

# REFERAT MED Hovedudvalg d. 26-03-2025

**Mødedato** Onsdag d. 26. marts 2025 kl. 09:00

**Mødested** D.2.58

## Indholdsfortegnelse

Temadrøftelse omkring chikane v. Gitte Mygind, Karina Rask og Lene Skjøtt.....	3
Orientering om Regeringens udspil til ny Skolereform v. Carsten Otte.....	4
Budget/økonomi v. Lars Sønderby.....	5
Administration, ledelse og organisering v. Jesper Kaas Schmidt.....	6
Pause (15. min).....	7
Status på arbejdet med Fremtidens Randers v. Lars Sønderby.....	8
Program for Arbejdsmiljøkonference 2025 v. Lene Skjøtt og Jack Thorøe Nielsen.....	9
Intern kompetencefordelingsplan v. Maria Schou.....	10
Rejsegodtgørelse v. Maria Schou.....	12
Fleksibilitet for reservister og frivillige i beredskabet v. Jesper Kaas Schmidt.....	14
Procesplan for tilpasning af MED-struktur ved sammenlægning af Børnehandicap og familieområd	16
Procesplan for tilpasning af MED-struktur ved sammenlægning af Børnehandicap og dagtilbudsom	18
Anmodning til HMU om tilpasset MED-struktur på dagtilbudsområdet v. Carsten Otte.....	20
Meddelelser v. formandskabet.....	21
Punkter til kommende møder v. Jesper Kaas Schmidt.....	22
Evaluering af mødet med udgangspunkt i kodeks for det gode samarbejde i Hovedudvalget v. Berit	23

# Punkt 11: Temadrøftelse omkring chikane v. Gitte Mygind, Karina Rask og Lene Skjøtt

87.00.00-G01-10-24

## Resumé

*Hovedudvalget skal have en temadrøftelse omkring chikane.*

## Indstilling

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget

1. at temaet chikane drøftes

## Referat

Temadrøftelse omkring chikane blev gennemført. Hovedudvalget opfordrer alle Sektor MED til at drøfte temaet herunder retningslinjen i forbindelse med temadrøftelsen i 4. kvartal. Der vil blive udarbejdet materiale til understøttelse af drøftelserne.

PP slides fra oplægget er vedlagt.

## Sagsfremstilling

I mange offentlige og private organisationer oplever medarbejdere chikane fra borgere og pårørende i forbindelse med deres opgaveløsning. Denne chikane kan tage mange former – fra verbale overgreb og truende adfærd til målrettede angreb på sociale medier. Når medarbejdere udsættes for chikane, kan det have alvorlige konsekvenser for deres trivsel, arbejdsmiljø og i sidste ende for kvaliteten af den service, der leveres til borgerne.

I Randers Kommune er der et kontinuerligt fokus på medarbejdernes sikkerhed i forbindelse med løsning af deres opgaver. Dette sker bl.a. via oplæring og instruktion af nye medarbejdere, fysisk indretning af arbejdspladser, samarbejde med vagtpersonale, risikovurdering af borgere, APV i borgers hjem, kompetenceudvikling omhandlende konfliktnedtrapning ved håndtering af borgere, retningslinjer ifm. håndtering af vold og trusler samt fokus på registrering og læring af episoder med vold og trusler. MED-udvalgene har også fokus på emnet bl.a. via deres årlige temadrøftelse om vold og trusler, retningslinjer samt opfølgning på arbejdsulykker.

Medarbejdersiden har ønsket en temadrøftelse omhandlende chikane fra borgere/pårørende, herunder hvordan medarbejdere, som i forbindelse med deres opgaveløsning, kan opleve sig chikaneret af borgere/pårørende mv. Denne temadrøftelse har således til formål at drøfte, hvordan organisationen bedst muligt kan beskytte medarbejderne, samtidig med at borgernes ret til indsigt og dialog med det offentlige opretholdes. En balanceret tilgang, der både tager hensyn til medarbejdernes sikkerhed og borgernes behov for kontakt, er afgørende for at skabe et trygt og professionelt arbejdsmiljø.

FTR Gitte Mygind vil give eksempler fra henvendelser hun har fået fra medarbejdere i forbindelse med oplevelse af chikane. Ledelsesrepræsentant Karina Rask vil beskrive hvordan man som leder er med til at forebygge og håndtere chikane mod medarbejdere. Arbejdsmiljøkoordinator Lene Skjøtt beskriver rammerne for hvordan der kan arbejdes med forebyggelse og håndtering af chikane.

## Bilag

Powerpoint Temadrøftelse Chikane 26.3.25

# Punkt 12: Orientering om Regeringens udspil til ny Skolereform v. Carsten Otte

87.00.00-G01-10-24

## Resumé

*Hovedudvalget gives en orientering omkring skolereformen vedtaget i 2024.*

## Indstilling

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget

1. at tage orienteringen til efterretning

## Referat

Orienteringen blev taget til efterretning.

PowerPoint slides fra oplægget er vedhæftet.

