

REFERAT MED Hovedudvalg d. 23-05-2022

Mødedato Mandag d. 23. maj 2022 kl. 13:00

Mødested Comwell, Rebild Bakker

Indholdsfortegnelse

Personale og arbejdsmiljøredegørelsen 2021 v. Maria Schou og Lene Skjøtt.....	3
Personale-og Ledelsespolitik samt retningslinjer v. Lars Sønderby og Maria Schou.....	5
Genbesøg i kodeks for samarbejdet i Hovedudvalget, v. Maria Schou.....	7
Revidering af strategi: Strategi for fremtidens arbejdskraft - rekruttering, fastholdelse og ressourcer	8
Budget/økonomi v. Lars Sønderby.....	10
Planlægning af dialogmøde med Økonomiudvalget d. 8. september samt evaluering af dialogmødet	11
Anmodning om oprettelse af lokalt MED-udvalg i Center for Børnehandicap og Autisme - v. Helen	12
Orienteringer v. Lene Skjøtt.....	14
Status på Ukraine-situationen v. Jesper Kaas Schmidt.....	15
Meddelelser v. formandskabet.....	16
Punkter til kommende møder v. Jesper Kaas Schmidt.....	17

Punkt 94: Personale og arbejdsmiljøredegørelsen 2021 v. Maria Schou og Lene Skjøtt

81.00.00-G01-39-21

Resume

Personale- og arbejdsmiljøredegørelsen 2021 præsenterer en række kvantitative og kvalitative data omkring Randers Kommune, som belyser personaleområdet og arbejdsmiljømæssige forhold. I redegørelsen sammenlignes udvalgte data med tidligere år, tal på landsplan samt sammenlignelige kommuner. Der lægges op til en drøftelse på baggrund af redegørelsen, ligesom HMU skal gennemføre den årlige arbejdsmiljødrøftelse.

Indstilling:

Forvaltningen indstiller til HMU

1. at Personale- og Arbejdsmiljøredegørelsen for 2021 drøftes
2. at Hovedudvalget gennemfører den årlige arbejdsmiljødrøftelse

Referat

Personale og arbejdsmiljøredegørelsen blev drøftet

Hovedudvalget gennemført den årlige arbejdsmiljødrøftelse, og konkluderede at udvalget fremadrettet ønsker fokus på:

- Introduktion af nye medarbejdere, som også favner temaer som forebyggelse af arbejdsulykker samt styrkelse af læringsmiljøer for unge, elever, studerende og praktikanter
- Fastholdelse og kompetenceudvikling af medarbejderne, herunder at arbejde med temaet den attraktive arbejdsplads.

Sagsfremstilling

Personale- og arbejdsmiljøredegørelsen gør status over udviklingen inden for det personale- og arbejdsmiljømæssige område og kan anvendes som grundlag for en strategisk drøftelse. Den danner herudover baggrund for Hovedudvalgets årlige arbejdsmiljødrøftelse, som følger op på indsatser på arbejdsmiljøområdet i Randers Kommune.

Indhold i Personale- og arbejdsmiljøredegørelsen

Kapitel et omhandler medarbejderdata såsom antal medarbejdere, alderssammensætning, køn, fuldtid/deltid, elever, lønudvikling med videre.

Kapitel to omhandler opfølgning på Strategi for rekruttering og kompetenceudvikling. Der er i denne redegørelse særligt fokus på de tre fokusområder, herunder rekruttering, introduktion og fastholdelse.

Kapitel tre omhandler status på udviklingen inden for arbejdsmiljøområdet. Der vises opgørelser på arbejdsskader, sygefravær og samarbejde med arbejdstilsynet. Kapitlet danner endvidere baggrund for den årlige arbejdsmiljødrøftelse i HMU, hvor formålet er at drøfte fælles fokusområder og mål for indsatser i arbejdsmiljøarbejdet på tværs af organisationen for det kommende år.

Som tidligere besluttet i direktionen udarbejdes Personale og arbejdsmiljøredegørelsen hvert andet år - og fremsendes i lige år (det vil sige næste gang 2024 gældende for 2023.). På den måde vil et nyvalgt byråd få redegørelsen præsenteret i begyndelsen og midtvejs i en byrådsperiode.

Personale- og arbejdsmiljøredegørelsen behandles i Direktionen d. 17. maj, og referat fra denne drøftelse vil blive gengivet på mødet. Redegørelsen vil blive forelagt for Økonomiudvalget den 30. maj og for Byrådet den 13. juni.

