hvor der aktivt siges fra over for krænkende adfærd.

For at fastholde fokus på god intern verbal og nonverbal kommunikation anbefales det, at relevante MED-udvalg i Randers Kommune gennemfører en temadrøftelse omhandlende 'den gode omgangstone'. For at understøtte en sådan drøftelse, er der udarbejdet PP samt en side på BROEN med konkrete værktøjer til både forberedelse samt opfølgning på drøftelsen om 'den gode omgangstone'. Temadrøftelsen kan dække over forskellige emner i årshjulet såsom 'den attraktive arbejdsplads', 'Vold, mobning og chikane' samt 'Personale- og Ledelsespolitik'.

Bilag 1 er vedhæftet: PP omkring den gode omgangstone.

Procesplan

Efter drøftelse på Hovedudvalget er forslaget, at formandskabet udsender sagsfremstilling, den vedhæftede PP samt link til Broen til alle MED-formandskaber i Randers Kommune, så temadrøftelsen kan finde sted i 1. eller 2. kvartal 2025 i MED-udvalgene. Materialet er yderligere udarbejdet til, at ledere kan gøre brug heraf på personalemøder.

Hvis den lokale arbejdsplads ønsker at udvikle et lokalt datagrundlag at drøfte temaet ud fra, er der udarbejdet en survey vedr. omgangstone og psykologisk tryghed på arbejdspladsen. AM-gruppen på den lokale arbejdsplads har derved muligheden for at undersøge, hvordan medarbejderne oplever den lokale omgangstone. Formandskaberne på den lokale arbejdsplads kan igangsætte denne survey ved at kontakte Personale og HR via mail: HR@randers.dk.

Bilag

Bilag 1 -God omgangstone PowerPoint

Punkt 26: Økonomi/budget v. Lars Sønderby

81.38.04-A00-2-23

Resumé

Hovedudvalget orienteres om forventet regnskab 2024 samt status på udmøntningen af budget 2025-2028.

Indstilling

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget

1. at orienteringen tages til efterretning

Referat

Der blev givet en orientering om forventet regnskab 2024 samt status på udmøntningen af budget 2025-2028.

Det blev aftalt, at der fremadrettet ved punkter omkring økonomi/budget vedlægges relevant aktuelt budget-materiale som er behandlet i Byrådet. Dette som baggrund for information og drøftelse af punktet.

Sagsfremstilling

Der gives en orientering om forventet regnskab 2024 samt en kort status på udmøntningen af budget 2025-2028.

Punkt 27: Pause (15. min.)

81.38.04-A00-2-23

Sagsfremstilling

Det er aftalt i Hovedudvalget, at der indlægges pause på 15 min. i hvert ordinært møde.

Punkt 28: Koncernfælles Trivselsmåling 2025 og Arbejdsmiljøkonference 2025 v. Lene Skjøtt

87.00.00-G01-1-24

Resumé

I 2025 gennemføres koncernfælles APV, trivselsmåling og ledelsesevaluering for alle medarbejdere og ledere i Randers Kommune. Sidst Trivselsmålingen blev gennemført var i 4. kvartal 2022 og skal derfor gentages i 4. kvartal 2025. Der lægges op til, at de overordnede rammer og proces er identiske med de seneste Trivselsmålinger, herunder at der afholdes Arbejdsmiljøkonference d. 6. november 2025. Der forslås enkelte justeringer i spørgerammen for trivselsmålingen.

Indstilling

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget

1. at rammer for Koncernfælles Trivselsmåling 2025 drøftes
2. at rammer for Arbejdsmiljøkonference 2025 drøftes
3. at spørgerammen drøftes i henhold til forslag til mindre justeringer

Referat

Punktet blev drøftet og godkendt.

Sagsfremstilling

Ultimo 2025 gennemføres koncernfælles APV, trivselsmåling og ledelsesevaluering for alle medarbejdere og ledere i Randers Kommune. Koncernfælles Trivselsmåling gennemføres minimum hvert 3 år, jf. Arbejdsmiljøloven, Aftale om Sundhed og Trivsel på arbejdspladserne samt Kvalitetsreformen. Sidst Trivselsmålingen blev gennemført i Randers Kommune var i 4. kvartal 2022 og skal derfor gentages i 4. kvartal 2025. Personale og HR er ansvarlig for planlægning, gennemførelse samt opfølgning.

Ad pkt. 1 Rammer og proces fastholdelse

Ved de seneste 3 trivselsmålinger i henholdsvis 2016, 2019 samt 2022 har rammer og proces samt spørgerammer været næsten identiske. Der lægges op til, at de overordnede rammer og proces er identiske med de sidste Trivselsmålinger. Se bilag 1: Rammer for Koncernfælles trivselsmåling 2025.

Der er således tale om at:

- Trivselsmålingen er en "tre-i-én-måling" med fysisk og psykisk APV, ledelsesevaluering samt trivselsmåling
- Trivselsmålingen er koncernfælles for alle ledere og medarbejdere i Randers Kommune
- Kortlægningen er spørgeskemabaseret, og tager udgangspunkt i én koncernfælles spørgeramme for henholdsvis alle medarbejdere og for alle ledere i Randers Kommune.
- Trivselsmålingen gennemføres på samme tidspunkt i hele organisationen med efterfølgende enslydende opfølgningsproces på alle arbejdspladser.

