

REFERAT MED Hovedudvalg d. 06-09-2022

Mødedato Tirsdag d. 06. september 2022 kl. 10:00

Mødested E.3.05

Indholdsfortegnelse

Temadrøftelse om kommunikation, sociale medier og pressehåndtering v. kommunikationschef Kar	3
Budget/økonomi v. Lars Sønderby.....	4
Dialogmøde med økonomiudvalget d. 8. september v. Lars Sønderby.....	5
Drøftelse af deltagelse i seniorpartnerskabet v. Jesper Kaas Schmidt.....	6
Handleplaner for arbejdet med kønsligestillingspolitik 2022-2023.....	8
Godkendelse af Hovedudvalgets mødekalender for 2023 v. Jesper Kaas Schmidt.....	10
Koncernfælles trivselsmåling 2022 v Lars Sønderby.....	11
Drøftelse af fælles seminar for Hovedudvalget v. Jesper Kaas Schmidt.....	13
Årshjul i MED v. Lene Skjøtt.....	14
Meddelelser v. Formandskabet.....	15
Punkter til kommende møder v. Jesper Kaas Schmidt.....	16
Evaluering af mødet v. Jesper Kragh.....	17

Punkt 105: Temadrøftelse om kommunikation, sociale medier og pressehåndtering v. kommunikationschef Karen Balling Radmer

81.38.04-A00-2-21

Resume

Hovedudvalget skal have en temadrøftelse om kommunikation, sociale medier og pressehåndtering.

Indstilling:

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget

1. at drøfte kommunikation, sociale medier og pressehåndtering

Referat

Drøftet.

Plancher fra oplægget er vedhæftet som bilag.

Sagsfremstilling

Temadrøftelse om kommunikation, sociale medier og pressehåndtering v. kommunikationschef Karen Balling Radmer

Hvad er mediernes logik, hvordan kan man have et godt samarbejde med medier. Er der sammenhæng mellem sociale medier og traditionelle medier.

Oplæg til drøftelse om kommunikation, sociale medier og pressehåndtering.

Bilag

Oplæg for HMU sept. 2022 presse og sociale medier

Punkt 106: Budget/økonomi v. Lars Sønderby

81.38.04-A00-2-21

Resume

Der gives en orientering om status vedrørende kommunens økonomi - herunder det forventede regnskab for 2022 samt forslaget til basisbudget 2023-2026 og den videre budgetprocedure.

Indstilling:

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget

1. at status på økonomi tages til efterretning
2. at det drøftes om medarbejdersiden ønsker at afgive et eventuelt hørings svar til forslag til budget 2023-26

Referat

ad 1. Status vedrørende økonomi blev taget til efterretning.

ad 2. Medarbejderne oplyste, at de ønsker at afgive hørings svar

Sagsfremstilling

Økonomi/budget v. Lars Sønderby

Der gives en orientering om status vedrørende kommunens økonomi - herunder det forventede regnskab for 2022 samt forslaget til basisbudget 2023-2026 og den videre budgetprocedure.

Offentliggørelse af budgetforslag 2023-26

Forslag til budget 2023-26 offentliggøres fredag d. 2. september. Her er Hovedudvalget, formandskaberne i MED samt formandskaberne fra Rådene inviteret til virtuel budgetorientering.

Derudover tilbydes Hovedudvalget d. 5. september en detaljeret gennemgang af budgetforslaget v. Økonomidirektør Lars Sønderby.

Budgetmaterialet inklusiv høringsportal er offentligt på Randers.dk fra fredag d. 2. september om eftermiddagen: <https://www.randers.dk/om-os/oekonomi/budget/>

Medarbejdersiden i MED har mulighed for at afgive kommentarer til budgetforslaget

I perioden fra d. 2-14. september kan medarbejderrepræsentanterne i alle MED-udvalg/personalemøde m. MED-status vælge at afgive kommentarer til budgetforslaget. Dette sker via en høringsportal, og kommentarerne indgår i Byrådets 1. behandling af budgetforslaget.

Orienteringsmøde i forlængelse af indgået budgetaftale

Hovedudvalget er ligeledes indkaldt til møde d. 26. september hvor der gives en orientering om den netop indgåede budgetaftale (Budget 2023-26). Medarbejdersiden kan i den forbindelse vælge at afgive udtalelse.