Hovedudvalgets årlige arbejdsmiljødrøftelse

Hovedudvalget skal gennemføre den årlig arbejdsmiljødrøftelse på baggrund af Personale- og arbejdsmiljøredegørelsen for 2021, herunder drøfte kommende indsatsområder.

Hovedpointer fra Personale-og arbejdsmiljøredegørelsen vil blive præsenteret på mødet som oplæg til drøftelsen.

Drøftelsen vil foregå i grupper med efterfølgende opsamling i plenum.

Bilag

PA-redegørelsen 2021 - Samlet dokument

ppt. Personale-og arbejdsmiljøredegørelse 2021

Punkt 95: Personale-og Ledelsespolitik samt retningslinjer v. Lars Sønderby og Maria Schou

81.00.00-A00-7-22

Resume

Arbejdsgruppen under HMU har supplerende til Personale- og Ledelsespolitikken udarbejdet udkast til tillæg til politikken. Derforuden er der udarbejdet justerede procedureretningslinjer og SKAL-retningslinjer samt MED-årshjul.

Personale-og Ledelsespolitikken blev fremlagt for HMU. den 8. februar 2022. Ovennævnte supplerende materiale fremlægges nu for HMU og den samlede Personale-og Ledelsespolitik vil blive forelagt for Økonomiudvalget den 30. maj og Byrådet den 13. juni. til beslutning.

Indstilling:

Forvaltningen indstiller til HMU

1. at tilslutte sig tillæg til Personale-og Ledelsespolitik til videre politisk proces
2. at godkende udkast til procedureretningslinjer, SKAL-retningslinjer og MED-årshjul

Referat

Hovedudvalget godkendte tillægget til Personale-og Ledelsespolitikken til videre proces.

Hovedudvalget godkendte udkast til procedureretningslinjer, SKAL-retningslinjer og MED-årshjulet.

Et enigt udvalg bakker op om politikken, retningslinjerne samt MED-årshjulet og udtrykte stor tilfredshed med materialet, som nu fremstår opdateret, sammenhængende og overskueligt. Det blev ligeledes fremhævet at samarbejdsprocessen omkring materialet er forløbet rigtig godt og har været præget af gensidig respekt og lydhørhed i forhold til at skabe konsensus om politikken.

Sagsfremstilling

En arbejdsgruppe under HMU har udarbejdet udkast til Personale- og ledelsespolitik med tillæg samt procedureretningslinjer, SKAL retningslinjer samt MED-årshjul. Personale- og ledelsespolitikken er godkendt fremlagt i HMU den 8. februar 2022.

I HMU arbejdsgruppen har følgende deltaget: Lars Sønderby, Michael Maaløe, Helene Bækmark, Maria Schou, Ditte Bach Sørensen, Jane Andersen, Marianne Dalby Møller, Vivi Bech Sørensen, Leif Plauborg, Jesper Kragh, Brian Bendtsen og Helle Bonde.

Personale- og Ledelsespolitikken samt tillæg

Der er en lille justering i selve Personale-og Ledelsespolitikken i forhold til afsnittet om seniorer, hvor seniorsamtalen er indskrevet som et tilbud, der skal gives til seniorer i forbindelse med MUS.

Personale- og Ledelsespolitikken har tre tillæg - omhandlende henholdsvis løn, omlægninger og besparelser samt jubilæer.

Bilag 1: Personale- og Ledelsespolitikken

Bilag 2: Udkast til tillæg til Personale- og Ledelsespolitikken

Procedureretningslinjer

Formålet med procedureretningslinjerne er at fastlægge hvordan og hvornår MED-systemet drøfter de forskellige tematikker.

Der er i MED-rammeaftalen § 8 angivet, at der i HMU skal aftales tre procedureretningslinjer, henholdsvis for budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold, for større rationaliserings- og omstillingsprojekter og for Personale- og ledelsespolitikken. Herunder er det i HMU aftalt også at inddrage Randersmodellen i den sidstnævnte retningslinje.

Bilag 3: Udkast til Procedureretningslinjer

SKAL retningslinjer

Som en del af Rammeaftale for MED, som gælder for alle kommuner er der krav om en række såkaldte SKAL retningslinjer. De emner, som retningslinjerne omfatter er beskrevet i aftale om trivsel og sundhed, som er indgået mellem KL og Forhandlingsfællesskabet.

