

REFERAT MED Hovedudvalg d. 12-11-2025

Mødedato Onsdag d. 12. november 2025 kl. 09:00

Mødested D.2.58

Indholdsfortegnelse

Temadrøftelse om introduktion og tilknytning af nyansatte, nyuddannede og studerende v. Maria Sc	3
Budget/økonomi v. Jesper Kaas Schmidt og Lars Sønderby.....	4
Pause (15. min.).....	6
Sundhedsreformen v. Thomas Krarup og Maria Schou.....	7
Koncernfælles Trivselsmåling 2025 v. Lene Skjøtt.....	8
Valgproces i forhold til udpegning og valg til MED og Arbejdsmiljøorganisationen 2026 v. Lene	9
Tilpasning af placering af lokal MED i Visitationen i forhold til Sektor MED v. Maria Schou og Git	10
Meddelelser v. formandskabet.....	11
Foreløbige punkter til kommende møder i 2025 v. Jesper Kaas Schmidt.....	12
Evaluering af møde med udgangspunkt i kodeks v. Gitte Mygind.....	13

Punkt 56: Temadrøftelse om introduktion og tilknytning af nyansatte, nyuddannede og studerende v. Maria Schou

87.00.00-G01-10-24

Resumé

Hovedudvalget skal have en temadrøftelse omkring introduktion og tilknytning af nyansatte, nyuddannede og studerende. Temadrøftelsen er en udmøntning af arbejdsmiljødrøftelsen i Hovedudvalget i foråret 2025.

Indstilling

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget

1. at temaet introduktion og tilknytning af nyansatte, nyuddannede og studerende drøftes

Referat

Hovedudvalget havde en drøftelse af temaet.

Der er et stærkt ønske om og vilje til, at vi arbejder målrettet med introduktion på alle vores arbejdspladser, også i forhold til de nye generationer på arbejdsmarkedet. På den måde inddrager vi arbejdsmiljølovgivning samt Personale - og Ledelsespolitikken i vores praksis.

Formanskabet går videre med at tilrettelægge en proces med henblik på at få lokal feedback og igangsætte konkrete initiativer med det formål at styrke introduktionen.

Sagsfremstilling

En god introduktion af nye medarbejdere er afgørende for at skabe relation mellem arbejdspladsen og den enkelte. Den gode introduktion er vigtig for alle nye medarbejdere, også for dem, som træder ind i en ny rolle i samme organisation, vender tilbage efter længere tids fravær eller stadig er under uddannelse. En veltilrettelagt introduktion skaber tryghed og tilhørsforhold fra dag ét og giver den nye medarbejder de bedste forudsætninger for at lykkes i sit nye job.

Når der investeres tid og ressourcer i begyndelsen af ansættelsen, øges chancen for, at medarbejderen bliver og udvikler sig i organisationen. Introduktion og tilknytning er således tæt forbundet med trivsel og arbejdsglæde og er afgørende for organisationens samlede faglige styrke.

I denne temadrøftelse sættes der fokus på, hvordan Randers Kommune som arbejdsplads kan styrke introduktionen og tilknytning af medarbejdere i alle livsfaser. Simone Toftegaard Frandsen, Personale og HR, vil indledningsvist holde et oplæg om emnet, hvorefter følgende medarbejderrepræsentanter fra Hovedudvalget vil dele deres erfaringer gennem tre korte interviews faciliteret af Maria Schou.

- Marianne Dalby Møller – FTR på Børneområdet
- Line Jæger – AMR i Tandplejen
- Søren Kolind Bech – TR på Socialområdet

Afslutningsvis lægges der op til en fælles plenumdøftelse med udgangspunkt i pointer fra oplæg og interviews med medarbejderrepræsentanterne. Her er der mulighed for at udveksle ideer, drøfte udfordringer og inspirere hinanden til gode løsninger.

Bilag

PowerPoint - HMU - temadrøftelse om introduktion [Gemt automatisk]

Punkt 57: Budget/økonomi v. Jesper Kaas Schmidt og Lars Sønderby

87.00.00-G01-10-24

Resumé

Der gives en status på forventet regnskab 2025, processen for udmøntning af det vedtagne budget samt en orientering om hvilke initiativer der arbejdes videre med, som følge af kommunaldirektørens servicetjek af administrationen.