## Sagsfremstilling

### Skolereformen

Aftalen om "Folkeskolens kvalitetsprogram" blev vedtaget d. 19. marts 2024. Aftalen sigter mod mere frihed og fordybelse i folkeskolen samt mindre central styring af folkeskolen. Hovedelementer i "Folkeskolens kvalitetsprogram" er:

- Frisættelse af folkeskolen og øget indflydelse til skolebestyrelserne - ved bl.a. slankning af læreplaner, frihed til kortere skoledage, afskaffelse af en række centrale krav samt større mulighed for inddragelse af frivillige organisationer
- Mere praktisk undervisning og valgfrihed til de ældste elever - ved bl.a. juniormesterlære, obligatoriske erhvervspraktik, indførelse af teknologiforståelse som fag samt lettelse af prøvetrykket
- Ro og rammer - nødvendigt for nogle, godt for alle - ved. bl.a. styrket indsats for de mest udfordrede elever i dansk og matematik, præcisering af regler vedrørende støtte, kompetenceudvikling samt nedsættelse af ekspertgruppe på inklusions- og specialundervisningsområdet

## Bilag

Oplæg.Skoleredform\_ Frihed og Fordybelse HMU

## **Punkt 13: Budget/økonomi v. Lars Sønderby**

87.00.00-G01-10-24

### **Resumé**

*Hovedudvalget gives en status på kommunens økonomi – herunder resultatet af regnskab 2024.*

### **Indstilling**

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget

1. at orienteringen om kommunens økonomi tages til efterretning

### **Referat**

Der blev givet en orientering som blev taget til efterretning.

PowerPoint slides fra oplægget er vedhæftet.

### **Sagsfremstilling**

Hovedudvalget får en status på kommunens økonomi – herunder resultatet af regnskab 2024, områder med økonomiske vanskeligheder, reformer undervejs samt det videre forløb med budgetlægningen for 2026-2029. Som baggrundsorientering vedlægges plancher fra forvaltningens gennemgang af 'kommunens økonomi og reformer' i forbindelse med byrådets temamøde den 12. marts 2025.

### **Bilag**

HMU den 26. marts 2025 - økonomi

Byrådets temamøde den 12 marts 2025 - plancher økonomi og reformer

# Punkt 14: Administration, ledelse og organisering v. Jesper Kaas Schmidt

87.00.00-G01-10-24

## Resumé

Hovedudvalget gives en orientering omkring administration, ledelse og organisering i forbindelse med Budget 2025-2028.

## Indstilling

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget

1. at orienteringen tages til efterretning

## Referat

Der blev givet en orientering som blev taget til efterretning.

## Sagsfremstilling

I forlængelse af administrationsanalysen i forbindelse med budget 2024-2027 fremgår det af budget 2025 at de kommunale kerneopgaver og løsningen af de administrative opgaver hænger tæt sammen.

En lang række af de administrative opgaver er i sig selv borgerrettede, mens andre er direkte afledt af eller en forudsætning for, at kerneopgaven for borgerne kan løses. Budget 2025-2028 lægger samtidigt stor vægt på, at kommunen drives effektivt. I forlængelse heraf konstateres med tilfredshed, at Randers Kommunes udgifter til central administration og ledelse fortsat ligger blandt landets laveste. Samtidigt kan det konstateres, at de samlede besparelsesforslag i budget 2025-2028 vil reducere kommunens udgifter til central administration med 5 mio. kr. i 2025 stigende til 7,5 mio. kr. i 2028 og frem.

I budget 2025 fremgår det i forlængelse heraf:

- I forlængelse af beslutning om at reducere antallet af politiske udvalg, fra og med 2026, skal der foretages en vurdering af mulige afledte ændringer i den administrative organisering.
- Herudover skal der gennemføres et generelt servicetjek af hele kommunens organisering og opgaveløsning på det administrative område. På baggrund heraf skal der udarbejdes et forslag til mulige ændringer.

Oplægget skal blandt andet vurdere mulighederne for central samling af flere administrative funktioner og øvrige muligheder for at nedbringe de samlede udgifter til ledelse og administration på tværs af den samlede organisation. Den samlede afrapportering udarbejdes med henblik på, at den kan fremsendes som en del af budgetmaterialet 2026-2029.

Frem til den politiske behandling af afrapporteringen fremgår det af budget 2025 at der skal være 0-vækst i 2025 for kommunens udgifter til central administration og ledelse set i forhold til niveauet for 2024 (korrigeret for til-/afgang af nye opgaver relateret til ændret lovgivning).

Hovedudvalget inddrages igen når der foreligger et oplæg herom til kvalificering og drøftelse.

## **Punkt 15: Pause (15. min)**

87.00.00-G01-10-24

### **Resumé**

Der blev afholdt pause.

### **Sagsfremstilling**

Det er aftalt i Hovedudvalget at der undervejs i de ordinære møder i Hovedudvalget afholdes en pause af ca. 15 min.

# Punkt 16: Status på arbejdet med Fremtidens Randers v. Lars Sønderby

87.00.00-G01-10-24

## **Resumé**

*Hovedudvalget får en status på arbejdet med Fremtidens Randers.*

## **Indstilling**

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget

1. at status på arbejdet med Fremtidens Randers tages til efterretning

## **Referat**

Der blev givet en orientering som blev taget til efterretning.

