

# **REFERAT MED Hovedudvalg d. 08-09-2017**

**Mødedato** Fredag d. 08. september 2017 kl. 10:00

**Mødested** D.2.58

## Indholdsfortegnelse

Godkendelse af referat.....	3
Godkendelse af dagsorden.....	4
Meddelelser.....	5
Budget 2018-21.....	6
Orientering omkring dialogmøde med Økonomiudvalget.....	7
Trivsel på arbejdspladserne.....	8
Valg til MED- og arbejdsmiljøorganisationen 2018.....	9
Ansatte under socialt kapitel 30. juni 2017.....	11
Status på sprogpraktikker.....	12
Ligestillingsredegørelse 2017.....	13
Sygefravær 2017.....	16
Arbejdsulykker 1 halvår 2017.....	17
Status på Ejendomsservice.....	19
Forslag til mødekalender for Hovedudvalget 2018.....	20
Foreningsdrift af ulvehøj idrætsforening.....	21
Punkter til kommende møder.....	22
Eventuelt.....	23
Kommunikation/information fra mødet til organisationen.....	24

## **Punkt 116: Godkendelse af referat**

81.38.04-A00-1-17

### **Beslutning**

Godkendt

### **Sagsfremstilling**

Godkendelse af referat

## **Punkt 117: Godkendelse af dagsorden**

81.38.04-A00-1-17

### **Beslutning**

Godkendt

### **Sagsfremstilling**

Godkendelse af dagsorden

## Punkt 118: Meddelelser

81.38.04-A00-1-17

### Beslutning

Taget til efterretning.

Punkt om lønpolitikken blev uddybet, og der blev henvist til referat fra arbejdsgruppens første møde, som er fremsendt til Hovedudvalget den 8. september.

Der blev forespurgt til arbejdsmiljøkoordinatorens fratræden og den fremtidige løsning af disse opgaver i HR. Der udarbejdes en beskrivelse af, hvordan arbejdet fremtidigt organiseres, som fremlægges på næste møde.

### Sagsfremstilling

#### Meddelelser:

Fællestillidsrepræsentant for sygeplejerskerne Gitte Mygind, Område Syd, Plejecenter Svaleparken indtræder pr. august i hovedudvalget som afløser for Sonja Boye.

I forlængelse af tidligere af beslutning i Hovedudvalget er der foregået en afklaring vedrørende rammeaftalen for medarbejderrepræsentanters vilkår, idet der angiveligt forelå 2 forskellige udgaver af aftalen. Dette er nu præciseret, således der blot er én udgave - den underskrevne af parterne - tilgængelig via Broen.

En arbejdsgruppe under Hovedudvalget har som aftalt arbejdet med lønpolitikken med henblik på oplæg og drøftelse i Hovedudvalget. Arbejdsgruppen giver på mødet en status på det foreløbige arbejde. Der er berammet næste møde i arbejdsgruppen d. 9. oktober.

# Punkt 119: Budget 2018-21

81.38.04-A00-1-17

## Indstilling:

Der indstilles til hovedudvalget at orienteringen tages til efterretning at der eventuelt afgives kommentarer til budgetforslaget

## Beslutning

Lars Sønderby orienterede om status vedrørende budget med fokus på en sammenfatning samt den forestående proces.

Der blev efterspurgt en højere detaljeringsgrad med mere oplysning om forudsætninger/basisbudget-tallene ved fremtidig budgetorientering.

Det blev aftalt, at der udvikles fremadrettet på budgetorienteringens form og indhold.

På baggrund af dialogen på mødet konkluderede formanden, at der skal ske en skriftlig, præciserende orientering til organisationen med henblik på at opklare tvivlsspørgsmål i forhold budgetmaterialet. Materialet er offentliggjort den 8. september.

Formanden understregede, at høringssvar skal gives på et oplyst grundlag og opfordrede til også at søge den information, man har brug for.

Vedrørende Hovedudvalgets eventuelle høringssvar udarbejder medarbejderne forslag til et svar, som forelægges ledersiden med henblik på at afklare, om ledelsen vil tilslutte sig forslaget og deltage i afgivelsen af høringssvaret.

Formanden tilkendegav samtidig, at Hovedudvalget bliver hørt i forbindelse med udmøntningen af moderniserings- og effektiviseringsplanen.

## Sagsfremstilling

### Information og drøftelse i forhold til budgetforslag 2018-21

Budgetproces i Randers Kommune

#### Offentliggørelse af budgetforslag 2018-21

Forslag til budget 2018-2021 i Randers Kommune offentliggøres d. 1. september. Materialet ligger på intranettet Broen og Randers.dk: <https://omkommunen.randers.dk/%c3%b8konomi/budget/budget-2018-2021/>

#### Dialogmøde m. Økonomiudvalget

Hovedudvalget har 2 årlige dialogmøder med økonomiudvalget hvor budget/økonomi er på dagsordenen. Mødet d. 20. marts var forud for politisk vedtagelse af kommende budgetprocedure. Mødet d. 11. september ligger forud for den politiske 1. behandling af budgetforslaget.

#### Budgetorientering i MED

Alle formænd og næstformænd i MED samt formændene fra de forskellige råd er inviteret til den årlige budgetorientering. Det foregår d.1. september kl. 14 i Loungen v. Randers FC.