Ad pkt. 2 Arbejdsmiljøkonference 2025

Hovedudvalget har besluttet, at der hvert tredje år afholdes en arbejdsmiljøkonference tiltænkt alle arbejdsmiljørepræsentanter, tillidsrepræsentanter og ledere. Målgruppen udgør i alt ca. 900 personer, og ved tidligere arbejdsmiljøkonferencer har lige knap 600 deltaget. Sidst der blev afholdt konference var i 4. kvartal 2022. Konferencens formål er at:

- give et fælles afsæt til den kommende trivselsmåling
- give deltagerne ny viden og redskaber til at understøtte et produktivt samarbejde og arbejdsmiljø
- fortsat fokus på arbejdsmiljøarbejdet som en integreret del af kerneopgaven

Der lægges op til, at konferencen afholdes d. 6. november 2025. Se bilag 1: Rammer for Koncernfælles Trivselsmåling 2025, afsnit 2.0.

Ad pkt.3 Forslag til justeringer af spørgerammen for trivselsmålingen

Som udgangspunkt fastholdes spørgerammerne for trivselsmålingen magen til tidligere trivselsmålinger. Der er således tale om at spørgeramme til fysisk APV er identisk med spørgerammen i 2022. I forhold til spørgerammen for psykisk APV, trivsel og ledelse forslås enkelte justeringer. Disse er følgende:

- Kvalificering og forenkling af udsagn omkring Ledelse
- Justering i afrapporteringen af resultaterne for at undgå gentagelse af besvarelser
- Politiske spørgsmål udgår
- Tilføjelse af spørgsmål omhandlende ”Den gode omgangstone

Se Bilag 2: Spørgerammer til Koncernfælles Trivselsmåling 2025.

Bilag

Bilag 2. Spørgerammer til Koncernfælles Trivselsmåling 2025 (14.11.2024)

Bilag 1. Rammer for Koncernfælles Trivselsmåling 2025

Punkt 29: Fremtidens Randers v. Lars Sønderby

81.00.00-G01-38-24

Resumé

Med vedtagelsen af budget 2024-2027 traf Byrådet beslutning om igangsætning af arbejdet med "Fremtidens Randers". Med "Fremtidens Randers" ønsker Byrådet at igangsætte en række forandringer i Randers Kommune med det formål at løfte den socioøkonomiske profil i kommunen.

I denne sag gives Hovedudvalget en status på, hvor langt arbejdet med Fremtidens Randers er.

Indstilling

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget:

1. at orienteringen tages til efterretning.

Referat

Orienteringen blev taget til efterretning.

Det blev aftalt, at Hovedudvalget gives en status på det videre arbejde på næstkommende møde i Hovedudvalget.

Slides fra oplæg er vedhæftet.

Sagsfremstilling

1. Baggrund

Med vedtagelsen af budget 2024-2027 traf Byrådet beslutning om igangsætning af arbejdet med "Fremtidens Randers". I maj 2024 drøftede Hovedudvalget udfordringer, der knytter an til projektet, og i juni 2024 godkendte byrådet direktionens forslag til den videre proces for arbejdet med "Fremtidens Randers".

"Fremtidens Randers" er et projekt, der med et både kort og længere sigte skal løfte den socioøkonomiske profil i kommunen. Formålet med projektet er at igangsætte en række forandringer for at sikre, at langt flere borgere får gode livschancer, en uddannelse, fodfæste på arbejdsmarkedet samt muligheder for at bringe deres egne ressourcer i spil.

Byrådet har besluttet at projektet skal forløbe i tre faser:

- Fase 1: Udarbejdelse af en hvidbog senest maj 2025 med beskrivelse af data om de problemstillinger Randers Kommune står overfor.
- Fase 2: Oplæg til politiske beslutninger om strategi, mål og løsninger for "Fremtidens Randers" i oktober 2025.
- Fase 3: Arbejdet med løsninger efter beslutning om mål og strategi.

Arbejdet med fase 1, herunder udarbejdelse af en hvidbog, er gået i gang. Direktionen godkendte forvaltningens oplæg til det videre arbejde med fase 1 i august, herunder hvad hvidbogen konkret skal indeholde samt arbejdets organisering. Hvidbogen skal sikre at oplægget til de politiske beslutninger baserer sig på viden ud fra både kvalitativt og kvantitativt data.

Det drejer sig især om viden om:

- Hvordan ser Randers Kommunes situation ud socioøkonomisk og hvilke konkrete problemstillinger vil Byrådet gerne forandre?
- Hvilke problemstillinger er underliggende og betinger/forårsager andre (umiddelbare) problemstillinger?
- Hvad er dokumentationen for løsningen af problemstillingerne; såvel de umiddelbare som de underliggende?

Fagforvaltningerne skal fremlægge relevante forslag til politisk beslutning, der kan medvirke til at løse udfordringerne. Der vil således fortsat være tiltag/initiativer som sættes i gang – og andre ting som allerede er igangsat, der kører parallelt med arbejdet med hvidbogen. Disse aktiviteter vil i relevant omfang blive indtænkt i den efterfølgende proces med udarbejdelse af et oplæg til strategi, mål og løsninger.

Økonomi

Byrådet afsatte med vedtagelsen af budget 2024-2027 i alt 1,8 mio. kr. til arbejdet med "Fremtidens Randers". De afsatte midler forventes anvendt til indkøb af ekstern bistand i processen, køb af datasæt mv.