Punkt 107: Dialogmøde med økonomiudvalget d. 8. september v. Lars Sønderby

81.38.04-A00-2-21

Resume

Hovedudvalget skal planlægge dialogmøde med Økonomiudvalget, i 2. halvår 2022, som er berammet til d. 8. september. En nedsat arbejdsgruppe under Hovedudvalget har udarbejdet forslag til dagsorden til dialogmødet, som ligger inden 1. behandling af Budget 2023-26 i Randers Kommune.

Indstilling:

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget

1. at godkende dagsorden samt drøfte afvikling af dialogmødet

Referat

Dagsorden og plan for afvikling af dialogmødet med Økonomiudvalget blev godkendt.

Sagsfremstilling

Dialogmøde med økonomiudvalget d. 8. september v. Lars Sønderby

Hovedudvalgets 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.

En nedsat arbejdsgruppe bestående af lederrepræsentanterne Lars Sønderby og Jan Pedersen samt medarbejderrepræsentanterne Jack Thorø Nielsen, Jesper Kragh og Suna Victoria Hansen har udarbejdet dagsorden til dialogmødet der er af 1 times varighed.

Arbejdsgruppen er bemyndiget til at godkende dagsordenen på Hovedudvalgets vegne med henblik på udsendelse til Hovedudvalget og Økonomiudvalget forud for dialogmødet d. 8. september. Dette da dagsorden nødvendigvis skal udsendes inden mødet i Hovedudvalget d. 6. september.

På mødet i Hovedudvalget d. 6. september forud for dialogmødet d. 8. september godkendes dagsordenen formelt og den nærmere afvikling af dialogmødet kan drøftes.

Dagsorden er vedhæftet som bilag.

Bilag

Dagsorden til møde mellem Hovedudvalget og Økonomiudvalget d. 6. september

Punkt 108: Drøftelse af deltagelse i seniorpartnerskabet v. Jesper Kaas Schmidt

81.00.00-A00-9-22

Resume

KL og Forhandlingsfællesskabet lancerer "Partnerskabet for et godt og langt seniorarbejdsliv" på baggrund af fornyelsen af rammeaftale om seniorpolitik ved OK 21. De centrale parter opfordrer kommunerne til at melde sig til partnerskabet, som kan give inspiration til initiativer til at udvikle og fastholde seniorer på de kommunale arbejdspladser.

Der lægges op til en drøftelse af, hvorvidt Randers Kommune skal tilmelde sig seniorpartnerskabet. I givet fald Hovedudvalget ønsker dette, foreslår forvaltningen, at Randers Kommune lader sig repræsentere v. 3 chefer/ledere og 3 medarbejderrepræsentanter fra HMU samt at HR sekretariatsbetjener denne arbejdsgruppe.

Indstilling:

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget

1. at drøfte hvorvidt Randers Kommune skal tilmelde sig seniorpartnerskabet
2. - i givet fald udvalget ønsker at Randers kommune deltager i seniorpartnerskabet,- at der udpeges en arbejdsgruppe med tre ledelses- og tre medarbejderrepræsentanter til at deltage i partnerskabets konkrete udviklingsaktiviteter

Referat

Ad 1: Hovedudvalget tilsluttede sig forslaget om at medvirke i seniorpartnerskabet

Ad 2: Medarbejdersiden ønskede at fire kunne deltage og ledelsen udpeger ledelsesrepræsentanter. Det afklares, hvor mange det er muligt, der i alt kan deltage fra Randers Kommune, og der meldes tilbage herom.

Sagsfremstilling

Baggrund

Ved overenskomstforhandlingerne i 2021 fornyede KL og Forhandlingsfællesskabet Rammeaftale om seniorpolitik. I den sammenhæng blev der indgået aftale om at etablere "Partnerskabet for et godt og langt seniorarbejdsliv", som henvender sig til alle kommuner. Og det er dette partnerskab, som nu lanceres med opfordring fra KL til kommunerne om at deltage i samarbejdet.