De omfatter retningslinjer for trivselsmåling, for sygefraværssamtaler, for indsats mod stress, sundhed, for indsats mod vold-mobning-chikane, for beskæftigelse af personer med nedsat arbejdsevne og ledige

Bilag 4: Udkast til SKAL retningslinjer

MED årshjul

MED-årshjulet indgår i bilagsmaterialet til Randers Kommunes MED-aftale. Årshjulet beskriver hvilke temaer de enkelte MED- udvalg skal omkring i løbet af et år. MED årshjulet er revideret så det matcher de tematikker som er i henholdsvis Personale- og Ledelsespolitikken, procedureretningslinjer og SKAL retningslinjer.

Bilag 5: Udkast til MED årshjul

Den videre proces

Personale-og Ledelsespolitikken vil efter Byrådets forventede godkendelse blive formidlet via Broen med tilknyttede link til øvrigt personalerelateret materiale, så det er mere enkelt for brugerne at finde og skabe sammenhæng i materialet. Der vil blive udviklet en powerpoint præsentation, som kan støtte drøftelserne af Personale-og Ledelsespolitikken på de enkelte arbejdspladser. I tilknytning hertil udarbejdes dialogmateriale, som er enkelt at anvende ved gruppedrøftelser. Dette materiale vil ligeledes være tilgængeligt på Broen.

Endvidere vil der blive udarbejdet en powerpoint præsentation målrettet MED udvalg, hvor Personale- og Ledelsespolitikken, procedureretningslinjer og SKAL retningslinjer inkluderes. Personale og HR vil i 3. kvartal 2022 deltage på Sektor MED-møder og MED møder i UMT for at holde oplæg og facilitere drøftelser i forhold til Personale- og Ledelsespolitikken samt de nye retningslinjer.

Bilag

Personale- og Ledelsespolitik samt tillæg

Bilag 2 Tillæg til Personale og Ledelsespolitikken

Bilag 3 Procedureretningslinjer

Bilag 4 SKAL retningslinjer

Bilag 5 MED årshjul

Præsentation af retningslinjer mv. for HMU

Punkt 96: Genbesøg i kodeks for samarbejdet i Hovedudvalget, v. Maria Schou

81.00.00-A00-4-22

Resume

Hovedudvalget drøfter kodeks for det gode samarbejde i Hovedudvalget, og vurderer om der skal ske justeringer af kodeks.

Indstilling:

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget

1. at drøfte kodeks for det gode samarbejde i Hovedudvalget, herunder om der skal ske justeringer heraf

Referat

HMU drøftede og udtrykte tilfredshed med tilbagemeldingerne i spørgeskemaundersøgelsen i forhold til samarbejdet i udvalget. Det blev ligeledes tilkendegivet, at samarbejdet er velfungerende og har udviklet sig i den positive retning de senere år.

Der blev peget på, at dynamikken i mødeformen herunder veksling mellem oplæg, plenumdrøftelser og gruppedrøftelser også understøtter det gode samarbejde.

Der var ingen bemærkninger/ønsker i forhold til justering af indholdet i kodeks.

Sagsfremstilling

Hovedudvalget vedtog i september 2020 et kodeks for det gode samarbejde i udvalget.

Kodeks "Vi vil gøre en forskel" rammesætter gennem 10 udsagn de gensidige forventninger til samarbejdet i udvalget. I kodeks henvises ligeledes til de personalepolitiske værdier ordentlighed, ligeværdighed og åbenhed, som er gengivet i MED-aftalen.

Hovedudvalget har aftalt, at kodeks skal genbesøges med henblik på en drøftelse og stillingtagen til, hvorvidt der skal ske ændringer heraf. Kodeks er vedhæftet som bilag.

HMU har besvaret en spørgeskemaundersøgelse inden for temaerne i kodeks, som kan kvalificere grundlaget for drøftelsen. Resultaterne af undersøgelsen vil blive præsenteret på møde som oplæg til drøftelsen.