#### Kommentarer til Budgetforslag 2018-21

Alle MED udvalg har mulighed for indtil d. 12. september at komme med eventuelle bemærkninger til budgettet inden 1. behandling i Byrådet.

Hovedudvalget skal drøfte på mødet, om man eventuelt ønsker at kommentere budgetforslaget.

## **Punkt 120: Orientering omkring dialogmøde med Økonomiudvalget**

81.38.04-A00-1-17

### **Beslutning**

Der blev henvist til det udsendte program for mødet samt drøftelserne under punkt 119.

### **Sagsfremstilling**

#### **Orientering omkring dialogmødet med Økonomiudvalget**

Der afholdes dialogmøde med økonomiudvalget d. 11. september forud for 1. behandling af forslag til budget 2018-21 i Randers kommune. En arbejdsgruppe har som aftalt på forrige møde i Hovedudvalget planlagt dialogmødet, og giver en kort orientering herom.

## Punkt 121: Trivsel på arbejdspladserne

81.38.04-A00-1-17

### **Indstilling:**

Der indstilles til hovedudvalget at hovedudvalget drøfter, hvad der skaber trivsel på arbejdspladserne

### **Beslutning**

Formanden lagde op til drøftelsen og understregede, at trivsel er væsentlig, som en forudsætning for den gode løsning af kerneopgaven, og et vigtigt tema - også i relation til nedbringelse af sygefraværet.

Det er formandskabets ønske, at hovedudvalget på dagens møde tager en indledende brainstorm, som kan danne baggrund for en sammenfatning og prioritering af i alt 10 temaer. Disse temaer skal meldes ud til MED-organisationen med opfordring til, at der på alle niveauer gennemføres en lignende proces. De lokale prioriteringer meldes tilbage i MED-systemet til Hovedudvalget.

Der nedsættes en arbejdsgruppe, som forud for næste møde i Hovedudvalget bearbejder og prioriterer de 10 vigtigste temaer. Disse temaer foretager Hovedudvalget en prioritering af på næste møde. Fra medarbejderside deltager Tina, Marianne, Jette, Lars og Jojo i arbejdsgruppen.

### **Sagsfremstilling**

#### **Trivsel på arbejdspladserne**

Det blev besluttet på hovedudvalgsmødet i juni, at Hovedudvalget på kommende møde drøfter, hvad der skaber trivsel - set i hovedudvalgsmedlemmernes perspektiv. Hovedudvalget tager på mødet en indledende drøftelse af trivsel. Der følges op på drøftelsen på det næstkommende møde d. 2. november, hvorefter hovedudvalgets perspektiv på trivsel formidles til MED-organisationen med henblik på inspiration og videre drøftelser om dette vigtige tema ude på arbejdspladserne.

Der bliver givet et kort oplæg til drøftelsen.

# Punkt 122: Valg til MED- og arbejdsmiljøorganisationen 2018

81.00.00-A00-19-14

## Sagsfremstilling

Der bliver fremsat forslag om at Hovedudvalget drøfter ændring af valgperioden for AMR og MED-udvalg, som aktuelt er 2 år. Forslaget er, at valgperioderne ændres til 4 år, med virkning fra valget primo 2018, således valgperioderne følger valgperioderne for byrådet. Sagen er behandlet i direktionen den 22.juni 2017.

Formålet med at ændre på valgperioderne er at sikre en bedre kontinuitet for de valgte, idet det kræver tid og erfaring at få godt greb om funktionerne. Her kan bl.a. nævnes arbejdet med trivselsmålinger, som finder sted hvert 3. år samt det efterfølgende arbejde med handleplaner der skal sikre og optimere det gode arbejdsmiljø lokalt. Endvidere vil den lavere kadence for valgene spare ressourcer i forhold til forberedelse og gennemførelse af valgene, samt efterfølgende indkøring i udvalgene og MED-databasen. Det vil forventeligt ligeledes medføre, at der skal gennemføres færre lovpligtige arbejdsmiljø kurser og MED-grundkurser.

## MED aftalens rammer for valg til MED og arbejdsmiljøorganisationen

Det fremgår af MED-aftalens § 4, at valgperioden er aftalt til en 2-årig periode med virkning fra 1. marts i lige år. Her er således tale om, at valgperioden bygger på en aftale mellem parterne.

Valg af arbejdsmiljørepræsentanten sker efter reglerne i Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 1181 om samarbejde og sikkerhed og sundhed.

Af MED-aftalens § 3.1.3 fremgår, at arbejdsmiljørepræsentanten vælges for 2 år af gangen og at der kan ske genvalg (side 9).

Det fremgår også af MED-aftalen, at valget gælder for 2 år, eller indtil arbejdsmiljørepræsentantens beskæftigelse ophører i virksomheden, i den pågældende del af virksomheden eller på det midlertidige arbejdssted. Det fremgår ligeledes, at der kan indgås en aftale mellem arbejdsgiveren og de ansatte om, at der for fremtidige valg af arbejdsmiljørepræsentanter gælder en længere valgperiode, dog højst 4 år.

## Praksis i andre kommuner

Odense Kommune: Hvert andet år i lige år.