Indstilling

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget

1. at orienteringen tages til efterretning

Referat

Status på forventet regnskab samt processen omkring udmøntning af budget blev taget til efterretning.

Der blev givet en status på processen vedr. evaluering af Randers-modellen. Hovedudvalget bliver inddraget i processen inden nyt Byråd træffer beslutning om ny model.

Foreløbig status i forhold til initiativer som følge af servicetjek af organisationen – for så vidt angår de elementer der ikke blev medtaget i det vedtagne budget 2026-2029:

- Konkurrenceudsættelse af driftsopgaver – er ikke et tema der arbejdes videre med på generelt niveau. Der kan dog i gennemgangen være enkelte områder som forvaltningen på et senere tidspunkt vil afdække nærmere.
- Økonomiområdet – tværgående projekt mhp. kompetenceudvikling arbejdes der videre på med henblik på gennemførelse.

Tematikker hvor proces igangsættes med henblik på et efterfølgende beslutningsoplæg til direktionen:

- Etablering af HR partnermodel
- Samling af medarbejdere der arbejder med data og ledelsesinformation
- Centrale specialistfunktioner under pres (personalejura og indkøbsjura)

Tematikker hvor der afventes og forberedes en fornyet drøftelse i regi af det kommende byråd:

- Styrket sundhedsområde – etablering af Center for Mental Sundhed
- Samling af ungeområdet
- Et bæredygtigt skoleområde
- Styrket borgerbetjening

MED inddrages fremadrettet i relevant omfang i forhold til initiativer som følge af servicetjek.

PP-slides fra oplæg er vedhæftet som bilag.

Sagsfremstilling

Lars Sønderby giver en status på forventet regnskab 2025 samt processen med udmøntning af det vedtagne budget 2026-2029. Som aftalt i forbindelse med det ekstraordinære møde i HMU d. 29. oktober 2025 giver Jesper Kaas Schmidt endvidere en orientering om hvilke initiativer der arbejdes videre med, som følge af kommunaldirektørens servicetjek af administrationen, samt hvilke initiativer der ikke foreløbigt arbejdes videre med.

Bilag

HMU den 12. november 2025 - økonomi og randersmodel

Punkt 58: Pause (15. min.)

87.00.00-G01-10-24

Resumé

Pause på 15 min.

Sagsfremstilling

Det er aftalt i Hovedudvalget, at der ved hvert ordinært møde i Hovedudvalget indlægges en pause af ca. 15. min. varighed undervejs i mødet.

Punkt 59: Sundhedsreformen v. Thomas Krarup og Maria Schou

81.00.00-G01-75-25

Resumé

Sundhedsreformen træder i kraft den 1. januar 2027. For kommunerne indebærer den, at en række opgaver på Sundheds- og Omsorgsområdet skal overføres fra kommunen til regionen. Thomas Krarup og Maria Schou giver en status og fremlægger i overordnede træk de lovgivningsmæssige rammer samt processen frem mod aftalen mellem Randers Kommune og Region Midt i relation til de personalemæssige aspekter.

Indstilling

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget

1. at drøfte den personalerelaterede proces frem mod sundhedsreformen

Referat

Der blev givet orientering om Sundhedsreformen samt de personalerelaterede proces frem mod sundhedsreformen blev drøftet. Det skal præciseres at oplægget er med forbehold for mulige ændringer i den fremtidige proces.

PP-slides fra oplæg er vedhæftet som bilag.

Sagsfremstilling

Om sundhedsreformen

Sundhedsreformen træder i kraft pr. 1. januar 2027. For kommunerne indebærer den, at en række opgaver – og dermed måske nogle medarbejdere – skal overdrages fra kommuner til regioner. Det drejer sig om følgende opgaver, som i Randers Kommune har betydning for chefområderne Sundhed og Omsorg:

- Sundheds- og omsorgspladser
- Rehabilitering på specialiseret niveau og en delmængde af genoptræning på avanceret niveau
- Akutsygepleje
- Patientrettet forebyggelse

Overdragelserne af opgaver og medarbejdere er reguleret af Lov om overgang til ny sundhedsstruktur kaldet overgangsloven (OL).