Bilag

Fremtidens Randers - HMU 111224

Punkt 30: Rammer for frihed med og uden løn v. Jesper Kaas Schmidt

81.30.00-P27-1-23

Resumé

Randers Kommunes rammer for frihed med og uden løn har været drøftet og kvalificeret i Hovedudvalget den 14. maj 2024, i arbejdsgruppen under Hovedudvalget den 1. juli 2024 samt i Hovedudvalgets formandskab den 19. august 2024.

På den baggrund har direktionen besluttet, hvordan rammerne for frihed med og uden løn skal være fremadrettet. Dette fremlægges hermed til orientering i Hovedudvalget.

Indstilling

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget

1. at tage orienteringen til efterretning

Referat

Orienteringen blev taget til efterretning. Der er enighed om, at det er vigtigt at der udvises fleksibilitet i forbindelse med afholdelse af mærkedage under hensyntagen til den daglige drift.

Medarbejderne finder, at ændringerne i forhold til tjenestefrihed med løn er i modstrid med ønsket om, at Randers Kommune skal være en attraktiv arbejdsplads. Medarbejderne i Randers Kommune bliver fremover stillet dårligere end medarbejderne i nogle af omegnskommunerne. I sagsfremstillingen fremgår der ikke beregninger over økonomi, antal fridage eller andet, så størrelsen af den udfordring man søger løst, er ukendt. Gennemfører man den fremlagte ændring, forventer medarbejdersiden, at det bliver respekteret, når man ønsker selvbetalt frihed på mærkedage. Formuleringerne i beskrivelsen af rammer for frihed er meget løse og betyder, at medarbejdere ikke stilles ens og fx at man kan stå i en situation, hvor man ikke kan få fri til fx eget barns konfirmation. Derfor bakker medarbejderne ikke op om beslutningen.

Sagsfremstilling

I Randers Kommune er der fastsat forskellige muligheder for medarbejderes frihed med og uden løn. Se bilag 1: Oversigt over nuværende rammer.

En arbejdsgruppe under Hovedudvalget har drøftet direktionens første forslag til justering af frihed med og uden løn. Arbejdsgruppen har noteret sig, at beslutningskompetencen ligger hos direktionen og tager dette til efterretning. Medarbejdersiden kan ikke bakke op om, at man fjerner mærkedage med løn. Medarbejdersiden har dog ønsket at kvalificere beslutningen ud fra konkrete principper, som kan være rammesættende for de beslutninger som direktionen efterfølgende gennemfører.

Disse principper er følgende:

- Der skal være en ensartet- og ligeværdighed, som gælder for alle medarbejdere, også når det gælder alder, familieformer og religiøs observans.
- Mærkedage som har den konkrete medarbejders egen frihed i fokus skal prioriteres over mærkedage som har medarbejderens pårørende/familie i fokus.
- At man i størst muligt omfang tilgodeser medarbejderens ønske om frihed under hensyntagen til sikring af driften, på den enkelte arbejdsplads.

På baggrund af Hovedudvalgets og arbejdsgruppens indspil har direktionen ændret på det oprindelige forslag.

Med nærværende sag orienteres Hovedudvalget om Direktionens beslutning vedr. de fremtidige rammer for frihed med og uden løn. Se bilag 2.: Nye rammer for frihed på mærkedage. Der er i beslutningen lagt særlig vægt på ovenstående principper om, at der skal være en ensartethed og ligeværdighed som gælder for alle medarbejdere, så der ikke forskelsbehandles pba. alder, familieformer eller religiøs observans. Herudover er lagt vægt på, at mærkedage, som har den konkrete medarbejders egen frihed i fokus, prioriteres over mærkedage som har medarbejderens pårørende/familie i

fokus.

Økonomi:

Betydningen af de foreslåede ændringer af rammerne for frihed kan ikke nærmere konkretiseres, da der ikke kan laves udtræk, der viser, hvor meget frihedsmulighederne hidtil er benyttet. Det må dog antages, at en ændring fra en fridag med løn til en fridag uden løn vil medføre en tilgang af allerede finansieret arbejdskraft, som alt andet lige vil betyde mere tid til kerneopgaverne på kommunens arbejdspladser.

Videre proces:

Ændringerne varsles, således de er gældende fra den 1. august 2025. Der sættes nyhed på Broen og der sendes orienteringsmail til alle kommunens ledere, så de kan formidle dette videre til medarbejdergrupperne.

Bilag

Bilag 2 Nye rammer for frihed på mærkedage

Bilag 1 Oversigt over nuværende rammer

Punkt 31: Status på udsendelse af brev til deltidsansatte om muligheden for fuldtidsansættelser v. Maria Schou

81.30.00-P27-1-23

Resumé

På baggrund af trepartsaftalen indgået mellem bl.a. KL og regeringen den 4. december 2023 er det drøftet i Hovedudvalget at der i 2024 skulle udsendes et brev til deltidsansatte om, at de har mulighed for en drøftelse med nærmeste leder om fuldtidsansættelse. Dette for at imødekomme den politiske målsætning, som kommunerne er forpligtet til at følge, om at alle deltidsansatte i ikke-tidsbegrænsede stillinger inden for sundheds-, ældre, social og dagtilbudsområdet skal tilbydes arbejde på fuld tid i 2024, såfremt de anmoder om det.

De deltidsansatte vil modtage brevet den 30. december 2024.