Bilag

Kodeks for samarbejde i Hovedudvalget

Punkt 97: Revidering af strategi: Strategi for fremtidens arbejdskraft - rekruttering, fastholdelse og ressourcer v. Maria Schou

81.04.00-A00-3-22

Resume

Det systematiske arbejde med den koncernfælles Strategi for rekruttering og kompetenceudvikling har kørt i 3 år siden 2019. Direktionen har besluttet at videreføre strategien, dels i den nye Personale- og Ledelsespolitik og dels ved at revidere nuværende strategi og styrke dennes fokus på arbejdskraft og ressourcer. I denne sagsfremstilling præsenteres Hovedudvalget for et udkast til den reviderede strategi. Se bilag 1. Der er lavet interviews med fagchef fra hvert direktørområde, og Direktionen har kvalificeret udkastet.

Hovedudvalget forelægges nu udkastet til strategien til kvalificering. Efterfølgende vil input fra Hovedudvalget inkluderes og strategien forelægges til beslutning i direktionen sommer 2022.

Indstilling:

Forvaltningen indstiller til

1. at Hovedudvalget kvalificerer udkast til den reviderede Strategi for fremtidens arbejdskraft - rekruttering, fastholdelse og ressourcer.

Referat

Hovedudvalget drøftede og gav input til hvert enkelt af de fem temaer i udkast til strategi for fremtidens arbejdskraft, som vil blive bragt med i den videre proces frem mod vedtagelse af strategien. Når strategien er godkendt i direktionen vil den igen blive forelagt for Hovedudvalget på kommende møde omkring den videre proces.

Der vedhæftes supplerende powerpoint præsentation, som fremtidsforsker Anne Marie Dahl fremlagde på workshop for Hovedudvalget den 24. maj 2022.

Sagsfremstilling

I 2019 lancerede Randers Kommune en koncernfælles Strategi for rekruttering og kompetenceudvikling. Siden da har fagforvaltningerne arbejdet med specifikke initiativer og indsatser målrettet de fag- og områdespecifikke omstændigheder, som gør sig gældende på de enkelte områder. Derfor er der arbejdet systematisk med koordinering og videndeling på tværs af organisationen dels i regi af Direktionen, Hovedudvalget samt Direktør- og chefforum. Ligeledes har der været en årlig opfølgning i kommunens Personale- og Arbejdsmiljøreddegørelse i 2019, 2020 og 2021.

Direktionen har besluttet at videreføre strategien, dels i den nye Personale- og Ledelsespolitik og dels ved at revidere nuværende strategi og styrke dennes fokus på arbejdskraft og ressource.

Arbejdet med strategien og særligt rekruttering, fastholdelse og ressourcer er fortsat essentiel og kræver betydelig opmærksomhed. På landsplan kigger kommunerne ind i en fremtid med mangel på arbejdskraft, demografiske udfordringer, teknologisk udvikling og stadig flere komplekse samfundsudfordringer.

Manglen på arbejdskraft på landsplan skyldes blandt andet en øget efterspørgsel på velfærdsydelser som følger af en stigning af ældre, der ofte har et øget behov for pleje og omsorg. Men også politiske tiltag som indførelsen af minimumsnormeringen i vuggestuer og børnehaver påvirker efterspørgslen på arbejdskraft. De kommende år vil der komme flere ældre, ligesom der kommer flere småbørn. Nationale befolkningsfremskrivninger forudsiger, at der frem mod 2031 vil være 57% flere 80+ årige og 15% flere 0-5-årige i Danmark (VIVEs kommunetal 2021.5). Antallet af borgere i de aldersgrupper, der primært trækker på de kommunale serviceydelser stiger i forhold til antallet af borgere i den aldersgruppe, der primært bidrager til de kommunale skatteindtægter, hvilket kan medføre et øget udgiftspres.

Samtidig er tilgangen til de uddannelser, vi som kommune efterspørger nedadgående. Der er således færre, der vælger at tage en uddannelse inden for eksempelvis sygepleje, pædagogisk arbejde, SOSU-arbejde mm.

Strategi for fremtidens arbejdskraft - rekruttering, fastholdelse og ressourcer

Strategi for fremtidens arbejdskraft - rekruttering, fastholdelse og ressourcer skal understøtte at kommunen også i fremtiden er en attraktiv arbejdsplads med godt arbejdsmiljø samt har tilstrækkelig kvalificeret personale på kommunens arbejdspladser til at levere offentlige serviceydelser til kommunens borgere på det niveau, som er politisk besluttet.

Det første udkast til strategi rummer fem fokusområder:

- Attraktiv arbejdsplads - en synlig fortælling
- Professionel rekruttering - en kvalificeret kollega
- Systematisk introduktion - en god start på jobbet
- Bæredygtig fastholdelse - et meningsfuldt arbejdsliv
- Fremtidens arbejdskraft - en mangfoldig ressource

Hver af de fem fokusområder rummer en række beskrivelser af forskellige tiltag, der er til inspiration og drøftelse i de enkelte direktør/fagområder.