KL fremhæver i baggrundsmaterialet, at en af de største velfærdsudfordringer i dag er manglen på arbejdskraft, og at kommunerne allerede nu står med store rekrutteringsudfordringer på en række områder. Hertil kommer, at mere end hver fjerde kommunale medarbejder i dag er over 55 år. Og med den nuværende tilbagetrækningsalder betyder det, at 100.000 kommunale medarbejdere går på pension frem til 2030.

Det fremhæves ligeledes, at seniormedarbejdere spiller en vigtig rolle på de kommunale arbejdspladser. Deres kompetencer og erfaring har stor betydning for løsningen af de kommunale opgaver. Senere tilbagetrækning og et godt seniorarbejdsliv er relevant for alle medarbejdere og på alle arbejdspladser. En styrket seniorindsats i kommunerne skal derfor give flere ældre medarbejdere lyst til og mulighed for at blive længere på arbejdsmarkedet.

Facts om Randers Kommunes rammer på det seniorpolitiske område

I Randers kommune vil en deltagelse i seniorpartnerskabet udtrykke en udmøntning af og supplere det strategiske fokus på fastholdelse af seniorer, som organisationen har. Det drejer sig om:

Personale- og Arbejdsmiljøredøgørelsen for 2021, som i afsnittet om aldersfordelingen blandt medarbejderne, beskriver, at godt en fjerdedel af medarbejderne i Randers Kommune er over 55 år, hvilket er på linje med den generelle situation i landets kommuner.

Personale- og Ledelsespolitikens kapitel om socialt ansvar og fastholdelse beskriver, at vi ønsker at rekruttere og motivere seniorer til at blive på arbejdspladsen længst muligt. Derfor gennemføres en fortsat kompetenceudvikling for seniorer på lige vilkår med de øvrige medarbejdere. Vi er optaget af at skabe attraktive arbejdsvilkår, og at seniormuligheder tilrettelægges, hvor det kan indpasses i driften. Seniorer skal i forbindelse med afvikling af MUS tilbydes en seniorsamtale med henblik på fastholdelse af medarbejderen.

”Strategi for fremtidens arbejdskraft - rekruttering fastholdelse og ressourcer” har det overordnede mål at bidrage til, at kommunen både på kort og langt sigt kan understøtte byrådets vision og levere den bedst mulige kerneopgave med borgeren i centrum. Det fremgår af strategiens tema om ”Bæredygtig fastholdelse - et meningsfuldt arbejdsliv”, at vi har fokus på de livsfaser, som kommunens ansatte kan gennemgå i deres arbejdsliv. Vi ønsker at fastholde de erfarne seniorer i et længere og godt seniorarbejdsliv med gradvis nedtrapning, andre opgaver og fleksible vilkår.

Om seniorpartnerskabet

Formålet med seniorpartnerskabet er at engagere ledelse, medarbejdere, TR og MED i arbejdet med udvikling og fastholdelse af seniorer herunder at være opmærksomme på de muligheder, som rammeaftalen giver. Og de centrale parter kan bidrage med at understøtte lokale indsatser i kommunerne.

Deltagelse i samarbejdet giver mulighed for idé- og erfaringsudveksling på udviklingstiltag, som har til formål at bevare seniorerne på arbejdsmarkedet. Partnerskabet forankres i et landsdækkende netværk med KL og Forhandlingsfællesskabet som facilitator og med repræsentation fra de deltagende kommuner.

Det er Randers Kommune som samlet organisation, der kan tilmelde sig seniorpartnerskabet. Og det er en forudsætning, at tilkendegivelse om deltagelse i seniorpartnerskabet er drøftet i Hovedudvalget. Konkret kan den enkelte kommune lade sig repræsentere ved en arbejdsgruppe for eksempel af HR ansvarlige, ledere og FTR/TR. Det er ikke et krav at disse repræsentanter er medlemmer af Hovedudvalget.

Forvaltningen foreslår, at der udpeges tre ledelsesrepræsentanter samt tre medarbejderrepræsentanter fra HMU til at deltage i seniorpartnerskabets aktiviteter. Med denne centrale og strategiske forankring kan erfaringerne og inspirationen fra partnerskabet drøftes og formidles til hele organisationen.

Repræsentanter fra de deltagende kommuner indbydes i perioden oktober 2022 til september 2023 til tre fælles arrangementer og tre online arrangementer. Deltagerne kan her få inspiration og medvirke til udvikling af værktøjer/indsatser, som efterfølgende kan afprøves på arbejdspladser i de enkelte kommuner.