Indstilling

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget

1. at tage orienteringen til efterretning

Referat

Der blev givet en orientering som blev taget til efterretning.

Sagsfremstilling

Det blev på HMU den 10. april 2024 drøftet, hvordan trepartsaftalen burde implementeres. Ligeledes var HMU med til at kvalificere ordlyden af omtalte breve til deltidsansatte.

Set i lyset af Budget 2025-2028 er det besluttet, at udsendelsen af brevene til deltidsansatte udsættes til den 30. december 2024. Begrundelsen for denne beslutning er, at ansatte kunne finde det paradoksalt, at kommunen i en økonomisk ustabil tid præget af besparelse og mulige opsigelser, samtidig opfordrer deltidsansatte medarbejdere til at "gå op i tid". Modsat fremgår det dog af trepartsaftalen af 4. december 2023, at forpligtelsen påhviler kommunerne i 2024, 2027 og 2030, hvorfor kommunen ønsker at bakke om dette, og derfor sender brevet inden udgangen af 2024.

De deltidsansatte vil på denne baggrund modtage brevet den 30. december 2024. Se bilag 1, Grundlaget for hvilke deltidsansatte der vil modtage brevet er data, som udtrækkes den 16. december 2024. Dette medvirker eksempelvis, at ansatte som overgår til familieområdet grundet omstrukturering pr. 1. januar 2025 også vil modtage brevet.

Videre proces

Trepartsaftalen løber til udgangen af 2030. Randers Kommune vil under perioden løbende følge udviklingen i forhold til indsatsen om at få flere medarbejdere på fuld tid.

Bilag

Bilag 1 - Brev til deltidsansatte

Punkt 32: Rammerne for hjemmearbejde og vejledning til medarbejdere i forhold til hjemmearbejde v. Lars Sønderby

81.00.00-A00-11-24

Resumé

Det er Randers kommune som arbejdsgiver, der er ansvarlig for medarbejdernes sikkerhed og sundhed jf. arbejdsmiljøloven. Dette gælder også i forhold til hjemmearbejde. Derfor vurderes det hensigtsmæssigt, at der foreligger en vejledning til medarbejderne, når der arbejdes hjemmefra.

Indstilling

Det indstilles til Hovedudvalget

Ad 1. at rammerne for hjemmearbejde i Randers Kommune drøftes

Referat

Rammerne, herunder vejledning i forhold til hjemmearbejde blev drøftet. Det blev pointeret fra ledelsen, at rammerne for hjemmearbejde, som blev besluttet i Direktionen i 2021, er uændrede. Der er alene tale om, at der er udarbejdet en vejledning i forhold til hvad medarbejderne og ledere bør være opmærksom på, når der arbejdes hjemmefra.

Der er enighed om at der skal være en balance mellem at være en attraktiv arbejdsplads med fokus på fleksibilitet for den enkelte medarbejder og samtidig sikre sammenhængskraft, arbejdsfællesskaber samt løsning af kerneopgaven. Medarbejdersiden vurderer, at det ovenstående kunne være blevet imødekommet, hvis man, ligesom på mange andre offentlige arbejdspladser, havde valgt muligheden for to eller flere hjemmearbejdsdage.

Sagsfremstilling

I Randers Kommune er udgangspunktet at der overordnet er fysisk tilstedeværelse i hovedparten af arbejdsugen – og på mange arbejdspladser fysisk tilstedeværelse hele ugen som det klare udgangspunkt. Opgavens karakter og borgerens behov er afgørende for, om hjemmearbejde er hensigtsmæssigt og foreneligt med tjenesten. Samtidig skal der sikres fælles udvikling af opgaveløsningen samt sammenhængskraft på arbejdspladsen - herunder det faglige og sociale fællesskab.

Hjemmearbejde kan således være en mulighed, når der er et arbejdsmæssigt eller privat formål med dette og brugen af hjemmearbejde aftales løbende med nærmeste leder. Mulighederne for anvendelse af hjemmearbejde fastlægges lokalt på de enkelte arbejdspladser under hensyntagen til de krav som opgaverne stiller. Muligheden for hjemmearbejde er ikke et krav den enkelte medarbejder kan påberåbe sig, og hjemmearbejde er frivillig for den enkelte medarbejder og kan ikke pålægges af ledelsen.

Randers Kommune kan hjemmearbejde foregå ad hoc og på maksimalt op til 1 dag ugentligt som et gennemsnit set over en måned. Det er nærmeste leder som vurderer om hjemmearbejde er en mulighed og i så fald i hvilket omfang indenfor ovenstående ramme.

Da der i følge ovenstående maksimalt foregår ad hoc hjemmearbejde op til en dag ugentligt er der ingen krav ift. indretning af hjemmearbejdspladsen jf. arbejdsmiljøloven. Denne rammesætning for hjemmearbejde er således udgangspunktet for den konkrete vejledning i Bilag 2: Vejledning.

Der er flere regelsæt at være opmærksom på i anvendelsen af hjemmearbejde, herunder arbejdsmiljølovgivningen, arbejdsskadesikringslovgivningen og Rammeaftale om tele- og hjemmearbejde indgået mellem KL og Forhandlingsfællesskabet. Se bilag 1: Regler og rammer for det fulde overblik.

Vejledning om hjemmearbejde

I Randers Kommune vurderes det hensigtsmæssigt at vejlede medarbejderne i, hvad man bør være opmærksom på, når der arbejdes hjemmefra. Der er derfor udarbejdet en vejledning i Bilag 2: Vejledning.