Orientering om videre proces

Strategien udgør en fælles strategisk ramme til inspiration for hele koncernen.

På baggrund af strategien udarbejder hvert fagområde egne mål, indikatorer, handleplaner og evalueringer, som tager udgangspunkt i de konkrete udfordringer og løsninger, som er meningsgivende indenfor fagfeltet.

Der vil centralt fra være en årlig opfølgning på handleplaner for at skabe en systematik med koordinering og videndeling på tværs af organisationen dels i regi af sekretariatschefgruppen, Direktionen, Hovedudvalget samt Direktør- og chefforum. Ligeledes en opfølgning i kommunens Personale- og arbejdsmiljøredegørelse i 2023 og 2025.

Strategien vil være treårig og løbe til og med 2025.

Bilag

Bilag 1. Første udkast til Strategi for fremtidens arbejdskraft - rekruttering, fastholdelse og ressource

Anne Marie Dahls slides til workshop for Hovedudvalbget den 24. maj 2022

Strategi for fremtidens arbejdskraft - rekruttering fastholdelse og ressourcer HMU 23.5.2022

Punkt 98: Budget/økonomi v. Lars Sønderby

81.38.04-A00-2-21

Resume

Der gives en orientering om kommunens økonomi.

Indstilling:

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget

1. at tage orienteringen til efterretning

Referat

Lars Sønderby gav en status på budget/økonomi. Orienteringen blev taget til efterretning.

Sagsfremstilling

Der gives en orientering om kommunens økonomi - herunder regnskabsresultatet for 2021, forventet regnskab for 2022 samt status på økonomien i forhold til henholdsvis corona og Ukraine-relaterede udgifter.

Punkt 99: Planlægning af dialogmøde med Økonomiudvalget d. 8. september samt evaluering af dialogmødet d. 14. marts v. Lars Sønderby

81.38.04-A00-2-21

Resume

Hovedudvalget skal planlægge dialogmødet i 2. halvår med Økonomiudvalget d. 8. september som ligger i forbindelse med 1. behandling af forslag til budget 2023-26. Ligeledes skal Hovedudvalget evaluere dialogmødet med Økonomiudvalget d. 14. marts.

Indstilling:

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget

1. at Hovedudvalget evaluerer dialogmødet med Økonomiudvalget
2. at den hidtidige arbejdsgruppe planlægger dialogmødet med Økonomiudvalget d. 8. september og herunder sørger for udsendelse af dagsorden forud for mødet

Referat

Et enigt udvalg gav udtryk for at det forrige dialogmøde forløb godt, og at der nu var fundet en god form for afholdelse af disse møder.

Det blev ligeledes besluttet, at den hidtidige arbejdsgruppe fortsætter arbejdet og planlægger det kommende dialogmøde, som skal afholdes den 8. september 2022.

Sagsfremstilling

Planlægning af dialogmøde med Økonomiudvalget d. 8. september samt evaluering af dialogmødet

Evaluering af dialogmødet den 14. marts

Hovedudvalget afholdt d. 14. marts dialogmøde med Økonomiudvalget i forlængelse af politisk godkendelse af budgetprocedure 2023-26. Udvalget evaluerer mødet.

Planlægning af dialogmøde med Økonomiudvalget d. 8. september

Hovedudvalget dialogmøde med Økonomiudvalget i 2. halvår 2022 er berammet til d. 8. september. Mødet ligger i forbindelse med Økonomiudvalgets 1. behandling af forslag til Budget 2023-26 i Randers Kommune.

Det forslås, at den nedsatte arbejdsgruppe under Hovedudvalget, der planlagde dialogmødet i marts måned i forlængelse af politisk godkendelse af budgetprocedure 2023-26 fortsætter. Arbejdsgruppen består af lederrepræsentanterne Lars Sønderby og Jan Nielsen samt medarbejderrepræsentanterne Jack Thorøe Nielsen, Jesper Kragh og Suna Victoria Hansen.