Frist for tilmelding til partnerskabet er den 1. september 2022. Men KL har tilkendegivet, at tilbagemelding fra Randers Kommune kan afvente drøftelse på Hovedudvalgsmøde den 6. september. Det er uden omkostninger for kommunerne at deltage i udviklingsaktiviteterne, dog skal den enkelte kommune afholde egne udgifter til transport og evt. frikøb af medarbejdere.

Punkt 109: Handleplaner for arbejdet med kønsligestillingspolitik 2022-2023

81.00.15-A00-2-21

Resume

Kønsligestillingspolitikken - lige muligheder for alle køn blev godkendt i Byrådet den 21. juni 2021. Politikken er vedlagt sagen som bilag. Siden da er der arbejdet med at implementere politikken på forskellig vis, og fagforvaltningerne har arbejdet med at identificere og beskrive, hvilke fokusområder de ønsker at arbejde med frem mod 2023. I denne sagsfremstilling orienteres der om, hvilke initiativer fagforvaltningerne arbejder med frem mod 2023.

Indstilling

Forvaltningen indstiller til

1. at orienteringen vedr. fagforvaltningernes handleplaner for perioden 2022-2023 tages til efterretning.

Referat

Orienteringen vedrørende handleplaner for perioden 2022-2023 blev taget til efterretning.

Sagsfremstilling

Kønsligestillingspolitikken - lige muligheder for alle køn blev godkendt i Byrådet den 21. juni 2021. Politikken udstikker en strategisk retning og ramme med en række fokusområder, som skal omsættes i praksis på de enkelte direktørområder. Fokusområderne er følgende:

- Kønsligestilling på arbejdspladsen
Fleksibilitet og karrieremuligheder
Job og kompetencer
Kommunikation og adfærd
- Kønsligestilling i serviceydelserne
Børn og unge - leg, læring og dannelse
Voksenlivet - livssituation og livskvalitet
- Kønsligestilling for borgere i kommunen
Frihed og tryghed
Kultur og dannelse

I henhold til rammerne af Randersmodellen - og det grundlæggende styringsprincip vedrørende central styring og decentral ledelse - ligger det konkrete arbejde med at omsætte politikkens tematikker i praksis hos de respektive fagforvaltninger i samarbejde med relevante MED-udvalg, pårørenderåd, brugerråd og bestyrelser. De enkelte direktørområder har således ansvar for at styrke og fremme arbejdet med kønsligestilling på eget område.

I den forbindelse har fagforvaltningerne udarbejdet handleplaner indenfor de fokusområder, som er relevante for netop dem. I bilag 2 ses et samlet overblik over alle initiativer. Derudover er alle handleplanerne vedhæftet sagen som bilag, så de enkelte fagforvaltningers initiativer kan læses i deres fulde længde.

Generelt rummer handleplanerne mange spændende initiativer. På tværs af områderne ses der et fokus på særligt:

- Mangfoldighed og ligestilling i rekrutteringsprocesser og i tiltrækning af alle køn til de offentlige arbejdspladser og arbejdsopgaver.
- Opmærksom på tilrettelæggelse og tilbud af serviceydelser, som henvender sig til alle køn.
- Inddragelse af MED-udvalg, pårørenderåd, brugerråd og bestyrelser i indhentning af forskellige perspektiver og oplevelser vedr. køn og identitet.

Videre proces

For at give fagforvaltningerne tid til at arbejde med de mange initiativer følges der op på fagforvaltningernes arbejde med handleplanerne i 3. kvartal 2023. I 3. kvartal 2023 vil politikken ligeledes blive evalueret i forbindelse med ligestillingsredegørelsen for 2023 til ligestillingsministeriet. Denne redegørelse afrapporterer

for en treårig periode og forelægges Hovedudvalget, Økonomiudvalget og Byrådet. Afrapporteringen kan ligeledes tjene som en afrunding på det særlige fokus på kønsligestilling.

I 2023 laves enkelte nedslag, hvor der videndeles på tværs af fagområder med henblik på at dele og indsamle gode idéer eller fortællinger om fagforvaltningernes arbejde med kønsligestilling. Personale & HR forestår koordineringen af dette.