Vejledningen gennemgår følgende emner:

- Rammer for hjemmearbejde
- Krav ved hjemmearbejde – herunder indretning, pladsforhold, ergonomi mv.
- Arbejdsskader
- GDPR og IT-sikkerhed

Arbejdsskadesikringslovgivningen

Alle ansatte i Randers Kommune er omfattet af Arbejdsskadesikringsloven. Det gælder også, når man som ansat arbejder hjemmefra. Det betyder, at skader i form af ulykker eller sygdomme, der opstår i relation til arbejdet, kan være dækket efter loven. Derfor kan en skade, der opstår ved hjemmearbejde, også godt være omfattet af arbejdsskadesikringsloven, hvis skaden kan relateres til det arbejde, som udføres hjemmefra. Ved en vurdering afvejes de forhold, den ansatte selv har haft indflydelse på overfor de forhold, arbejdsgiveren har ansvar for. Også ved hjemmearbejde har den ansatte selv en del af ansvaret for indretningen af arbejdspladsen, arbejdsredskaberne, arbejdstid og arbejdstilrettelæggelse. Forhold der bl.a. skal medvirke til at forbygge risikoen for, at en arbejdsskade opstår i forbindelse med hjemmearbejde. Det er uden betydning at hjemmearbejdet sker iht. medarbejders eget ønske.

Arbejdsgiver skal sørge for og den ansatte skal medvirke til, at arbejdet kan udføres forsvarligt i eget hjem. Arbejdsmiljølovgivningens krav til indretning af arbejdsstedet gælder dog som hovedregel ikke i forhold til hjemmearbejdspladsen, når dette sker ad hoc og maksimalt op til 1 dag ugentligt. Der er således ikke krav til ekstra IT-udstyr såsom skærm eller andet fysisk udstyr.

Bilag

Bilag 1 - Regler og rammer

Bilag 2 - Vejledning

Punkt 33: Sammenlægning af Børnehandicap, dagtilbuds- og familieområdet i Børn og Skole v. Carsten Otte og Runa Steinfeldt

00.01.10-G01-52-24

Resumé

Som led i Randers Kommunes strategi for at styrke kvaliteten og sammenhængen i indsatserne på børneområdet, er det med Budget 2025-2028 besluttet at sammenlægge Børnehandicap med dagtilbuds- og familieområdet under Børn og Skole. Målet er at skabe en helhedsorienteret indsats og reducere overgange for familier med børn med særlige behov.

Sagen fremlægges i Hovedudvalget for at drøfte og kvalificere den påtænkte organisering. Input fra MED-systemet er allerede indarbejdet i forslaget, og processen sikrer inddragelse af medarbejdere og ledere frem mod implementeringen.

Indstilling

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget,

1. at påtænkt organisering drøftes med henblik på MED-kvalificering

Referat

Påtænkt organisering blev drøftet.

Både leder- og medarbejdersiden bakker op om MED aftalen. Medarbejderne har visse steder i organisationen følt sig overset, og føler ikke, at de har været involveret tilstrækkeligt i processen. MED aftalen beskriver tydeligt, hvordan forløbet ved sammenlægninger og organisationsændringer bør være, og det er i alles interesse, at man får så lidt uro i organisationen som muligt, selv når vi har travlt. Ledelsen tog dette til efterretning, og pointerede at det har været hensigten, at sikre størst mulig inddragelse og medindflydelse.

Beslutning om organiseringen tages i styregruppen d. 13. december og herefter vil arbejdsgrupper og relevante MED blive inddraget i den efterfølgende implementering.

Sagsfremstilling

Baggrund

Som en del af Randers Kommunes strategi for at styrke kvaliteten og sammenhængen i indsatserne på børneområdet, er det med Budget 2025-2028 besluttet at sammenlægge Børnehandicap med dagtilbuds- og familieområdet under Børn og Skole pr. 1. januar 2025 (budgetteksten er vedlagt som bilag 1). Målet er at skabe et samlet børneområde forankret i Børn og Skole, hvilket forventes at forbedre samarbejdet og reducere antallet af overgange for familier med børn med særlige behov.

Sammenlægningen bygger på et ønske om at skabe en ny fælles kultur, hvor fællesskabet rummer stor respekt for hinandens fagligheder. Fokus er på at styrke indsatsen og sikre en helhedstænkning omkring børn og unge. Sammenlægningen af området vil ikke kun styrke det faglige samarbejde, men forventes også at give en økonomisk effekt gennem besparelser og effektiviseringer.