Arbejdsgruppen indkaldes til møde i august måned, hvor indhold og proces til dialogmødet planlægges. Arbejdsgruppen bemyndiges til at godkende dagsordenen på Hovedudvalgets vegne med henblik på udsendelse. På mødet i Hovedudvalget d. 6. september forud for dialogmødet d. 8. september godkendes dagsordenen formelt og den nærmere afvikling af dialogmødet kan drøftes.

Punkt 100: Anmodning om oprettelse af lokalt MED-udvalg i Center for Børnehandicap og Autisme - v. Helene Bækmark

81.38.05-P35-5-22

Resume

På socialområdet anmodes der om oprettelse af et lokalt MED-udvalg for nyoprettet botilbud i Langå - Botilbud Bredgade og Svalegangen.

Der ønskes en MED-struktur, som afspejler ledelsesstrukturen, og hvor medarbejdergruppen sikres en nærværende og lokalt orienteret MED-relation - og dermed medindflydelse og medbestemmelse etc. - i henhold til MED-aftalens anvisninger.

Indstilling:

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget

1. at anmodning om oprettelse af lokalt MED-udvalg i Center for Børnehandicap og Autisme tiltrædes.

Beslutning fra MED Hovedudvalg, 9. marts 2022, pkt. 86:

Udsat til næste møde.

Beslutning

Helene Bækmark præciserede opklarende, at det nævnte tilbud er én arbejdsplads på samme matrikel og fremsatte på den baggrund anmodning om oprettelse af det lokale MED-udvalg. Hovedudvalget godkendte anmodningen om oprettelse af lokalt MED-udvalg i Center for Børnehandicap og Autisme.

Sagsfremstilling

Der anmodes om oprettelse af lokalt MED-udvalg for Botilbuddet Bredgade og Svalegangen i Center for Børnehandicap og Autisme.

Dette for at sikre

- at ledelsesstrukturen på botilbuddet afspejles i MED-strukturen
- at medarbejdergruppen sikres en nærværende og lokalt orienteret MED-relation - og dermed medindflydelse og medbestemmelse etc. - i henhold til MED-aftalens anvisninger.

Botilbuddet Bredgade og Svalegangen er åbnet i januar 2022, og de første borgere er flyttet ind.

Ønsket om MED-organiseringen er drøftet på personalemøde i januar 2022, hvor der var fuld opbakning fra medarbejderne.

Der orienteres derfor om denne anmodning på personalemøde, som afholdes 23. februar 2022.

Det nye udvalg konstitueres i april 2022, hvor der afholdes valg. Dette sker efter prøvetiden for de nyansatte medarbejdere er overstået.

Der vedlægges anmodning med uddybende information, underskrevet af tilbudsleder Poul Erik Bloch. Samtidig vedlægges organisationsplan for Center for Børnehandicap og Autisme.

Uddybning af sagsfremstilling til punkt 86 på Hovedudvalgets dagsorden den 9. marts 2022

Ved gennemgang af anmodningen om oprettelse af nyt LMU opstod der spørgsmål til, "om der var deltagelse fra alle de fysiske arbejdspladser ind i MED udvalget, så der var en bred repræsentation".

Derfor uddybes ovenstående sagsfremstilling:

Botilbuddet Bredgade og Svalegangen er ét botilbud, beliggende på samme adresse - Bredgade 8 i Langå. Der er ansat 1 medarbejdergruppe, overvejende bestående af socialpædagoger, som dækker begge afdelinger.

Der er således tale om én fysisk arbejdsplads med to afdelinger, navngivet hhv. "Bredgade" og "Svalegangen". (Som beskrevet i bilag til punkt 86).

At et botilbud kan bestå af flere afdelinger er en konstruktion, som ses på flere eksisterende botilbud som bl.a. Høvejen, Marienborgvej og Harridslev, hvor botilbuddet består af flere navngivne afdelinger, men med en samlet medarbejdergruppe og et samlet lokalt MED-udvalg.

Med ovenstående oplysning genfremsendes anmodningen om oprettelse af LMU for Botilbuddet Bredgade og Svalegangen, således medarbejderne kan blive omfattet af Randers Kommunes MED-aftale.

Økonomi

Der er ingen økonomiske konsekvenser ved beslutningen.

Bilag

Anmodning om oprettelse af lokalt MED-udvalg i Center for Børnehandicap og Autisme, underskrevet

Center for Børnehandicap og Autisme - 2022

Punkt 101: Orienteringer v. Lene Skjøtt

81.38.04-A00-2-21

Resume

Der bliver givet en orientering.