PowerPoint slides fra oplægget er vedhæftet.

## **Sagsfremstilling**

Hovedudvalget får en status på arbejdet med Fremtidens Randers – herunder de kommunikations-/inddragelsesaktiviteter som forventes gennemført i perioden efter offentliggørelsen af Hvidbogen (juni-august). Forvaltningen planlægger at fremsende en sag herom til behandling i byrådet ultimo marts.

## **Bilag**

HMU den 26. marts 2025 - Fremtidens Randers

# Punkt 17: Program for Arbejdsmiljøkonference 2025 v. Lene Skjøtt og Jack Thorøe Nielsen

87.00.00-G01-10-24

## Resumé

*Hovedudvalget orienteres om foreløbige program for Arbejdsmiljøkonference 2025.*

## Indstilling

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget

1. at tage orienteringen til efterretning

## Referat

Der blev givet en orientering der blev taget til efterretning.

Hovedudvalget ser frem til arbejdsmiljøkonferencen, og bakker op omkring det foreløbige program for konferencen. Hovedudvalget kom med forskelligt input til arbejdsgruppen. De fremgår nedenfor:

- Det er vigtigt, at deltagerne på konferencen oplever at få nyttige redskaber de kan bruge i hverdage.
- Konferencen skal være med til at skabe en fællesskabsfølelse, hvor man som deltager oplever at være en del af et større fælleskab med alle kommunens ledere, AMR og TR.
- Det er vigtigt, at der i programmet for konferencen er afsat tid til at deltagerne kan tale sammen undervejs, herunder at der indlægges et passende antal pauser undervejs
- Det er vigtigt med variation i programmet i forhold til oplæg samt drøftelser ved bordene
- Der kan med fordel indlægges en kort fysisk aktivitet undervejs

## Sagsfremstilling

Hovedudvalget har besluttet, at der hvert tredje år skal afholdes en arbejdsmiljøkonference tiltænkt alle lokale arbejdsmiljørepræsentanter, arbejdsledere/ledere samt alle tillidsrepræsentanter. Målgruppen udgør i alt ca. 900 personer, og ved tidligere arbejdsmiljøkonferencer har omkring 600 deltaget.

Målgruppen for konferencen er alle ledere, arbejdsmiljørepræsentanter og tillidsrepræsentanter, da disse via deres arbejde i arbejdsmiljøgrupper og TRIO-samarbejde, er primære for det daglige operationelle arbejdsmiljøarbejde lokalt på arbejdspladserne som konferencen skal understøtte.

Der orienteres om foreløbige program for dagen d. 6. november samt de eksterne oplægsholdere.

# Punkt 18: Intern kompetencefordelingsplan v. Maria Schou

87.00.00-G01-10-24

## Resumé

*I forbindelse med at byrådet den 27. januar 2025 har godkendt en opdateret kompetencefordelingsplan for Randers Kommune besluttede Direktionen den 6. februar 2025 at ændre kompetencefordelingsplanen for personaleområdet. Ændringerne fremlægges hermed til orientering i Hovedudvalget.*

## Indstilling

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget

1. at orienteringen tages til efterretning

## Referat

Der blev givet en orientering som blev taget til efterretning.

## Sagsfremstilling

Byrådet har den 27. januar 2025 politisk taget stilling til, hvordan kompetencefordelingsplanen mellem det politiske niveau og forvaltningen skal ændres. I den forbindelse har Direktionen fået overdraget kompetencen til at træffe beslutning i alle personalepolitiske beslutninger, der ligger i forlængelse af Personale- og ledelsespolitikken, herunder f.eks. beslutninger om rejsegodtgørelse/diæter, jubilæumsgratiale, frihed med og uden løn, tjenestefrihed, kørselsgodtgørelse til høj/lav takst samt retningslinjer for alkohol og rygning mv.

På baggrund af dette og på baggrund af erfaringer med den forhenværende kompetencefordelingsplan for personaleområdet, der blev godkendt af direktionen i 2021, og erfaringer med den generelle håndtering af personalsager, besluttede Direktionen den 6. februar 2025 at ændre kompetencefordelingsplanen for personaleområdet. Ændringerne vedrører 1) godkendelse af bortvisningssager i højere ledelsessag og 2) en understregning af vigtigheden af dokumentation i afgørelsessager.

Se bilag 1: Ændring af intern kompetencefordelingsplan.

### Ad 1) Godkendelse af bortvisningssager i højere ledelsesslag

En bortvisning er den hårdest mulige disciplinære sanktion. En bortvisning medfører, at lønudbetaling til den ansatte ophører med øjeblikkelig virkning, og at vedkommende opsiges uden varsel. Der er derfor god grund til, at sager om bortvisning vurderes grundigt og med involvering af et øvre ledelsesslag inden beslutning. For at sikre en vurdering af sagen i tilstrækkeligt bredt perspektiv er der i kompetencefordelingsplanen for personaleområdet indarbejdet et krav om, at bortvisninger skal godkendes ved inddragelse af leder på niveauet over.