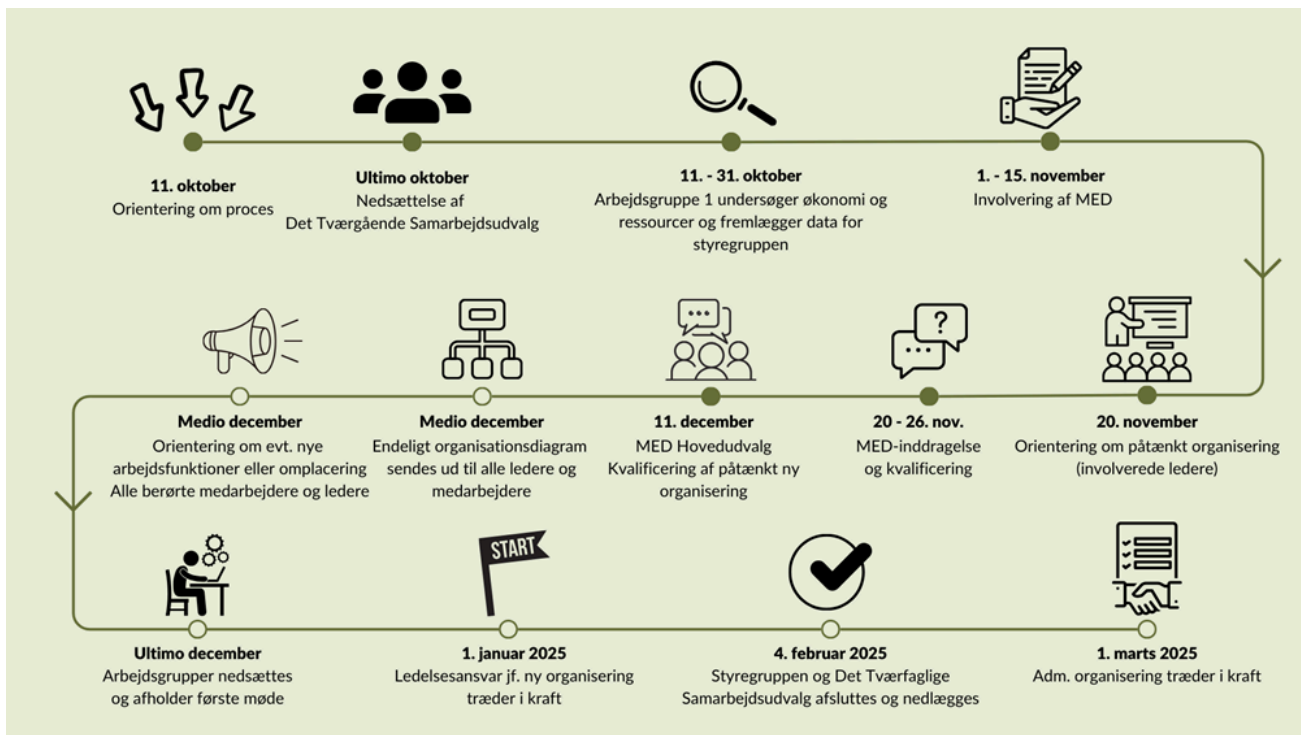
Den politisk vedtagne budgettekst fastsætter en forventet årlig besparelse på ca. 4 mio. kr., primært opnået ved reducerede overgange, deling af administrative ressourcer og samdrift af indsatser. Det kan have betydning for leder- og medarbejderstrukturen. Sammenlægningen vil også understøtte en mere helhedsorienteret indsats og fremme tværfagligt samarbejde, hvilket bl.a. kan hjælpe på områder som tabt arbejdsfortjeneste og skolevægring.

Procesplan

Procesplanen beskriver de væsentlige milepæle og aktiviteter fra oktober 2024 til marts 2025, som skal sikre en grundig forberedelse, implementering og opfølgning på den nye organisering. Planen tager højde for inddragelse af alle relevante medarbejdere, så beslutningerne træffes med udgangspunkt i de rette faglige perspektiver.

Processen forløber desuden i de etablerede systemer, herunder MED-systemet, for at sikre en gennemsigtig og struktureret tilgang, der inddrager medarbejderrepræsentanter og sikrer løbende dialog.

Se procesplanen illustreret nedenfor.



Projektorganisering

For at opnå en detaljeret og målrettet tilgang til de forskellige aspekter af sammenlægningen er projektet opdelt i seks arbejdsgrupper, som hver fokuserer på specifikke opgaver og ansvarsområder. Arbejdsgrupperne sammensættes af relevante medarbejder- og lederrepræsentanter fra Børn og Skole samt Social og Arbejdsmarked, der er berørt af sammenlægningen. Se detaljeret beskrivelse af arbejdsgrupperne i bilag 2.

Det tværgående samarbejdsudvalg følger arbejdsgruppernes arbejde og bistår med rådgivning og sparring, hvor det er nødvendigt. De involverede medarbejdere og ledere inddrages i processen løbende for at sikre, at de organisatoriske ændringer sker med hensyntagen til både arbejdsmiljø og faglig kvalitet.



Påtænkt organisering og MED-kvalificering

Forvaltningen har udarbejdet et forslag til påtænkt organisering, herunder organisationsdiagram. Styregruppen har kvalificeret forslaget, som har været fremsendt til drøftelse og kvalificering i de relevante MED-udvalg. Der er i den forbindelse udarbejdet udtalelser fra de berørte MED-udvalg som kan ses i bilag 3.

MED-kvalificeringen viser en generel positiv opbakning til organiseringen af Børnehandicap-myndighed og tværgående enhed. Her gives der udtryk for, at det er den rette organisering og at det er meningsgivende fagligt i forhold til børnene og de unge. Endvidere ses det at SektorMED Børn og SektorMED Familie enstemmigt bakker op om den påtænkte organisering og ser frem til sammenlægningen.