Aalborg Kommune: I Aalborg Kommunes MED-aftale er fastlagt at AMR vælges for 4 år. Næste gang ultimo 2017 med ny funktionsperiode fra 01-01-18. Når AMR er valgt til AMG vælges der repræsentanter til MED-udvalgene ved direkte valg, for samme funktionsperiode.

Aarhus Kommune: Som udgangspunkt holdes valg til MED- og arbejdsmiljøorganisationen hvert fjerde år. Valgperioden følger byrådsperioden.

Esbjerg Kommune: Hvert andet år i ulige år. Der har været drøftelser om hvert 4 år, men dette er ikke gennemført.

Københavns Kommune: Strukturen i Københavns Kommune er forskellig fra de øvrige kommuner. I Københavns Kommune findes et centralt samarbejdsorgan (CSO) oprettet i henhold til en særskilt aftale, der ikke omfatter arbejdsmiljø.

Herudover har hver af de 7 forvaltninger egen MED-struktur og egne regler. Dette har baggrund i, at MED-rammeaftalen bestemmer, at en lokal aftale for Københavns Kommunes vedkommende skal omfatte hele en forvaltnings område og ikke kommunen som helhed.

Endvidere kan der være forskellige regler inden for den enkelte forvaltning.

## Konklusion

Det er muligt at ændre valgperioden fra 2 til 4 år for valg til MED - og arbejdsmiljøorganisationen ud fra de gældende regler. Med en 4 års valgperiode vil der blive en bedre kontinuitet i både MED- og arbejdsmiljøarbejdet. Endvidere kan der spares ressourcer på at valghandlingen foregår hvert 4 år.

Ændringen af valgperioden kræver en ændring af den lokale MED aftales ordlyd fra december 2013, hvilket i givet fald skal ske inden det næste valg til MED - og arbejdsmiljøorganisationen januar 2018.

Jf. protokollat om Overenskomst- og aftalefornyelse pr. 1. april 2015 bilag 2, omhandlende justering af

forhandlingsorganets og hovedudvalgets kompetence har hovedudvalget kompetencen til at lave tilpasningen, og dermed ændre den nuværende aftales ordlyd der omhandler valg til MED og AMO.

### **Indstilling:**

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget at

forslaget om at ændre valgperioden til AMR og MED fra 2 til 4 år drøftes og tiltrædes.

### **Beslutning**

Den eksisterende ordning med 2 års valgperiode fastholdes.

Det blev aftalt, at medarbejdersiden kan foranledige muligheden for at ændre på valgperioden for AMR.

## Punkt 123: Ansatte under socialt kapitel 30. juni 2017

81.00.00-A00-7-11

### Indstilling:

Forvaltningen indstiller til direktionen og MED Hovedudvalget

at sagen tages til efterretning

Direktionen, 17. august 2017, pkt. 135:

Indstilles taget til efterretning.

### Beslutning

Orienteringen blev taget til efterretning.

### Sagsfremstilling

#### Ansatte under socialt kapitel 30.06.2017

Personale og HR udarbejder kvartalsvise opgørelser, der viser udviklingen i ansatte under socialt kapitel, som omfatter ansatte i fleksjob, skånejob, løntilskud og seniorjob. Opgørelsen bliver lavet ultimo kvartalsmåneden og den seneste opgørelse er fra 30. juni 2017

#### Fleksjob

Udviklingen af ansatte i fleksjob viser et mindre fald på 2 medarbejdere (0,5 %) i 2. kvartal 2017 i forhold til 1. kvartal 2017. Der er tale om et faldende antal medarbejdere i fleksjob inden for de sidste 4 kvartaler. Der er 440 medarbejdere ansat i fleksjob ved udgangen af 2. kvartal 2017. Andelen af Micro fleksjob udgør 13,2 % af ansatte i fleksjob, hvor andelen i 1. kvartal 2017 var på 13,4 %.

#### Skånejob

Ansatte i skånejob er faldet med 3 medarbejdere (23,1 %) til 10 medarbejdere.

#### Løntilskud

For personer i løntilskud viser udviklingen efter tidligere fald en stigning fra 1. kvartal 2017 til 2. kvartal 2017 på 4 medarbejdere (66,7 %) ansat i løntilskud, hvor der i foregående kvartal var ansat 6 medarbejdere. Der er således nu ansat 10 medarbejdere i løntilskud ved udgangen af 2. kvartal 2017.

#### Seniorjob

Ansatte i seniorjob er steget med 3 medarbejdere (5,4 %) til 59 medarbejdere. Med de gældende regler overgår de ledige seniorer efter dagpengeperiodens udløb til arbejdsmarkedsydelse i en periode. Først efter udløbet af retten til arbejdsmarkedsydelse har den ledige krav på et seniorjob.

#### Ansatte i Virksomhedspraktik

Antal personer i virksomhedspraktik er på 126 personer, hvor 31,7 % er ansat indenfor Sundhed, Kultur og Omsorg, 30,2 % er indenfor Børn og Skole og 17,5 % indenfor Miljø og Teknik. Af de 126 personer er 49 personer eller 38,9 % fra ikke vestlige lande og heraf er 38 eller 77,6 % flygtninge på integrationsydelse.

./ I vedlagte notat er beskrivelsen af udviklingen suppleret med tabeller og figurer.