### Ad 2) Vigtigheden af dokumentation i afgørelsessager

God dokumentation er juridisk set forudsætningen for, at medarbejdere sagligt kan sanktioneres med advarsel, opsigelse eller bortvisning. En grundig dokumentation viser en sags håndtering og det er både i medarbejderens og i leders interesse, at forholdene i en personalsag er dokumenteret. For at kommunens personaleledere ikke kan være i tvivl om dokumentationens vigtighed foreslås det, at der i kompetencefordelingsplanen for personaleområdet er der indarbejdet en forventning om at føre en dokumenterbar proces i personalsager.

## Bilag

## Bilag 1 - Ændring af intern kompetencefordelingsplan (1)

# Punkt 19: Rejsegodtgørelse v. Maria Schou

81.00.00-P24-1-24

## Resumé

Randers Kommune har tidligere tilbudt skattefri rejsegodtgørelse for ansattes udgifter til logi, kost og småforbrugsvarer i forbindelse med tjenesterejser, hvilket der er hjemmel men ikke pligt til.

På baggrund af en konkret sag om forståelsen af medarbejderes ret til godtgørelse og beløbets størrelse, har der været anledning til at ændre vejledningen og tydeliggøre mulighederne for godtgørelse. Direktionen har den 6. februar 2025 besluttet, hvordan retningslinjerne for rejsegodtgørelse skal være fremadrettet. Dette fremlægges hermed til orientering i Hovedudvalget.

## Indstilling

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget

1. at orienteringen tages til efterretning

## Referat

Der blev givet en orientering som blev taget til efterretning.

Det blev nævnt fra medarbejderrepræsentant fra skoleområdet, at det er vigtigt, at der sker en ensretning mellem skolerne i forhold til håndtering af den nye ordning. Samme medarbejderrepræsentant mener ligeledes, at der også bør tages hensyn til, hvordan personalet fx skal håndtere egne udgifter på lejrskoler til mindre forbrugsvarer, små måltider, toiletbesøg mm.

## Sagsfremstilling

Randers Kommune har tidligere tilbudt godtgørelse til både logi, kost og småforbrugsvarer i form af time- dagpenge, hvorefter godtgørelse nedsættes med forskellige procentsatser, såfremt ansatte i forvejen ydes fri eller delvis fri kost. Se bilag 1.

Direktionen besluttede den 6. februar 2025 at forenkle denne ordning, således der kun ydes godtgørelse, såfremt arbejdsgiver ikke i forvejen afholder udgifter til kost og logi. Det medfører, at fremover vil medarbejdere under tjenesterejse, hvor kommunen betaler fuld forplejning, ikke have mulighed for at få udbetalt yderligere godtgørelse. En forenkling af ordningen vil sikre at der ikke er tvivl vedrørende beregning af godtgørelsen og den nye udregningsmodel gør det mere enkelt at administrere. Baggrunden herfor er, at medarbejdernes forbrugsvarer under tjenesterejser må anses for dækket, såfremt kost og logi allerede er afholdt af arbejdspladsen.

Hvis dette ikke er tilfældet, skal det økonomisk kunne rummes i Skatterådets satser for time- dagpenge. Arbejdspladsen skal som udgangspunkt ikke dække udgifter til andre formål end kost og logi.

Ved den hidtidige ordning har den praktiske håndtering af rejsegodtgørelse været udfyldelse af en blanket/indberetningsskema. Rejsegodtgørelse håndteres fremover som udlæg gennem enten appen "Mine Udlæg" eller gennem økonomisystemet. Der er nu udarbejdet en ny vejledning til lederne om den praktiske håndtering af rejsegodtgørelse, som letter den administrative behandling. Se bilag 2.

## Proces indtil nu

Direktionen tog den 14. marts 2024 stilling til, at mulighederne for godtgørelse skulle tydeliggøres ved et konkret forslag til justerede rammer. Beslutningen blev efterfølgende kvalificeret på HMU den 10. april 2024. Sagen blev drøftet på Sektor-MED Skole den 21. maj 2024 og Sektor-MED Social den 19. juni 2024. Se bilag 3

## Det videre forløb

Vejledning om, hvordan lederne kan håndtere rejsegodtgørelse/diæter lægges på Broen. Der lægges en nyhed om ændringen på Broen. Lederne bliver informeret om den nye procedure og videregiver informerer ledere og medarbejderne omkring den nye procedure. Relevante administrative kontaktpersoner orienteres om den nye procedure.

### **Økonomi**

Det må forventes at den ændrede procedure administrativt vil være mindre ressourcekrævende og også vil indebære mindre udgifter til godtgørelse. Beløbsmæssigt kan størrelsesordenen ikke fastlægges, da der ikke er mulighed for at lave afgrænsede udtræk, men det vurderes ikke at være i større omfang.