Dog har MED-kvalificeringen på socialområdet, herunder SektorMED Social og de lokale MED-udvalg også vist et behov for en opmærksomhed på:

- Konsekvenserne forbundet med den påtænkte organisering af Lucernevejens Børnehave på dagtilbudsområdet og dermed adskillelse fra det specialiserede område
- Forskellene mellem den lovgivning, der gælder for det specialiserede område, og den, der gælder for det almene område, især for medarbejderne på Lucernevej, Spiren og Udsigten
- Hvordan der sikres ledelse tæt på i dagligdagen hos Udsigten og Spiren samt de dertilhørende køkken- og administrativt personale (hvilken leder der refereres til)
- At køkkenmedarbejdere og administrativt personale på Mellerup samt stabsmedarbejdere i forvaltningen skal indgå i de påtænkte organisationsdiagrammer
- Det fælles faglige fundament, hvor man på tværs af alle afdelinger i specialindsats for børn og unge i dag arbejder med KRAP

Forvaltningen anerkender og er enig i, at det er vigtige og relevante spørgsmål, der skal afklares. Disse vil forvaltningen afklare i den fortløbende proces i arbejdsgrupperne, når organiseringen er vedtaget.

Det skal i forbindelse med ovenstående opmærksomhedspunkter understreges, at forslaget om at organisere Lucernevejens Børnehave på dagtilbudsområdet ikke betyder at medarbejderne skal arbejde efter en anden lovgivning end de gør i dag. Forslaget betyder, at Lucernevejens Børnehave beholder den samme specialisering, arbejder efter den samme lovgivning og der er fortsat den samme visitationsprocedure til tilbuddet. Til gengæld kommer Lucernevejens Børnehave, ligesom det er gældende for Spiren og Udsigten tættere på andre specialiserede enheder på børne- og ungeområdet i den forslåede nye organisering f.eks. Specialskoleafdelingen Blommevej. Formålet er derigennem at styrke samarbejdsfladerne i det højt specialiserede faglige fællesskab, der allerede findes i Børn og Skole.

Forvaltningen har tilrettet de påtænkte organisationsdiagrammer på baggrund af MED-kvalificeringen indtil nu. Således fremgår køkkenmedarbejdere og administrativt personale på Mellerup nu tydeligt af den påtænkte organisering på Familieområdet. Ligeledes er medarbejderne fra stabsfunktionerne i Social og Arbejdsmarked der flytter til Børn og Skole, tydeligt markeret i organisationsdiagrammet for Børn og Skole i hhv. sekretariatet og økonomi og analyse. De påtænkte organisationsdiagrammer for hhv. familie, dagtilbud samt Børn og Skole kan ses i bilag 4.

Det videre arbejde

Med Hovedudvalgets kvalificering af det samlede materiale vedr. organiseringen inkl. MED-udtalelserne vil styregruppen efterfølgende vedtage den endelige organisering og orientere berørte medarbejdere og ledere herom. Beslutningen om den endelige organisering, jf. organisationsdiagrammerne, vil træde i kraft pr. 1. januar 2025. Administrative ændringer i f.eks. lønsystemer mv. træder i kraft den 1. marts.

I perioden 1. januar – 1. marts 2025 arbejder arbejdsgrupperne med hvordan opgaverne skal løses efter den 1. marts 2025. Dette så det sikres at hvis opgaver skal skifte hænder, så skal opgaverne gives forsvarligt videre ind i den nye organisering.

Der skal tillige udarbejdes et udkast til MED-struktur, som skal behandles i Hovedudvalget. Dette arbejder forvaltningen videre med i fællesskab med medarbejder- og lederrepræsentanter i de berørte afdelinger, når den endelige organisering er vedtaget.

Bilag

Bilag 1 - Uddrag fra budgettekst (Budget 2025-2028)

Bilag 2 - Beskrivelse af arbejdsgrupper

Bilag 3 - MED-udtalelser - december 2024

Bilag 4 - Organisationsdiagrammer (påtænkt organisering)

Punkt 34: Orientering om Regeringens udspil til ny sundhedsreform/ældrereform/beskæftigelsesreform/Grøn trepartsaftale v. henholdsvis Thomas Krarup, Runa Steinfeldt og Jens Heslop

81.38.04-A00-2-23

Resumé

Hovedudvalget gives en orientering omkring forskellige udspil og lovgivninger.

Indstilling

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget

1. at orienteringen tages til efterretning

Referat

Det blev aftalt, at punktet behandles mere fyldestgørende på næstkommende møde.

Sagsfremstilling

Regeringens reformer deler sig i seks hovedspor herunder grøn trepart, sundhed, beskæftigelse, skole, ældre og social. Nogle af reformerne er allerede vedtaget, mens andre vedtages i år eller 2025. Implementeringen af reformerne forløber frem mod 2030 og vil gradvist blive indfaset.

Der gives en orientering omkring de tiltag det nye sundhedsudspil kommer til at have af betydning for kommunerne samt hvordan ældre- og sundhedsreformen spiller sammen. Der gives ligeledes en orientering om hvilke elementer i den kommende beskæftigelsesreform - Folketinget i nær fremtid vil vedtage. Afslutningsvis gives en orientering om Den Grønne Trepartsaftale

Overblik over reformer i form af de 6 hovedspor er vedhæftet som Bilag: Oversigt over reformer.