### Bilag

Ansatte under socialt kapital 30.06.207

## **Punkt 124: Status på sprogpraktikker**

15.40.00-P05-1-17

### **Sagsfremstilling**

Som aftalt på mødet i MED Hovedudvalget den 21. juni 2017 gives her en status på antal sprogpraktikker pr. 31.8.2017.

#### **Status på sprogpraktikker pr. 31.8.2017**

Der er pr. 31.8.2017 oprettet 72 pladser til sprogpraktikanter.

Det reelle behov for antal pladser til sprogpraktikanter ligger omkring 150 pladser. Der mangler derfor stadig omkring 80 pladser for at dække behovet.

Et mere detaljeret statusnotat er vedlagt sagsfremstillingen.

#### **Indstilling:**

Forvaltningen indstiller til hovedudvalget,

at orienteringen tages til efterretning.

#### **Beslutning**

Der blev kvitteret for de sprogpraktikpladser, der allerede er etableret.

Der blev opfordret til, at organisationen - herunder hvert enkelt medlem af Hovedudvalget - går aktivt ind i at etablere flere sprogpraktikker. Jobcenteret er aktuelt på en runde ved arbejdspladserne for at etablere flere pladser.

#### **Bilag**

Status på sprogpraktikker pr. 31.8.2017 - til møde i Hoved-MED d. 8.9.2017

## Punkt 125: Ligestillingsredegørelse 2017

81.00.15-A00-1-17

### Resume

*Formålet med kommunernes ligestillingsredegørelser er at gøre status for indsatsen for at fremme ligestilling af kvinder og mænd i kommunerne. Efter ligestillingslovens skal alle kommuner indberette ligestillingsredegørelser i ulige år*

### Indstilling

Forvaltningen indstiller til byrådet via Med Hovedudvalget, og økonomiudvalget

1. at Ligestillingsredegørelsen 2017 drøftes og godkendes.

### MED Hovedudvalget, 8. september 2017, pkt. 125:

Indstillingen blev godkendt.

Arbejdet med ligestilling tages op på et fremtidigt møde.

### Beslutning

Indstillingen blev godkendt.

Arbejdet med ligestilling tages op på et fremtidigt møde.

### Sagsfremstilling

#### Formål

Formålet med ligestillingsredegørelsen er at gøre status for indsatsen for at fremme ligestilling af kvinder og mænd i kommunen. Ligestillingsredegørelsen bidrager endvidere til videndeling og erfaringsudveksling og som inspiration til det videre arbejde med ligestilling. Udenrigsministeriet/ Ministeriet for Ligestilling, stiller et indberetningsskema til rådighed for indberetning af ligestillingsredegørelsen. Skemaet indeholder 20 spørgsmål, heraf 10 spørgsmål vedrørende personaleområdet og 10 spørgsmål vedrørende kommunens kerneydelser (borgerrettede ydelser).

Ligestillingsredegørelsen skal vedtages af byrådet og indsendes efterfølgende til Udenrigsministeriet/ Ministeriet for Ligestilling, senest den 1. november 2017.

Resultaterne fra årets ligestillingsredegørelser bliver offentliggjort på [www.ligestillingidanmark.dk](http://www.ligestillingidanmark.dk) i foråret 2018.

#### Lovgrundlag

Efter ligestillingslovens § 5a skal alle kommuner indberette ligestillingsredegørelser i ulige år.

Ligestillingsredegørelsen følger op på ligestillingslovens § 4 om, at alle offentlige myndigheder inden for deres område skal arbejde for ligestilling og indarbejde ligestilling i al planlægning og forvaltning. Der redegøres udelukkende for ligestilling af kvinder og mænd.

#### Ligestilling i Randers Kommune

Det er 6. gang Randers Kommune udarbejder en ligestillingsredegørelse til Udenrigsministeriet/ Ministeriet for Ligestilling, og proceduren er den samme som de foregående år.

Indberetningsskemaet er udfyldt af Personale og HR efter forespørgsel i de respektive forvaltninger - hvorvidt og hvordan der arbejdes med kønsligestilling?

Nedenfor er nævnt en række områder, hvor ligestilling indgår i arbejdet i Randers Kommune:

- På kommunens platforme som hjemmeside, foldere, pjecer og andet informationsmateriale iagttages, at der i billeder og tekst enten ageres kønsneutralt eller tages højde for en ligelig repræsentation af køn, ligesom etnicitet tages i betragtning.
- I diverse personaleredegørelser anvendes kønsopdelte data
- Ved brugerundersøgelser mv. indledes som oftest med et baggrundsspørgsmål om køn, men svaret anvendes ikke særskilt i det videre analysearbejde

- Dagtilbudsleder har været på pædagogseminariet, og har holdt oplæg med henblik på at inspirere mænd til at søge ledige stillinger i dagtilbuddet.
- Miljø og Teknik vurderer på de enkelte initiativer og inddrager køn som et af flere aspekter af tilrettelæggelse af kommunikationen.