Bilag

Bilag 2. Handleplan 2022-2023 -Overblik over alle initiativer

Handleplan 2022-2023 - Familie.pdf

Handleplan 2022-2023 - Skole.pdf

Handleplan 2022-2023 - Børn.pdf

Handleplan 2022-2023 - Sundhed.pdf

Handleplan 2022-2023 - Omsorg.pdf

Handleplan 2022-2023 - Kultur og Fritid.pdf

Handleplan 2022-2023 - Udvikling Miljø og Teknik.pdf

Handleplan 2022-2023 - Social.pdf

Handleplan 2022-2023 - Arbejdsmarked.pdf

Handleplan 2022-2023 - Stabene.pdf

Kønsligestillingspolitik - Lige muligheder for alle køn

Punkt 110: Godkendelse af Hovedudvalgets mødekalender for 2023 v. Jesper Kaas Schmidt

81.38.04-A00-2-21

Resume

Hovedudvalget skal godkende forslag til mødekalender for 2023

Indstilling:

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget

1. at forslag til mødekalender 2023 godkendes

Referat

Hovedudvalgets mødekalender for 2023 blev godkendt. Det blev aftalt, at der i efterfølgende år planlægges således møderne fordeles på flere forskellige ugedage.

Sagsfremstilling

Godkendelse af Hovedudvalgets mødekalender for 2023 v. Jesper Kaas Schmidt

Hovedudvalget afholder 6 ordinære møder om året. Derudover er det aftalt, at der afholdes 2 årlige dialogmøder med Økonomiudvalget, et i hvert halvår.

Forslag til mødedatoer for de 6 ordinære møder i 2023 fremgår i nedenstående:

De 2 dialogmøder med Økonomiudvalget er datofastlægges jf. godkendt politisk kalender for 2023

Datoerne for de ordinære møder i Hovedudvalget i 2023 fremgår nedenfor:

Kvartal	Dato	Tidspunkt
1. kvartal	9. februar	Kl. 12.30-15.30
1. kvartal	20. marts	Kl. 9-12
2. kvartal	30. maj	Kl. 9-12
3. kvartal	7. september	Kl. 13-16
4. kvartal	31. oktober	Kl. 9-12
4. kvartal	12. december	Kl. 12-15

Efterfølgende mødet i Hovedudvalget indkaldes udvalget til de nævnte møder i 2023

Punkt 111: Koncernfælles trivselsmåling 2022 v Lars Sønderby

81.00.00-A00-6-21

Resume

Hovedudvalget har på tidligere møde aftalt proces og rammer for den kommende Koncernfælles Trivselsmåling, herunder indhold i spørgerammen. Med nærværende sag ønskes det drøftet, hvorvidt spørgerammen bør udvides med spørgsmål omkring "Det politiske fokus' betydning for arbejdsmiljø og trivsel".

Indstilling:

Forvaltningen indstiller til

1. at Hovedudvalget drøfter muligheden for tilføjelse af spørgsmål til den kommende koncernfælles trivselsmåling for 2022, hvorefter direktionen tager endelig beslutning

Referat

Medarbejderrepræsentanterne gav opbakning til at stille supplerende spørgsmål i den kommende trivselsmåling.

Det blev aftalt, at den konkrete udmøntning af spørgsmålene og omfanget af spørgsmål drøftes i Hovedudvalgets formandskab.

Sagsfremstilling

1: Baggrund

Hovedudvalget har på møde i december 2021 aftalt proces og rammer for den kommende Koncernfælles Trivselsmåling 2022 i Randers Kommune, herunder indhold i spørgerammen. Trivselsmålingen udsendes i november måned til alle ledere og medarbejdere. Det blev på mødet besluttet, at spørgerammen forblev identisk med spørgerammen ved seneste koncernfælles trivselsmåling i 2019 med en minimal tilføjelse i forhold til emnet "Krænkende handlinger"

På baggrund af den gennemførte arbejdsmiljøundersøgelse blandt medarbejdere og ledere i Børn- og Skoleforvaltningen, ønskes nu en drøftelse af muligheden for at indarbejde spørgsmål omkring "Det politiske fokus' betydning for arbejdsmiljø og trivsel" i den kommende koncernfælles trivselsmåling.