### **Bilag**

Bilag 1 - Nuværende side på Broen om rejsegodtgørelse (diæter)

Bilag 2 - Vejledning til ledere i håndtering af rejsegodtgørelsesdiæter

Bilag 3 - Referater fra HMU og Sektor-MED

# Punkt 20: Flexibilitet for reservister og frivillige i beredskabet v. Jesper Kaas Schmidt

87.00.00-G01-10-24

## Resumé

*Randers Kommune ønsker at understøtte medarbejdere, der bidrager til samfundets beredskab som reservister i Forsvaret eller frivillige i Hjemmeværnet, Beredskabsstyrelsen og Beredskab og Sikkerhed. Der skal i den forbindelse tages stilling til, om der skal indarbejdes øget flexibilitet i kommunens rammer for tjenestefrihed, så medarbejdere kan få fri med og uden løn til relevante beredskabsaktiviteter, hvis det kan forenes med arbejdspladsens drift.*

## Indstilling

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget

1. At drøfte hvordan der i kommunens rammer for tjenestefrihed kan udvises særlig flexibilitet over for medarbejdere, der fungerer som reservister i Forsvaret eller som frivillige i Hjemmeværnet, Beredskabsstyrelsen eller Beredskab og Sikkerhed.

## Referat

Hovedudvalget tilkendegiver, at der er opbakning til at der skal udvises særlig flexibilitet overfor medarbejdere der deltager i beredskabsaktiviteter.

## Sagsfremstilling

Danmark står over for et stigende og komplekst trusselbillede, der omfatter væbnet konflikt i Europa, angreb på kritisk infrastruktur, pandemiske udbrud samt ekstreme vejrfænomener. Disse hændelser kan have vidtrækkende konsekvenser for samfundets funktionalitet, befolkningens sikkerhed og den nationale stabilitet.

For at sikre en robust og hurtig respons er det afgørende, at reservister samt frivillige fra Hjemmeværnet, Beredskabsstyrelsen og Forsvaret kan mobiliseres effektivt. Deres indsats bidrager til at styrke det samlede forsvar og beredskab, herunder opretholdelsen af samfundskritiske funktioner, beskyttelse af civilbefolkningen og afbødning af skader i akutte krisesituationer.

### **Flexibilitet for reservister og frivillige i beredskabet**

Randers Kommune anerkender og værdsætter medarbejderes bidrag til samfundssikkerhed og beredskab gennem frivilligt engagement i Forsvaret, Hjemmeværnet, Beredskabsstyrelsen, Beredskab og Sikkerhed samt lignende organisationer. Kommunen ønsker derfor at understøtte medarbejdere, der påtager sig en samfundsvigtig rolle i kriseberedskabet, ved at udvise flexibilitet i forhold til deres mulighed for tjenestefrihed.

Det lægges derfor op til, at der i kommunens rammer for tjenestefrihed indarbejdes, at der udvises særlig flexibilitet over for medarbejdere, der fungerer som reservister i Forsvaret eller som frivillige i Hjemmeværnet, Beredskabsstyrelsen eller Beredskab og Sikkerhed. Medarbejdere har mulighed for at opnå tjenestefrihed til deltagelse i relevante aktiviteter, forudsat at det kan forenes med arbejdspladsens drift, baseret på en konkret vurdering foretaget af lederen.

Flexibilitet kan blandt andet udmøntes ved, at mødetider tilpasses for at muliggøre deltagelse i beredskabsaktiviteter og der kan gives orlov eller frihed uden løn til deltagelse. Hvor det er muligt, kan opsparet overarbejde anvendes til afspadsering, ligesom fjernarbejde kan være en løsning, hvis opgaverne tillader det. Derudover kan der indgås individuelle aftaler om mer- eller mindrearbejde, så medarbejdere i perioder kan arbejde ekstra med henblik på senere frihed. Hvad der konkret aftales skal være indenfor rammerne i den gældende overenskomst og eventuelle lokalaftaler indgået med de faglige organisationer.

Tjenestefrihedens omfang fastsættes individuelt, hvor der tilstræbes en fleksibel tilrettelæggelse, således at både medarbejderens mulighed for deltagelse og hensynet til den daglige drift og opgaveløsningen i kommunen afvejes. Medarbejderen skal kunne dokumentere, at fraværet anvendes til kompetenceudvikling eller aktiv tjeneste. Tjenestefriheden ydes uden løn.

### **Tjenestefrihed med løn**

I særlige tilfælde kan der gives tjenestefrihed med løn, hvilket beror på en konkret vurdering fra nærmeste leder med bevæggrund i den konkrete aktivitet. Hvis der allerede ydes løn eller tabt arbejdsfortjeneste i forbindelse med aktiviteten, kan der ikke gives yderligere løn.

Der udarbejdes en vejledning til lederne som er rammesættende for hvilke aktiviteter som kan give tjenestefrihed med løn.

### **Økonomi**

Kommunen har ikke oplysninger om, hvor mange medarbejdere der har en reservekontrakt eller er frivillige i Hjemmeværnet, Beredskabsstyrelsen eller hos Beredskab og Sikkerhed.

Da tjenestefriheden hovedsagelig ydes uden løn, forventes ordningen ikke at have en væsentlig økonomisk betydning.

### **Det videre forløb**

Efter drøftelse og kvalificering i Hovedudvalget vil der efterfølgende være en beslutningsproces i direktionen og der udarbejdes en personalejuridisk vejledning til lederne.