#### Fordeling af kvinder og mænd i procent i Randers Kommune

	Randers Kommune				Alle kommuner	
	Kvinder 2015	Mænd 2015	Kvinder 2017	Mænd 2017	Kvinder 2017	Mænd 2017
Niveau 1 Topchefer	20	80	25	75	28	72
Niveau 2 Chefer	33	67	37	63	48	52
Niveau 3 Øvrige chefer	66	34	69	31	69	31
Alle ansatte	79	21	79	21	76	24
Note: Data er trukket (februar 2017) fra kommunernes og regionernes løndatakontor.						

De er i 2017 i forhold til 2015 kommet flere kvinder inden for chefområdet med en stigning fra 33 % til 37 %, og også inden for øvrige chefer hvor kvinders andel er steget fra 66 % til 69 %. Kvinders andel inden for alle ansatte er i 2017 uforandret på 79 %, som er lidt flere end i forhold til alle kommuner, hvor kvinders andel er på 76 %.

Ændring i andel kvindelige topchefer i 2017 skyldes at kommunaldirektørstillingen ikke var besat februar 2017. Stillingen er efterfølgende besat af en mand, hvorfor andelen af kvindelige topchefer fortsat er 20 % i 2017 som i 2015.

#### Køns sammensætning af råd, nævn og udvalg

Af Ligestillingslovens kapitel 4 "Køns sammensætning i offentlige udvalg, kommissioner og lign." fremgår det, at formålet med reglerne er at påvirke bestyrelsessammensætningerne kønsmæssigt. Reglerne gælder, når byrådet udpeger medlemmer efter indstilling fra andre myndigheder eller organisationer. Ifølge bestemmelserne skal myndigheder eller organisationer, der stiller forslag om et medlem af udvalg mv., der skal udpeges af byrådet, foreslå både en kvinde og en mand. Hvis myndigheder og organisationer ikke udpeger eller indstiller medlem af begge køn, kan et enigt byråd beslutte at lade pladser stå tomme i råd, nævn og udvalg. Nedenfor fremgår antal af medlemmer fordelt efter køn, som er valgt af byrådet efter indstilling fra en myndighed eller organisation.

#### Fordeling af kvinder og mænd i råd, nævn og udvalg i Randers Kommune

	Kvinder 2015	Mænd 2015	Kvinder 2017	Mænd 2017
Beboerklagenævnet	0	2	0	2
Handicaprådet	2	3	2	3
Bevillingsnævnet	1	1	1	1
Taxinævn	0	4	0	4
Bevaringsudvalget	1	4	3	2
Huslejenævnet	0	2	0	2
Havnebestyrelsen	0	2	0	2
Medbogenskabsrådet	0	1	0	1
I alt	4	19	6	17

Opgørelsen omfatter alene kønsfordelingen af de personer, der efter indstilling er udpeget til et hverv. Således er personer, der er valgt direkte, byrådsmedlemmer og lignende ikke medtaget.

Siden opgørelsen fra 2015 er Integrationsrådet blevet nedlagt.

Kvinders andel af nævn, råd og udvalg er steget fra 17 % i 2015 til 27 % i 2017.

## Tidsplan for Ligestillingsredegørelse 2017 i Randers Kommune

Aktivitet	Tidshorisont
Drøftelse og godkendelse i Direktion	17. august 2017
Orientering i Hoved-MED	8. september 2017
Godkendelse i Økonomiudvalget	25. september 2017
Vedtagelse i Byrådet	2. oktober 2017
Indberetning til Udenrigsministeriet Ministeriet For Ligestilling	30. oktober 2017

./ Ligestillingsredegørelsen til Udenrigsministeriet/Ministeriet For Ligestilling er vedlagt som bilag

### **Økonomi**

Ingen

### **Bilag**

Ligestillingsredegørelse 2017

# Punkt 126: Sygefravær 2017

81.28.00-A00-1-17

## Indstilling:

Forvaltningen indstiller

at orienteringen om sygefravær drøftes og tages til efterretning

## Beslutning

Orienteringen blev taget til efterretning. Der blev opfordret til, at der holdes fokus - herunder med vægt på det ledelsesmæssige ansvar for at forebygge og nedbringe sygefraværet.