Overgangsloven beskriver rammer og fremgangsmåde for opgaveoverdragelsen. Det fremgår af loven, at den enkelte kommune skal indgå en aftale med regionen om opgave- og medarbejderoverdragelsen. Den endelige aftale skal være på plads senest den 30. juni 2026.

Thomas Krarup og Maria Schou giver en status og fremlægger rammer og proces til drøftelse.

Bilag

Sundhedsreformen oplæg HMU den 12. november, version 27-10

Sundhedsreformen oplæg HMU den 12. november 2025_TK ver 1 (002)

Punkt 60: Koncernfælles Trivselsmåling 2025 v. Lene Skjøtt

87.00.00-G01-10-24

Indstilling

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget

1. at tage orienteringen til efterretning

Referat

Der blev givet en orientering som blev taget til efterretning.

Sagsfremstilling

Koncernfælles Trivselsmåling 2025

Ultimo november udsendes spørgeskema til alle medarbejdere og ledere i Randers Kommune i forbindelse med Koncernfælles Trivselsmåling 2025. Hovedudvalget har besluttet rammer og proces herfor på møde i december 2024.

Trivselsmålingen består af fysisk APV, psykisk APV, trivselsmåling samt ledelsevaluering.

Informationsproces i efteråret

I efteråret 2025 pågår en informationsproces i organisationen, hvor processen omkring trivselsmålingen drøftes i ledelsesgrupper, MED, arbejdsmiljøgrupper og på arbejdspladserne. Som understøttelse hertil er der udsendt forskelligt informationsmateriale til ledere, AMR og TR, samt at der findes materiale på BROEN herom.

Ligeledes som understøttelse har der været afholdt 4 online webinarer for ledere, AMR og TR af 45 minutters varighed i uge 43. Det samlede antal tilmeldte var ca. 300 deltagere.

Lokal validering og kvalitetssikring af data til brug for trivselsmålingen

I efteråret er data til brug for trivselsmålingen valideret lokalt på arbejdspladserne.

Opfølgning på resultaterne

Efter kortlægningen og dermed besvarelsen af trivselsmålingen, starter opfølgningen på resultaterne medio januar 2026 og fremad. For at understøtte opfølgningsprocessen afholdes der workshops for ledere, AMR og TR med fokus på opfølgning på resultaterne fra Trivselsmåling 2025. P.t. er der tilmeldt ca. 230 deltagere til de udbudte workshops der starter fra medio uge 4.

Arbejdsmiljøkoordinator Lene Skjøtt giver en kort orientering om processen indtil nu samt fremadrettet i forbindelse med trivselsmålingen.

Punkt 61: Valgproces i forhold till udpegning og valg til til MED og Arbejdsmiljøorganisationen 2026 v. Lene Skjøtt

87.00.00-G01-13-25

Resumé

Randers Kommune afholder valg og udpegning til MED- og arbejdsmiljøorganisationen (AMO) hvert andet år med virkning fra 1. marts i lige år, og næste gang er i 1. kvartal 2026.

Indstilling

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget

1. at tage orienteringen til efterretning

Referat

Der blev givet en orientering som blev taget til efterretning.

Sagsfremstilling

Randers Kommune afholder valg til MED- og arbejdsmiljøorganisationen (AMO) hvert andet år med virkning fra 1. marts i lige år. Ligeledes udpeger de faglige organisationer medarbejderrepræsentanter til øvre MED-udvalg.

Dette jf. lokal MED-aftale § 4, og næste gang er i 1. kvartal 2026. Det er et fælles ansvar for ledere, tillidsrepræsentanter, arbejdsmiljørepræsentanter samt de faglige organisationer at medvirke til informationen om valgprocessen. Herunder at forestå selve valghandlingen i 2026.