# Punkt 21: Procesplan for tilpasning af MED-struktur ved sammenlægning af Børnehandicap og familieområdet i Børn og Skole v. Carsten Otte

27.00.00-G01-20-25

## Resumé

*Pr. 1. januar 2025 er Børnehandicap blevet sammenlagt med Børn og Skole på henholdsvis familie- og dagtilbudsområdet, jf. Budget 2025-2028.*

*Den nye organisering medfører et behov for at tilpasse MED-strukturen, så alle medarbejdere sikres den rette repræsentation og inddragelse i MED-systemet.*

*Denne sag omhandler processen for Familieområdet.*

## Indstilling

Børn og Skole indstiller til Hovedudvalget:

1. at procesplanen for forslag til ny MED-struktur tages til efterretning
2. at en overgangsperiode, hvor MED-repræsentanter fra Børnehandicap overgår til relevante MED-udvalg på familieområdet godkendes

## Referat

Procesplanen for forslag til ny MED-struktur blev taget til efterretning.

Overgangsperiode som beskrevet i sagsfremstillingen blev godkendt

## Sagsfremstilling

Sammenlægningen af Børnehandicap med familieområdet i Børn og Skole medfører et behov for at justere MED-strukturen, så den afspejler den nye organisering og sikrer medarbejderinddragelse på alle niveauer.

## Procesplan

Procesplanen er desuden drøftet og aftalt med formandskaberne i Sektor MED Familie og Sektor MED Social. Vedlagt er formandskabernes underskrifter på procesplanen.

Procesplanen ses i overskrifter nedenfor.

- 26. marts 2025: Hovedudvalget – Orientering om procesplan og godkendelse af overgangsperiode
- 27. marts – 4. juni 2025: Overgangsperiode, hvor de berørte MED-medlemmer fra Socialområdet overgår til MED-udvalg på familieområdet
- 27. marts – 2. maj: Kvalificering af forslag til ny MED-struktur
  - Familie- og rådgivningscenteret Lokal MED
  - Børne- og ungecenteret Lokal MED
  - PPR Lokal MED
  - Sektor MED Familie
- 4. juni 2025: Hovedudvalget – Godkendelse af ny MED-struktur
- 5. juni 2025 – primo 2026: Implementering af ny MED-struktur
- 1. kvartal 2026: Valg til MED i Randers Kommune

## Overgangsperiode

For at sikre at smidig og struktureret overgang anbefales det, at de MED-repræsentanter som aktuelt sidder valgt ind i MED-udvalg på Børnehandicap-området, overflyttes og indgår i relevante MED-udvalg på familieområdet i en overgangsperiode.

Alle MED-medlemmer i Spiren/Udsigten der indgår i Lokal MED for Specialindsats Børn og Unge Mellerup overgår til MED-udvalg på familieområdet fra 27. marts. Derfor ophører lokal MED for Special-indsats Børn og Unge Mellerup. Medlemmerne har mulighed for at kvalificere forslag til ny MED-struktur i de MED-udvalg, som de overgår til.

Overgangsperioden vil være pr. 27. marts til 4. juni 2025, hvor den endelig MED-struktur vedtages i Hovedudvalget. Denne løsning sikrer, at medarbejderne fortsat har en stemme i MED- systemet og kan bidrage til beslutningsprocesserne i de nye organisatoriske rammer, der er trådt i kraft den 1. januar 2025.

### **De næste skridt**

Forslag til ny MED-struktur samt Arbejdsmiljøgrupper (AMG) præsenteres og drøftes på møder i relevante MED-udvalg, og der udformes forståelsespapirer, som underskrives af formandskaberne i de respektive MED-udvalg.

Dette samt det endelige forslag til ny MED-struktur behandles i Hovedudvalget den 4. juni 2025 med henblik på godkendelse.

I den forbindelse skal Hovedudvalget den 4. juni ligeledes tage stilling til antal medarbejderrepræsentanter (TR) og arbejdsmiljørepræsentanter (AMR) i de modtagende udvalg på familieområdet.

Fra den 4. juni til valg i 1. kvartal 2026 indrettes MED efter de nye rammer I forhold til AMR- repræsentation i MED vælger AMR blandt sig selv hvem der skal være repræsenteret i MED. Ledelsen understøtter denne proces, og vil i den forbindelse give et bud på arbejdsmiljøgruppens organisering ift. antal arbejdsledere. I forhold til TR vælger de faglige organisationer repræsentanterne til MED.

Overskydende AMR og medarbejderrepræsentanter frem til valget i 2026, beholder beskyttelse og vederlag i perioden. I forhold til TR afklares dette med de relevante organisationer.

### **Bilag**

Formandskab SektorMED Social og SektorMED Familie - Godkendelse af procesplan (familieområdet)

# Punkt 22: Procesplan for tilpasning af MED-struktur ved sammenlægning af Børnehandicap og dagtilbudsområdet i Børn og Skole v. Carsten Otte

27.00.00-G01-20-25

## Resumé

*Pr. 1. januar 2025 er Børnehandicap blevet sammenlagt med Børn og Skole på henholdsvis familie- og dagtilbudsområdet, jf. Budget 2025-2028.*

*Den nye organisering medfører et behov for at tilpasse MED-strukturen, så alle medarbejdere sikres den rette repræsentation og inddragelse i MED-systemet.*

*Denne sag omhandler processen for dagtilbudsområdet.*

## Indstilling

Børn og Skole indstiller til Hovedudvalget:

1. at procesplanen for forslag til ny MED-struktur tages til efterretning
2. at en overgangsperiode, hvor MED-repræsentanter fra Børnehandicap overgår til relevante MED-udvalg på dagtilbudsområdet godkendes

## Referat

Procesplanen for forslag til ny MED-struktur blev taget til efterretning.