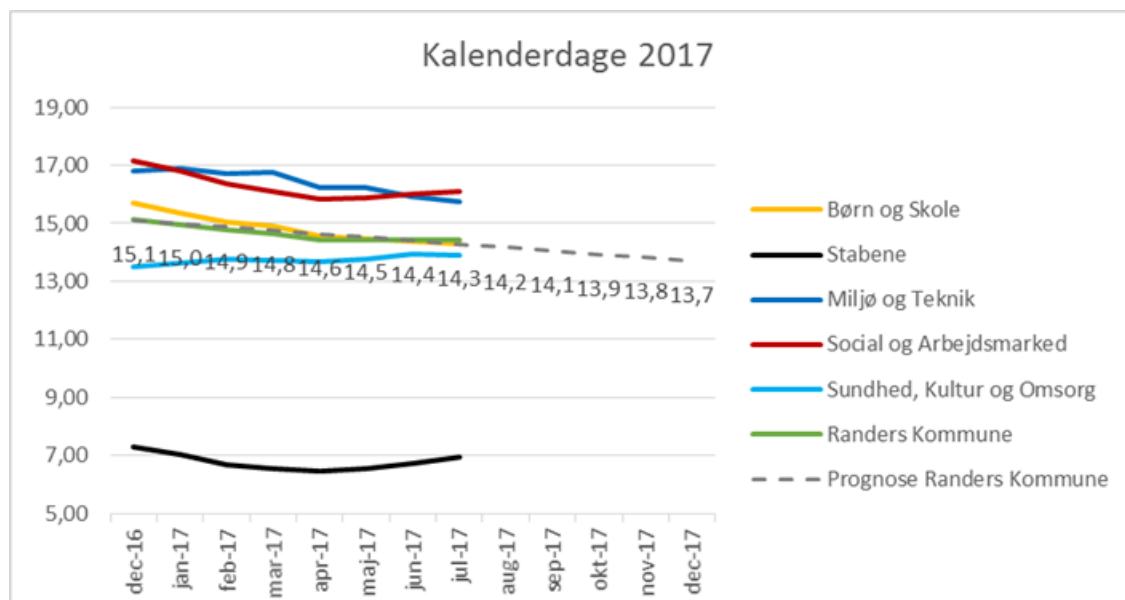
## Sagsfremstilling

### Sygefravær og prognose for sygefravær 2017 Mere Tid og Trivsel version 2.0

Sygefraværsindsatsen Mere Tid og Trivsel 2.0 bliver videreført i linieorganisationen, og der er opstillet månedlige delmål for 2017 på kommuneniveau.

Delmålene skal bruges til at vurdere udviklingen i forhold til at realisere det endelige mål om at nedbringe det samlede sygefravær i Randers Kommune til 13,7 kalenderdage ultimo 2017.

Figur 1 Udvikling i sygefraværet 2017



	Børn og Skole	Stabene	Miljø og Teknik	Social og Arbejdsmarked	Sundhed, Kultur og Omsorg	Randers Kommune
aug-16	17,22	8,14	17,44	16,83	13,44	15,71
sep-16	16,74	8,11	17,10	16,88	13,33	15,46
okt-16	16,32	8,24	17,01	17,06	13,46	15,36
nov-16	16,04	7,92	17,01	17,24	13,50	15,29
dec-16	15,70	7,31	16,79	17,15	13,51	15,11
jan-17	15,36	7,01	16,89	16,79	13,64	14,95
feb-17	15,06	6,68	16,73	16,38	13,76	14,79
mar-17	14,90	6,55	16,78	16,08	13,72	14,66
apr-17	14,54	6,47	16,23	15,85	13,67	14,41
maj-17	14,49	6,54	16,21	15,89	13,77	14,43
jun-17	14,37	6,71	15,91	16,00	13,94	14,44
jul-17	14,30	6,95	15,76	16,11	13,91	14,41

Målet for Randers Kommune i december er 13,7 kalenderdage eller et fald på 1,40 kalenderdage. Måltallet for juli 2017 er 14,3 kalenderdage, hvor sygefraværet er opgjort til 14,41 kalenderdage, så opgørelse for juli viser 0,1 kalenderdag over delmålet.

Der har inden for de seneste 4 måneder ikke været tale om ændringer i udviklingen af sygefraværet, der har ligget på 14,4 kalenderdage for hele kommunen.

# Punkt 127: Arbejdsulykker 1 halvår 2017

87.00.00-P05-1-17

## Sagsfremstilling

### Indledning

I forbindelse med Hovedudvalgets fokus på og mål for den løbende forebyggelse af arbejdsulykker i Randers Kommune præsenteres i det nedenstående en status på arbejdsulykker inden for en række udvalgte kategorier.

#### Antal ulykker fordelt på Sektor-MED

Data i nedenstående tabel viser det samlede antal ulykker i første halvår 2017. Tilsvarende data præsenteres til sammenligning for årene 2015 og 2016.

Antal ulykker	2015	2016	2017
<b>Administration</b>			
Administration	17	15	35
<b>Børn og Skole</b>			
Børn	27	36	31
Skole	94	121	120
Familie	8	18	6
<b>Sundhed, Kultur og Omsorg</b>			
Sundhed	5	3	5
Kultur	2	4	
Omsorg	103	115	126
<b>Social</b>			
Social	102	85	108
<b>Sprogcenter Randers</b>			
Sprogcenter Randers	1		
<b>Miljø og Teknik</b>			
Driftsafdelingen	4	7	3
Ejendomsservice	1	13	4
Affaldsterminalen		1	
<b>Hovedtotal</b>	<b>364</b>	<b>418</b>	<b>438</b>

Antallet af registrerede arbejdsulykker er fra 2016 til 2017 steget med 20 eller 4, 8 % og stigningen er primært sket inden for Administrationen og Omsorg.

#### Antal ulykker med og uden forventet fravær

Data i nedenstående tabel viser forekomsten af ulykker opgjort med og uden forventet fravær for 1 halvår 2017. Tilsvarende data præsenteres til sammenligning på koncernniveau for årene 2015 og 2016.

Antal ulykker fordelt på	Uden forventet fravær	Med forventet fravær	Hovedtal
2017	351	87	438
Administration	23	12	35
Børn	21	10	31
Familie	4	2	6
Skole	100	20	120
Omsorg	95	31	126
Sundhed	5	0	5
Social	98	10	108
Driftsafdelingen	2	1	3
Ejendomsservice	3	1	4
2016	335	83	418
2015	285	79	364

#### Antal ulykker forårsaget af vold, trusler og krænkelse

Data i nedenstående tabel viser forekomsten af ulykker forårsaget af vold, trusler og krænkelse (kategoriseret som psykisk arbejdsmiljø) samt øvrige årsager første halvår 2017.