Indstilling:

Forvaltningen indstiller til HMU

1. at tage orienteringen til efterretning

Referat

Hovedudvalget tog orienteringen til efterretning.

Der blev gjort opmærksom på, at der er udarbejdet materiale om håndteringen af medarbejdere med Covid-19 senfølger, som er distribueret i linjeledelsen. Og der opfordres til at man orienterer sig i materialet

Sagsfremstilling

- Trepartsaftale om håndtering af seksuel chikane på arbejdspladsen: Den 4. marts 2022 indgik regeringen og arbejdsmarkedets parter "Trepartsaftale om initiativer til at modgå seksuel chikane på arbejdspladser". Aftalen omfatter i alt 17 initiativer, der har til formål at bidrage til en kulturforandring gennem bedre forebyggelse og håndtering af seksuel chikane på arbejdsmarkedet. Aftalen er suppleret med en uddybende initiativbeskrivelse fra Beskæftigelsesministeriet.

Opsummerende omfatter initiativerne følgende fem temaer: Et klart regelgrundlag om erstatning og højere godtgørelse i grovere sager, fokus på seksuel chikane på den enkelte arbejdsplads, øget viden om seksuel chikane, indsats i forhold til elever/lærlinge samt et fremadrettet forebyggende fokus. Trepartsaftalen vil blive inddraget i forbindelse med den forestående opsamling på Konsligestillingspolitikken - lige muligheder for alle køn.

- Personalemæssig håndtering af medarbejdere med senfølger efter Covid-19: Som følge af Covid-19 er der konstateret senfølger af sygdommen blandt nogle af de, der har været testet positiv for sygdommen. På baggrund af senfølger særligt for frontpersonale har de centrale parter drøftet, hvordan der tages hånd om frontpersonale, der er sygemeldt med COVID-19 senfølger. Parterne var i den forbindelse enige om, at afskedigelser er et anliggende mellem medarbejder og arbejdsgiver. Parterne er også enige om, at der i kommuner og regioner fortsat bør udvises udstrakt fleksibilitet og tålmodighed for at fastholde personale, der er sygemeldt med COVID-19 senfølger efter at være blevet smittet på arbejdet. Det gælder således også for ansatte ved Randers Kommune. Og der er derfor en øget opmærksomhed på, at ansatte med symptomer på senfølger mødes med anerkendelse, forståelse og fleksibilitet, og hvor de klassiske redskaber såsom forebyggende samtaler kan blive taget i brug.

Status vedrørende planlægning af arbejdsmiljøkonferencen den 5. oktober 2022

Punkt 102: Status på Ukraine-situationen v. Jesper Kaas Schmidt

81.38.04-A00-2-21

Resume

Der bliver givet en orientering

Indstilling:

Forvaltningen indstiller til HMU

1. at tage orienteringen til efterretning

Referat

Helene Bækmark orienterede om status på Randers Kommunes opgaver og indsats som følge af situationen i Ukraine.

Orienteringen blev taget til efterretning.

Punkt 103: Meddelelser v. formandskabet

81.38.04-A00-2-21

Resume

Der bliver givet en gensidig orientering.

Indstilling:

Forvaltningen indstiller til HMU

1. at tage orienteringen til efterretning

Referat

Orienteringen blev taget til efterretning.

På forespørgsel blev det oplyst, at spørgsmålet om tillidsrepræsentanternes opbevaring af oplysninger er i proces til afklaring og vil blive fremlagt som orientering for HMU på kommende møde.

Punkt 104: Punkter til kommende møder v. Jesper Kaas Schmidt

81.38.04-A00-2-21

Resume

Der gives en oversigt over punkter til kommende møde i Hovedudvalget

Sagsfremstilling

Punkter til kommende møder v. Jesper Kaas Schmidt

Der er aktuelt følgende punkter til kommende møder:

6. september

- Temadrøftelse om kommunikation, sociale medier og pressehåndtering

Oplæg til drøftelse v. chef i Kommunikation Karen Balling Radmer

- Orientering omkring den forstående Koncernfælles Trivselsmåling 2022

Herunder omkring informationsproces samt hvorledes organisationen klædes på til processen før, undervejs samt i forhold til opfølgingsprocessen

- Orientering omkring dialogmøde med Økonomiudvalget d. 8. september

- Status på arbejdet med handleplaner i forbindelse med Kønsligestillingspolitikken

Referat:

Orienteringen blev taget til efterretning.