Overgangsperiode som beskrevet i sagsfremstillingen blev godkendt

## Sagsfremstilling

Sammenlægningen af Børnehandicap med dagtilbudsområdet i Børn og Skole medfører et behov for at justere MED-strukturen, så den afspejler den nye organisering og sikrer medarbejderinddragelse på alle niveauer.

## Procesplan

Procesplanen er desuden drøftet og aftalt med formandskaberne i Sektor MED Børn og Sektor MED Social. Vedlagt er formandskabernes underskrifter på procesplanen.

Procesplanen ses i overskrifter nedenfor.

- 26. marts 2025: Hovedudvalget – Orientering om procesplan og godkendelse af overgangsperiode
- 27. marts – 4. juni 2025: Overgangsperiode, hvor de berørte MED-medlemmer fra socialområdet overgår til MED-udvalg på dagtilbudsområdet
- 27. marts – 2. maj: Kvalificering af forslag til ny MED-struktur
  - Dagtilbud Midt Lokal Område MED (LOM)
  - Sektor MED Dagtilbud
- 4. juni 2025: Hovedudvalget – Godkendelse af ny MED-struktur
- 5. juni 2025 – primo 2026: Implementering af ny MED-struktur
- 1. kvartal 2026: Valg til MED i Randers Kommune

## Overgangsperiode

For at sikre en smidig og struktureret overgang anbefales det, at de MED-repræsentanter som aktuelt sidder valgt ind i MED-udvalg på Børnehandicap-området, overflyttes og indgår i relevante MED-udvalg på dagtilbudsområdet i en overgangsperiode.

Alle MED-medlemmer fra Børnehaven Lucernevej, der indgår i lokal MED i Specialindsats for Børn og Unge – Lucernevej overgår til Lokal Område MED-udvalg på dagtilbudsområdet v. Dagtilbud Midt fra 27. marts til 4. juni. Administrative og konsulenter overgår til Lokal MED-udvalg på familieområdet i hhv. familie- og rådgivningscenteret,

børne- og ungecenteret og PPR. Derfor ophører dette udvalg. Medlemmerne har mulighed for at kvalificere forslag til ny MED-struktur i de MED-udvalg, som de overgår til.

Overgangsperioden vil være pr. 27. marts til 4. juni 2025, hvor den endelig MED-struktur vedtages i Hovedudvalget. Denne løsning sikrer, at medarbejderne fortsat har en stemme i MED-systemet og kan bidrage til beslutningsprocesserne i de nye organisatoriske rammer, der er trådt i kraft den 1. januar 2025.

### **De næste skridt**

Forslag til ny MED-struktur præsenteres og drøftes på møder i relevante MED-udvalg, og der udformes forståelsespapirer, som underskrives af formandskaberne i de respektive MED-udvalg.

Dette samt det endelige forslag til ny MED-struktur behandles i Hovedudvalget den 4. juni 2025 med henblik på godkendelse.

I den forbindelse skal Hovedudvalget den 4. juni ligeledes tage stilling til antal medarbejderrepræsentanter (TR) og arbejdsmiljørepræsentanter (AMR) i de modtagende udvalg på dagtilbudsområdet.

Fra den 4. juni til valg i 1. kvartal 2026 indrettes MED efter de nye rammer I forhold til AMR-repræsentation i MED vælger AMR blandt sig selv hvem der skal være repræsenteret i MED. Ledelsen understøtter denne proces. I forhold til TR vælger de faglige organisationer repræsentanterne til MED.

Overskydende AMR og medarbejderrepræsentanter frem til valget i 2026, beholder beskyttelse og vederlag i perioden. I forhold til TR afklares dette med de relevante organisationer

### **Bilag**

Formandskab SektorMED Social og SektorMED Dagtilbud Godkendelse af procesplan (dagtilbudsområdet)

# Punkt 23: Anmodning til HMU om tilpasset MED-struktur på dagtilbudsområdet v. Carsten Otte

28.00.00-G01-32-25

## Resumé

*Siden vedtagelse af Budget 2025-2028 er der på det samlede dagtilbudsområdet blevet arbejdet med at skabe en sammenhængende ledelses- og organisationsstruktur, hvor de kommunale daginstitutioner og dagplejere pr. 1. januar 2025 organiseres sammen i de 5 overordnede dagtilbudsområder. Dette betyder, at dagplejens nuværende organisering som selvstændig aftaleenhed er ophørt.*

*Hovedudvalget anmodes hermed om tilpasning af MED-strukturen på dagtilbudsområdet, sådan at den afspejler den nye organisering i de 5 dagtilbudsområder.*

## Indstilling

Forvaltningen indstiller til MED Hovedudvalget,

1. at godkende forslag til tilpasning af MED-struktur som afspejler sammenlægningen af Dagplejen med de 5 Dagtilbud.