Tilsvarende data præsenteres til sammenligning for årene 2015 og 2016.

Skadetype	2015	2016	2017
Psykisk arbejdsmiljø	153	194	211
Øvrige ulykker	211	224	227
<b>Hovedtotal</b>	<b>364</b>	<b>418</b>	<b>438</b>

Der er fra 2016 til 2017 en lille stigning i både i fysiske og psykiske arbejdsulykker

#### Ulykker fordelt på anciennitet

Data i nedenstående tabel viser det samlede antal ulykker fordelt på anciennitet i første halvår 2017. Tilsvarende data præsenteres til sammenligning for årene 2015 og 2016.

Anciennitet	2015	2016	2017
⊕ Under 1 år	94	131	152
⊕ 2. år	40	35	51
⊕ 2-5 år	55	72	57
⊕ 5-10 år	80	75	73
⊕ Over 10 år	95	105	105
<b>Hovedtotal</b>	<b>364</b>	<b>418</b>	<b>438</b>

Det fremgår af tabellen, at knap en tredjedel (35 %) af det samlede antal ulykker forekommer inden for det første års ansættelse. Tendensen for antallet og andelen i forhold til det samlede antal ulykker inden for første halvår 2017 er stigende, når resultatet for 2017 sammenlignes med de to forudgående år.

#### Antal ulykker fordelt på årsag/hændelser

Data i nedenstående tabel viser det samlede antal ulykker fordelt på årsager/hændelser i første halvår 2017.

Tilsvarende data præsenteres til sammenligning for årene 2015 og 2016.

Der er i 2 kvartal sket en opdatering af InzuBiz/EASY, som betyder at der er 30 uoplyste skademåder i relation til hændelser.

Hændelsen	2015	2016	2017
Akut fysisk overbelastning	63	89	72
Akut psykisk overbelastning, psykisk chol	61	72	73
Slag, spark, skaller, kvælertag, bid, stik m	70	83	88
Klemt, mast etc.	13	5	20
Fald, stød mod (tilskadekomne i bevægelse)	52	48	53
Kontakt med skarp, spids, skærende og lig	31	28	35
Ramt af genstand (tilskadekomne ikke i b	10	27	26
Akut kortvaring kontakt med farlige genstande		4	3
Omsluttet af, indhyllet i gasser eller luftbå	1	1	0
Anden kontakt/skademåde, der ikke er a	63	61	38
Uoplyst skademåde			30
<b>Hovedtotal</b>	<b>364</b>	<b>418</b>	<b>438</b>

## Indstilling:

Forvaltningen indstiller hovedudvalget at orienteringen om arbejdsulykker drøftes

### Direktionen, 29. august 2017, pkt. 145:

Sagen blev drøftet.

HR drøfter udviklingen med repræsentanter for arbejdsmiljøgrupperne forud for næste Hovedudvalgsmøde.

## Beslutning

Det er Hovedudvalgets klare holdning, at det ikke skal være farligt at gå på arbejde. Udvalget vil følge udviklingen nøje. Og der skal arbejdes mere med erfaringsudveksling og videndeling på tværs i organisationen.

## **Punkt 128: Status på Ejendomsservice**

81.38.04-A00-1-17

### **Indstilling:**

Der indstilles til Hovedudvalget at orienteringen tages til efterretning

### **Beslutning**

Lene Andersen gav en status vedrørende Ejendomsservice.

Orienteringen blev taget til efterretning.

### **Sagsfremstilling**

#### **Status på Ejendomsservice**

Det er aftalt, at der på hvert møde i hovedudvalget fra Miljø og Teknik bliver givet en status på Ejendomsservice.

## Punkt 129: Forslag til mødekalender for Hovedudvalget 2018

81.38.04-A00-1-17

### Indstilling:

Der indstilles til hovedudvalget at forslag til mødekalender 2018 godkendes at der, under forudsætning af godkendelse af mødekalender nedsættes en arbejdsgruppe med henblik på planlægning af temadag samt 12-12 seminar i 2018 ,

### Beslutning

Mødekalenderen blev tiltrådt.

Medarbejderne udpeger deltagere til arbejdsgruppen, og meddeler navne til HR.

### Sagsfremstilling

#### Forslag til mødekalender 2018 for hovedudvalget

#### Ordinære møder samt seminarer i forlængelse heraf

Hovedudvalget forelægges et forslag til mødekalender 2018 til godkendelse. Der er tale om 6 ordinære møder jf. hovedudvalgets forretningsorden. Det foreslås, at det andet ordinære møde erstattes med et dagsseminar, da det er ønsket i hovedudvalget, at der afholdes et seminar for udvalget i 1. halvår 2018. Ligeledes er mødet oktober 2018 planlagt i forbindelse med et ønsket 12-12 seminar for Hovedudvalget.