Sundhedsreform

Sundhedsreformen blev forhandlet på plads d. 15. november 2024 og vedtages snarest. Reformen sigter mod at styrke det nære sundhedsvæsen og sikre en bedre balance mellem sygehuse og de lokale sundhedstilbud. De mest centrale punkter i reformen, set fra et kommunalt perspektiv, er blandt andet:

- Styrkelse af det nære sundhedsvæsen samt et øget samarbejde mellem kommuner, regioner og almen praksis for at sikre sammenhængende patientforløb.
- Der oprettes 17 sundhedsråd, som inkluderer repræsentanter fra regioner og kommuner. De får et fælles ansvar og midler til at udvikle nære sundhedstilbud i det område, de dækker. Sundhedsrådet Kronjylland inkluderer Randers, Norddjurs, Syddjurs og Favrskov kommune.
- Regionerne og sundhedsrådene overtager en række sundhedsopgaver, der i dag ligger i kommunerne. Det omfatter blandet midlertidige pladser med sundhedsfaglige indsatser, akutsygepleje samt enkelte genoptræningstilbud.
- Kommunerne vil få et større ansvar for forebyggende sundhedsindsatser. Det inkluderer at fremme sund livsstil og forebygge sygdomme.
- Ny fordeling af bloktilskuddet, så det passer til den nye struktur.
- National plan for udviklingen af sundhedsvæsenet.

Ældrereform

Ældrereformen er vedtaget og sigter mod mere selvbestemmelse, tillid og lokal forandring for at sikre en mere værdig og fleksibel pleje til ældre. De væsentligste elementer i reformen er:

- Indførelse af helhedspleje og borgernær visitation
- Udbredelse af faste teams
- Nyt tværkommunalt ældretilsyn og samtilsyn på plejehjem

- Etablering af lokalplejehjem
- Udvidet frit valg og ligestilling mellem offentlige og private leverandører
- Tættere samspil med civilsamfund og pårørende
- Udbredelse af velfærdsteknologi
- Ambition om afbureaukratisering og reduktion i dokumentationsbyrden.
- Øget selvbestemmelse for ældre i deres pleje
- Tillid til medarbejdernes faglige dømmekraft

Beskæftigelsesreform

Regeringen er ikke udkommet med et udspil til en ny beskæftigelsesreform endnu. KL forventer at regeringens udspil vil komme inden udgangen af 2024. Aftalen forventes at være på plads og vedtaget i 2025. De forventede elementer i den kommende reform er ifølge KL:

- Besparelse på 3 mia. kr., heraf 1,2 mia. via forenklinger og resten primært på midler til indsats
- Nedlæggelse af jobcentre og fri organisering i de enkelte kommuner
- Forenkling: Reduktion i antallet af målgrupper og stor regelforenkling
- Større faglig frihed for medarbejderne
- Ny styrings- og tilsynsmodel med fokus på resultater og oplevelser hos borgere og virksomheder.
- Muligvis en større rolle til a-kasser og private aktører.

Den Grønne Trepert

Den Grønne Trepert blev forhandlet på plads d. 18. november 2024 og vedtages snarest. Aftalen sigter mod at reducere Danmarks udledninger af drivhusgasser, forbedre biodiversiteten, beskytte drikkevandet og sikre et mere bæredygtigt landbrug. De mest centrale punkter i aftalen er:

- Landbruget skal reducere kvælstofudledning
- Skovareal skal udvides – cirka 250.000 hektar. Der afsættes 40 mia. kroner, der skal finansiere skovrejsning, arealomlægning og strategisk jordopkøb
- Landbruget skal betale CO2-afgift ved udledninger fra husdyr.
- Beskyttelse af drikkevand og forbedring af vandmiljø.
- Etablering af ny lokal organisering med styrket rolle til kystvandsråd og vandoplandsstyregrupper, og hvor kommunerne har ansvar for planlægning og implementering, herunder:

Bilag

Oversigt over reformer

Punkt 35: Meddelelser v. formandskabet

81.38.04-A00-2-23

Beslutning

Formanden nævnte, at der er indkaldt til dialogmøde med økonomiudvalget d. 20. januar hvor temaet er arbejdsmiljø.

Næstformanden nævnte, at han inviterer til 25-års jubilæum v. Randers Kommune d. 24. januar. Invitation udsendes efterfølgende til Hovedudvalget.

Sagsfremstilling

Meddelelser

Punkt 36: Punkter til kommende møder v. Jesper Kaas Schmidt

81.38.04-A00-2-23

Beslutning

Udover de nævnte punkter blev følgende punkter dagsordensfastsat til januar-mødet:

- Status på arbejdet med Fremtidens Randers
- Orientering om Regeringens udspil til ny sundhedsreform/ældrereform/beskæftigelsesreform/Grøn trepartsaftale

Sagsfremstilling

Punkter til kommende møder v. Jesper Kaas Schmidt

Foreløbige punkter til møde 29. januar 2025:

- Økonomi/budget
- Årsberetning fra Feriefonden 2024
- Kompetencefordelingsplan
- Nikotinfri arbejdsplads

Punkt 37: Evaluering af mødet med udgangspunkt i kodeks for det gode samarbejde i Hovedudvalget v. Brian Bendtsen

81.38.04-A00-2-23

Resumé

Hovedudvalget evaluerer mødet med udgangspunkt i kodeks for det gode samarbejde i udvalget.

Indstilling

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget

1. at evaluere mødet med udgangspunkt i kodeks

Referat

Mødet blev evalueret ifølge kodeks.

Sagsfremstilling

Medarbejderrepræsentant Brian Bendtsen lægger for med sit perspektiv på mødets forløb. Der tages udgangspunkt i Hovedudvalgets kodeks for det gode samarbejde.

Kodeks er vedhæftet.

Bilag

Kodeks