Selve valgprocessen er beskrevet i bilag 1: Valgproces i forhold till udpegning og valg til MED og Arbejdsmiljøorganisationen 2026, som er vedhæftet sagsfremstillingen.

Bilag

Valgproces i forhold till udpegning og valg til MED og Arbejdsmiljøorganisationen 2026

Punkt 62: Tilpasning af placering af lokal MED i Visitationen i forhold til Sektor MED v. Maria Schou og Gitte Mygind

87.00.00-G01-10-24

Resumé

Der ønskes en drøftelse af placering af lokal MED Visitationen på sektor MED niveau.

Indstilling

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget

1. at Hovedudvalget tiltræder anmodning om tilpasning af MED-systemet, således at Lokal MED Visitationen fremadrettet organisatorisk placeres under Sektor MED Omsorg

Referat

Hovedudvalget tiltrådte anmodningen.

Sagsfremstilling

På baggrund af MED-aftalen ønsker Næstformandskabet i Hovedudvalget samt Forvaltningen en drøftelse af tilpasning af MED systemet i henhold til at lokal MED Visitationen. Lokal MED Visitation er i dag struktureret under sektor MED Administration, hvor den ifølge ledelsesstrukturen burde være struktureret under sektor MED Omsorg.

Forslag til tilpasning af MED er drøftet i berørte MED-udvalg som er Lokal MED Visitationen, Sektor MED Administrationen samt Sektor MED Omsorg. Alle nævnte MED-udvalg bakker op omkring forslaget.

Indstilling skal endelig drøftes og godkendes i Hovedudvalget, da det er Hovedudvalget som har kompetencen til at godkende ændringer i MED-strukturen i Randers Kommune jf. MED-aftalens § 5.

Se bilag: Anmodning om tilpasning af MED-systemet. Placering af Visitationen i forhold til Sektor MED.

Bilag

Anmodning om tilpasning af MED-struktur. Visitationens placering i forhold til Sektor MED

Punkt 63: Meddelelser v. formandskabet

87.00.00-G01-10-24

Beslutning

Der blev givet en orientering i forhold til de nævnte punkter.

Sagsfremstilling

- Tilbud om netværk. Sammen mod vold, trusler og chikane v. Karsten Krogh Madsen
Randers Kommune har mulighed for at deltage i netværket ”Sammen mod vold, trusler og chikane”. Et netværksforløb der er aftalt ved OK24 mellem KL og Forhandlingsfælleskabet. Formandskabets har på redaktionsmøde d. 28. oktober drøftet mulighederne for deltagelse og aftalt at der nedsættes en arbejdsgruppe under Hovedudvalget.
- Deltagelse på AI MED-konference v. Karsten Krogh
Der gives en kort orientering omkring indhold ved AI MED-konferencen d. 11. november, som er et tilbud til repræsentanter i MED Hovedudvalgene. Konferencen arrangeres af MED-samarbejdet (Forhandlingsfælleskabet).

Punkt 64: Foreløbige punkter til kommende møder i 2025 v. Jesper Kaas Schmidt

87.00.00-G01-10-24

Beslutning

Udover de beskrevne punkter skal Randers-modellen også behandles på næste møde d. 17. december.

Sagsfremstilling

Ordinært møde i Hovedudvalget d. 17. december

- Budget/økonomi
- Planlægning af dialogmøde m. Økonomiudvalget d. 23. februar 2026
- Orientering omkring nyt Byråd pr. 1. januar 2026
- Temadrøftelse omkring sygefravær
- Orientering om Fremtidens Randers
- Drøftelse af HMU-seminar 2026
- Opfølgning på seniorindsats
- Opfølgning på fuldtid/deltid

Punkt 65: Evaluering af møde med udgangspunkt i kodeks v. Gitte Mygind

87.00.00-G01-10-24

Resumé

Hovedudvalget evaluerer dagens møde med udgangspunkt i kodeks for det gode samarbejde.

Indstilling

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget

1. at evaluere dagens møde med udgangspunkt i kodeks

Referat

Mødet blev evalueret med udgangspunkt i kodeks.

Sagsfremstilling

Medarbejderrepræsentant Gitte Mygind 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