Dato	Tidspunkt	Møde
2. februar	Kl. 10-13	Ordinært møde
16. marts	Kl. 8-15.30	Ordinært møde samt temadag
13. juni	Kl. 10-13	Ordinært møde
7. september	Kl. 10-13	Ordinært møde
30/31. oktober	Kl. 12-12	Ordinært møde samt 12-12 seminar
12. december	Kl. 10-13	Ordinært møde

Endvidere skal der planlægges to dialogmøder med Økonomiudvalget, der afholdes i forbindelse med vedtagelse af budgetprocedure samt offentliggørelse af budgetforslag. Mødedatoer er ikke fastlagt endnu.

Hovedudvalget indkaldes til møderne via Outlook.

#### Nedsættelse af arbejdsgruppe

Der foreslås, at der nedsættes en arbejdsgruppe, der skal planlægge temadag samt 12-12 seminar i Hovedudvalget i 2018.

## **Punkt 130: Foreningsdrift af ulvehøj idrætsforening**

81.38.04-A00-1-17

### **Beslutning**

Medarbejdersiden tilkendegav, at man ønsker dokumentation for beslutningsgrundlaget.

Formanden oplyste, at han ikke kan komme beslutningsgrundlaget nærmere og henviste til den politiske beslutning, der er truffet, herunder at medarbejderne har haft mulighed for at fremføre sine synspunkter overfor politikerne i forbindelse med beslutningsprocessen.

Han vil gerne medvirke i en dialog om, hvordan sådanne situationer håndteres fremadrettet i forhold til involvering og høring af medarbejderne. Dette tilbud tilkendegav medarbejderne, at de ville tage imod og vender tilbage for yderligere drøftelse.

### **Sagsfremstilling**

#### **Foreningsdrift af Ulvehøj idrætsforening**

På hovedudvalgsmødet d. 22. juni blev det besluttet, efter ønske fra medarbejderrepræsentanterne, at der på kommende møde skal ske en opfølgning på drøftelsen på det ekstraordinære hovedudvalgsmøde den 9. maj vedrørende foreningsdrift af Ulvehøj Idrætsforening.

Sagen behandles i forlængelse af aftale fra mødet d. 22. juni.

## **Punkt 131: Punkter til kommende møder**

81.38.04-A00-1-17

### **Beslutning**

- Drøftelse af Randers-modellen
- Opsamling på tillidsreformen
- Evaluering af MED og AMO  
Hovedudvalget har vedtaget mål forarbejds miljøarbejdet for årene 2015-17. På kommende møde fremlægges forslag til, hvordan der følges op på målene.
- Drøftelse af lønpolitik i Randers Kommune
- Gennemgang af Rammeaftale for medarbejderrepræsentanternes vilkår
- Ligestilling
- Rekrutterings - og Kompetenceudviklingsstrategi

### **Sagsfremstilling**

#### **Punkter til kommende møder:**

- Drøftelse af Randers-modellen
- Opsamling på tillidsreformen
- Evaluering af MED og AMO  
Hovedudvalget har vedtaget mål forarbejds miljøarbejdet for årene 2015-17. På kommende møde fremlægges forslag til, hvordan der følges op på målene.
- Drøftelse af lønpolitik i Randers Kommune
- Gennemgang af Rammeaftale for medarbejderrepræsentanternes vilkår

## **Punkt 132: Eventuelt**

81.38.04-A00-1-17

### **Beslutning**

Formanden henledte opmærksomheden på de gode historier i Randers, såsom det netop afholdte Watermusic samt de forestående såsom Tour-de Gudenå, PostNord Danmark Rundt mv.

Han oplyste endvidere, at der arbejdes med aftaler om, hvornår og i hvilket omfang politikere må aflægge besøg på institutioner samt at kommunale lokaler kan udlånes til politikere/politiske partier efter aftale med arbejdsstedet - i givet fald skal dette være åbent for alle partier.

Formanden orienterede ligeledes om en konkret sag vedrørende en medarbejders oprettelse af en falsk Facebook profil i fritiden. Byrådet har fået forelagt en redegørelse, som blev taget til efterretning. Det fremgår af redegørelsen, at ledelsen har opfordret medarbejderen til at lukke profilen. Det blev understreget, at man skal være opmærksom på, at det, man foretager sig i fritiden, kan falde tilbage på arbejdspladsen. Og det er fra kommunaldirektørens side tilkendegivet, at det ikke er i tråd med vores værdier at oprette falske Facebook-profiler.

Næstformanden orienterede om at hun i regi forhandlingsfællesskabet har holdt oplæg om tillidsreformen i Randers Kommune.

### **Sagsfremstilling**

Eventuelt

## **Punkt 133: Kommunikation/information fra mødet til organisationen**

81.38.04-A00-1-17

### **Beslutning**

Temaer, der skal meldes ud til organisationen:

- Præcisering om budgettet. Økonomi fremsender afklarende, supplerende materiale til formænd og næstformænd i MED-udvalgene samt nyhed på Broen.
- Hovedudvalget vil understrege, at der fortsat skal være fokus på arbejdsulykker, og udvalget vil sende det signal, at det ikke skal være farligt at gå på arbejde.
- Hovedudvalget har taget hul på dialog om trivsel, som fortsætter på næste møde - og bringes videre ud i organisationen

### **Sagsfremstilling**

Hovedudvalget beslutter, hvilke særlige temaer, der skal kommunikeres til organisationen på baggrund af dagens møde.