## Referat

Forslag af tilpasning til MED-struktur blev godkendt.

## Sagsfremstilling

Med vedtagelse af Budget 2025-2028, skal der skabes en sammenhængende ledelses- og organisationsstruktur på hele dagtilbudsområdet. Det betyder, at Randers Kommunes dagpleje og dagtilbudsområde, med virkning fra 1. januar 2025, fremadrettet organiseres samlet således, at de fem geografiske dagtilbudsområder indeholder både dagpleje og daginstitutioner. De fem geografiske dagtilbudsområder er: Dagtilbud Nordvest, Dagtilbud Nordøst, Dagtilbud Midt, Dagtilbud Sydvest og Dagtilbud Sydøst.

Forslaget til tilpasning af MED-struktur er udarbejdet i et samarbejde mellem FOA, den lokale ledelse og forvaltningen.

### Forvaltningens forslag til ændret MED-struktur

Lokal MED i dagplejen: nedlægges som følge af, at Dagplejen som selvstændig aftaleenhed er ophørt.

Sektor MED: fortsætter uændret.

Lokal Område MED i dagtilbudsområderne: Der vil være en FOA TR, samt en AMR for dagplejen i hvert af de fem kommunale dagtilbudsområder, og dermed i hvert af de 5 lokale område MED udvalg. Derudover vælges der en FTR, som repræsenterer det samlede overenskomstområde indenfor dagplejen. FTR vælges blandt de fem tillidsrepræsentanter, hvorfor pågældende som vælges som FTR samtidig varetager rollen som TR for eget dagtilbudsområde.

### Inddragelse af MED udvalgene

Frem til anmodningen om godkendelse af tilpasning af MED-struktur i MED Hovedudvalget, har Lokal MED i dagplejen og de 5 Lokal Område MED på daginstitutionsområdet haft mulighed til at indgive en udtalelse. Forslaget med udtalelserne fra Lokal MED i dagplejen og de 5 Lokalområde MED er den 24. februar 2025 blevet behandlet i Sektor MED. Se bilag 1 for Yderligere beskrivelse af processen.

Der er fra de respektive udvalg fuld opbakning til forvaltningens forslag til tilpasning af MED-struktur. Udtalelser fra MED-udvalgene samt underskrift fra formandskabet i Sektor MED Dagtilbud kan ses i bilag 2.

## Bilag

Bilag 1 - tilpasset MED-struktur på dagtilbudsområdet

Bilag 2 MED-udtalelser med underskrift

## Punkt 24: Meddelelser v. formandskabet

87.00.00-G01-10-24

### Beslutning

Der blev givet en orientering vedr. status følgende emner:

- Ny ledelsesrepræsentant i Feriefonden
- Nordic Waste undersøgelse
- Status på punkter der tidligere har været behandlet i Hovedudvalget. Herunder at sag omkring nikotinfri arbejdsplads er sat på pause. Ligeledes at der ikke p.t. arbejdes med at ændre regler i forhold til jubilæumsgratiale.

### Sagsfremstilling

#### Meddelelser

- **Ny ledelsesrepræsentant til Feriefondens bestyrelse**  
Direktionen har udpeget ny ledelsesrepræsentant til Feriefondens bestyrelse. I Feriefondens bestyrelse sidder 7 medlemmer: 1 ledelsesrepræsentant fra Randers Kommune, 1 medarbejderrepræsentant fra Samsø Kommune og 5 medarbejderrepræsentanter fra Randers Kommune.  
Ny repræsentant er ledelsesrepræsentant i Hovedudvalget Ditte Bach Sørensen, som er leder af Område Nord på Omsorgsområdet. Medarbejdersiden i Hovedudvalget har på mødet i Hovedudvalget d. 29. januar udpeget medarbejderrepræsentanter til Feriefondens bestyrelse.

## **Punkt 25: Punkter til kommende møder v. Jesper Kaas Schmidt**

87.00.00-G01-10-24

### **Beslutning**

Udover de nedskrevne foreløbige punkter blev det aftalt at dagsordensfastsætte følgende punkt:

- Ny national ordning omkring arbejdspligt samt nytteindsatsordning. Herunder i forhold til CSR-indsats i Randers Kommune.

### **Sagsfremstilling**

Nedenfor følger foreløbige punkter til mødet i Hovedudvalget d. 4. juni:

- Årlig arbejdsmiljødrøftelse
- Status på Godt i Gang
- Budget/økonomi
- Planlægning af dialogmøde m. Økonomiudvalget d. 4. september
- Status på Fremtidens Randers

## **Punkt 26: Evaluering af mødet med udgangspunkt i kodeks for det gode samarbejde i Hovedudvalget v. Berit Glerup Kristensen**

87.00.00-G01-10-24

### **Indstilling**

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget

1. at evaluere mødet med udgangspunkt i kodeks

### **Referat**

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

### **Sagsfremstilling**

Medarbejderrepræsentant Berit Glerup Kristensen lægger for med sit perspektiv på mødets forløb. Der tages udgangspunkt i Hovedudvalgets kodeks for det gode samarbejde.

Kodeks er vedhæftet som bilag.

### **Bilag**

Kodeks