I den nævnte arbejdsmiljøundersøgelse indgik der 5 udsagn under temaet "Den politiske betjening og det politiske fokus' betydning for arbejdsmiljø og trivsel".

Udsagnene fremgår nedenfor:

- Jeg oplever, at der er mulighed for at påvirke de overordnede rammer bl.a. politikker og målsætninger
- Jeg oplever, at der er en konstruktiv og respektfuld dialog med politikerne
- Jeg oplever, at min faglighed bliver præsenteret retvisende for politikerne
- Jeg oplever, at det politiske fokus påvirker mit arbejdsmiljø positivt
- Jeg oplever, at det politiske fokus påvirker mit arbejdsmiljø negativt

Umiddelbart er det forvaltningens vurdering, at alle spørgsmålene ikke er relevante for alle medarbejdere i Randers Kommune.

Udover en overvejelse i forhold til indhold og antal af spørgsmål, så er det også en overvejelse om de enkelte spørgsmål i givet fald skal stilles til alle kommunens medarbejdere eller kun en afgrænset del (de administrative medarbejdere der arbejder tættest på det politiske niveau og er involveret i udarbejdelsen af materialer, som sendes til politisk behandling).

2: Nuværende spørgeramme medarbejdernes trivselsmåling

I forhold til spørgerammen vedrørende det psykiske arbejdsmiljø for medarbejderne indgår der ikke udsagn med fokus på samarbejdet med det politiske niveau i den eksisterende spørgeramme.

Der indgår ift. trivselsmålingen for ledere følgende spørgsmål til lederne: "Har du i dit lederjob regelmæssigt samarbejde med dit fagudvalg/økonomiudvalg?" Hvis man svarer ja hertil, stilles følgende 3 udsagn:

- Jeg oplever, at der er mulighed for at påvirke de overordnede rammer bl.a. visioner, politikker og målsætninger
- Jeg oplever, at der er overensstemmelse mellem udvalgets aftalemål og de ressourcer min arbejdsplads har til rådighed
- Jeg oplever, at der er en konstruktiv og respektfuld dialog mellem udvalgets medlemmer og mig som leder

3: Mulige forslag til tilføjelse af udsagn til spørgerammen for medarbejdernes psykiske arbejdsmiljø

Det foreslås, at hovedudvalget drøfter mulighederne for tilføjelser til spørgerammen (medarbejdernes psykiske arbejdsmiljø) med afsæt i følgende to modeller:

- Model 1:

Her tilføjes ny kategori til spørgerammen til alle medarbejdere i Randers Kommune med et indgangsspørgsmål, som lyder "Jeg oplever, at det politiske fokus i Randers kommune påvirker mit arbejdsmiljø" med svarkategori Ja/Nej. Svares der Ja, får man to følgende udsagn:

- "Jeg oplever, at det politiske fokus påvirker mit arbejdsmiljø positivt"
- "Jeg oplever, at det politiske fokus påvirker mit arbejdsmiljø negativt"

Begge med svarkategorierne: Meget enig, Overvejende enig, hverken eller, overvejende uenig, Helt uenig samt Ved ikke/ikke relevant. Svarer man nej, får man ikke de nævnte 2 udsagn.

- Model 2:

Ud over tilføjelsen i model 1, så får de administrative medarbejdere som arbejder indenfor direktørområdernes sekretariater de yderligere 3 mere detaljerede spørgsmål fra BS arbejdsmiljøundersøgelsen. Der vil i givet fald være tale om administrative medarbejdere i sekretariaterne på de forskellige direktørområder samt udvalgte stabe/afdelinger. Det er muligt på forhånd i dataopsætningen, forud for udsendelse af trivselsmålingen, at udvælge de administrative afdelinger, for hvem hvor de ekstra udsagn er relevante. Det vil sige, at det kun er et udvalgt antal medarbejdere der får de ekstra udsagn. Det er muligt, ligesom generelt ved udsagnene i trivselsmålingen, at svare "Ved ikke/ikke relevant. De ekstra spørgsmål (udover de generelle i model 1) vil for den afgrænsede gruppe af medarbejdere således være følgende:

- Jeg oplever, at der er mulighed for at påvirke de overordnede rammer bl.a. politikker og målsætninger
- Jeg oplever, at der er en konstruktiv og respektfuld dialog med politikerne
- Jeg oplever, at min faglighed bliver præsenteret retvisende for politikerne

Direktionen har haft en indledende drøftelse af emnet, og er som udgangspunkt indstillet på at foretage en udvidelse af spørgerammen jf. model 1. For så vidt muligheden for at foretage en yderligere udvidelse med de mere detaljerede spørgsmål (model 2), så finder direktionen, at der her både kan være argumenter for og imod en udvidelse. Direktionen ønsker derfor en drøftelse der kan kvalificere den endelige beslutning om indholdet i spørgerammen.

Punkt 112: Drøftelse af fælles seminar for Hovedudvalget v. Jesper Kaas Schmidt

81.38.00-A00-3-21

Resume

Hovedudvalget afholdt den 23-24. maj 2022 i tilknytning til et ordinært Hovedudvalgsmøde et fælles seminar.

Der lægges op til en opsamling på seminaret samt en drøftelse af, hvorvidt der er ønske om lignende fremtidige arrangementer, herunder rammerne herfor.

Indstilling:

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget

1. at samle op på Hovedudvalgets seminar den 22.-23. maj 2022
2. at drøfte hvorvidt der er ønsker til fremadrettet at afholde fælles seminar for udvalget og i givet fald inden for hvilken ramme

Referat

Ad 1: Der blev udtrykt stor tilfredshed med arrangementet både hvad angår form og indhold.

Ad 2: Det blev aftalt, at Hovedudvalgs seminarer fremtidigt afholdes hvert andet år efter nyvalg til MED.

Sagsfremstilling

Seminaret den 23.-24. maj omfattede et ordinært Hovedudvalgsmøde, en fyldig temadrøftelse om fremtidens velfærd, arbejdsplads og kompetencer samt forskellige teambuildings-aktiviteter. Og der lægges op til tilbagemeldinger på arrangementet.

Hovedudvalgets formandskab har på redaktionsmøde den 22. august drøftet hvorvidt og med hvilket frekvens, der fremadrettet skal afholdes sådanne seminarer.

Der blev peget på, at der fremadrettet kan afholdes seminarer hvert andet år, når der har fundet valg sted til AMR-funktionen og MED-organisationen, og at aktiviteten tilrettelægges i tilknytning til et ordinært Hovedudvalgsmøde inden sommerferien det pågældende år. Endvidere drøftede formandskabet, at programmet for arrangementet planlægges af en arbejdsgruppe under Hovedudvalget.

Punkt 113: Årshjul i MED v. Lene Skjøtt

81.38.04-A00-2-21

Resume

På mødet i september drøfter udvalget generelt form og indhold i temadrøftelserne, med udgangspunkt i MED-årshjulet, fremadrettet. Ligeledes præsenteres emnerne til temadrøftelse i 2023 jf. MED-årshjulet.

Indstilling:

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget

1. at drøfte MED-årshjul

Referat

MED-årshjulet blev gennemgået og drøftet.

Der blev udtrykt tilfredshed med, at der allerede er og fortsat vil blive udarbejdet inspirationsmateriale, som drøftelserne på arbejdspladserne kan tages udgangspunkt i.

Sagsfremstilling

Årshjul i MED v. Lene Skjøtt

På mødet i Hovedudvalget d. 23. maj blev forslag til nyt MED-årshjul godkendt.

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. Jf. årshjulet lægges der op til, at Hovedudvalget på mødet d. 31. oktober har en temadrøftelse omkring sygefravær, samt d. 14. december en drøftelse omkring vold, mobning og chikane.

På mødet i september drøfter udvalget generelt form og indhold i temadrøftelserne fremadrettet. Ligeledes præsenteres emnerne til temadrøftelse i 2023 jf. MED-årshjulet.

MED-årshjulet er vedhæftet.

Bilag

MED-årshjul

Punkt 114: Meddelelser v. Formandskabet

81.38.04-A00-2-21

Beslutning

Status vedrørende ansættelse af ny direktør for Børn og Skole

Der blev givet en status vedrørende ansættelse af ny direktør for Børn og Skole..

Drøftelse af energibesparende tiltag

Der blev orienteret om Energistyrelsens anbefalinger vedrørende besparelser på energi og forespurgt om medarbejdernes kommentarer til, hvordan der på arbejdspladserne kan spares på energien.

Medarbejderne bakkede op om, at der skal spares på energien, hvor det er muligt og under hensyntagen til de lokale forhold - til borgerne, arbejdsmiljøet og anden lovgivningen.

Det blev aftalt, at Kommunaldirektøren skriver til alle arbejdspladser med opfordring til drøftelse af energibesparende tiltag og at der igangsættes initiativ til sådanne foranstaltninger. I den forbindelse skal der formidles nyttig information til arbejdspladserne.

Udpegning af ny 2. næstformand i HMU

Medarbejderrepræsentanterne har oplyst, at Jesper Kragh fremadrettet fungerer som 2. næstformand.

Udtræden af udvalget

Suna Victoria Hansen meddelte, at hun på grund af jobskifte træder ud af Hovedudvalget. Jesper Kaas Schmidt takkede for det gode samarbejde og Sunas bidrag i udvalgets arbejde.

Sagsfremstilling

Meddelelser v. Formandskabet

- Proces vedrørende ansættelse af direktør i Børn og skole v. Jesper Kaas Schmidt

Der gives en orientering omkring processen vedrørende ansættelse af ny direktør i Børn og Skole.

Punkt 115: Punkter til kommende møder v. Jesper Kaas Schmidt

81.38.04-A00-2-21

Resume

Der fremlægges punkter til kommende møder til orientering.

Indstilling:

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget

1. at orienteringen tages til efterretning

Referat

Orienteringen blev taget til efterretning.

Sagsfremstilling

Nedenfor fremgår nuværende punkter til dagsordenen for de resterende møder i 2022:

Møde den 31. oktober:

- Budget og Økonomi
- Opsamling på dialogmøde med Økonomiudvalget d. 8. september
- Præcisering af fremgangsmåden vedr. valg af AMR til Hovedudvalget
Herunder justering af vejledning/det grundlag, som valghandlingen kører efter, samt ligeledes en markedsføring/synliggørelse af mulighederne til Hovedudvalget.
- Orientering om den forstående Koncernfælles Trivselsmåling 2022
- Strategi for Fremtidens Arbejdskraft
Strategien rammesætter de stigende udfordringer, vi har med mangel på arbejdskraft herunder rekruttering, fastholdelse og ressourcer. Strategien rummer fem fokusområder, som beskriver, hvordan vi vil arbejde med at tiltrække, rekruttere, introducere, fastholde og udvikle medarbejdere og ledere.
- Mulighederne for tillidsrepræsentanters anvendelse af Randers Kommunes IT-udstyr til opbevaring af personrelaterede oplysninger
- Temadrøftelse af sygefravær jf. MED-årshjul

Møde den 14. december:

- Temadrøftelse af vold, mobning og chikane jf. MED-årshjul
- Budget og Økonomi

Punkt 116: Evaluering af mødet v. Jesper Kragh

81.38.04-A00-2-21

Resume

Udvalget samler op på dagens møde gennem perspektivet fra udvalgets kodeks for det gode samarbejde

Indstilling:

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget

1. at evaluere dagens møde

Referat

Der var enighed om, at mødet var forløbet rigtig godt, og at samarbejdet på mødet levede op til Hovedudvalgets kodeks.

Sagsfremstilling

I det følgende gengives Hovedudvalgets kodeks for det gode samarbejde, som evalueringen af mødet kan tage udgangspunkt i:

- Vi skal gøre en forskel
- Vi møder op velforberejede, deltager aktivt og er mentalt tilstede under hele mødet
- Vi fokuserer udelukkende på mødets dagsorden
- Vi bakker op om Hovedudvalget som et personalepolitisk rum - ikke et politisk rum
- Vi accepterer hinandens forskellige roller og vilkår
- Vores individuelle stemmer og perspektiver er ligeværdige
- Vi har en anerkendende tilgang til hinanden, holder en ordentlig tone og giver plads til humor
- Vi er oprigtigt nysgerrige og undersøgende på hinandens perspektiver
- Vi har en åben og ærlig dialog, hvor vi taler os direkte ind i problemstillingerne
- Vi lader os påvirke af hinandens argumenter og deler både viden og uvidenhed