

REFERAT MED Hovedudvalg d. 09-03-2022

Mødedato Onsdag d. 09. marts 2022 kl. 09:00

Mødested E.3.05

Indholdsfortegnelse

Konstituering af nyt Hovedudvalg v. Jesper Kaas Schmidt.....	3
Status på Covid-19 situationen v. Jesper Kaas Schmidt.....	4
Præsentation af understøttende materiale til udrulning af nye arbejdsmiljømål v. Lene Skjøtt.....	5
Personalerelateret ledelsesinformation v. Maria Schou.....	6
Status på indsatsen "Frem mod fuld tid" v. Jesper Kaas Schmidt.....	7
Orientering om status på Strategi for rekruttering og kompetenceudvikling v. Maria Schou.....	8
Økonomi/Budget v. Lars Sønderby.....	10
Dagsorden for dialogmøde med Økonomiudvalget den 14. marts, v. Lars Sønderby.....	11
Orientering om whistleblowerordningen v. Jesper Kaas Schmidt.....	12
Anmodning om oprettelse af lokalt MED-udvalg i Center for Børnehandicap og Autisme - v. Helen	14
Meddelelser v. formandskabet.....	15
Punkter til kommende møder v. Jesper Kaas Schmidt.....	16

Punkt 77: Konstituering af nyt Hovedudvalg v. Jesper Kaas Schmidt

81.38.04-A00-2-21

Resume

På baggrund af den nu afsluttede valg/udpegningsperiode vil udvalget konstituere sig .

Indstilling:

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget

1. at udvalget konstituerer sig

Referat

Kommunaldirektøren ønskede de nye medlemmer og de genvalgte/genudpegede medlemmer tillykke med valget.

Medarbejderrepræsentanterne meddelte, at Marianne Dalby Møller fortsætter som næstformand. Betina Agger er valgt som 2. næstformand. Karsten Krogh Madsen fungerer fortsat som substitut for Betina Agger under hendes fravær.

Udvalget drøftede processen i forhold til valg af AMR til HMU. Næste gang gøres der mere reklame for AMR-funktionen, og der sikres, at valghandlingerne afsluttes til tiden.

Sagsfremstilling

Konstituering af udvalget med ledelses - og medarbejderrepræsentanter samt næstformand

Den nye 2-årig MED-valgperiode i Randers Kommune træder i kraft pr. 1. marts 2022. Og det nye Hovedudvalg skal konstituere sig på mødet.

Medarbejderrepræsentanter

Anne-Britt Møller Nielsen Roesen indtræder som AC-repræsentant i stedet for Jane Bach Rode. Velkommen til Anne-Britt.

Arbejdsmiljørepræsentanter

Der er afholdt valg af 3 arbejdsmiljørepræsentanter (AMR) til Hovedudvalget. Suna Victoria Hansen fra Familieområdet er genvalgt. Derudover er Iben Kristensen samt Jeppe Bøgh Pedersen nyvalgte AMR. Begge er fra Skoleområdet, henholdsvis fra Korshøjskolen samt Munkholmskolen. Velkommen til Iben og Jeppe.

Oversigt over Hovedudvalgets medlemmer er vedhæftet.

Bilag

HU_medlemmer 2022_marts

Punkt 78: Status på Covid-19 situationen v. Jesper Kaas Schmidt

81.38.04-A00-2-21

Resume

Der bliver givet en mundtlig orientering på Covid-19 situationen.

Indstilling:

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget

1. at orienteringen om status på Covid-19 situationen tages til efterretning

Referat

Der blev givet en status på Covid-19 i Randers Kommune. Udvalget tog orienteringen til efterretning.

Sagsfremstilling

Kommunaldirektøren giver en mundtlig orientering om status på den generelle situation og på de kommunale arbejdsplads.

Punkt 79: Præsentation af understøttende materiale til udrulning af nye arbejdsmiljømål v. Lene Skjøtt

87.00.00-A00-2-21

Resume

På seneste Hovedudvalgsmøde blev de kommende arbejdsmiljømål og strategi præsenteret. De kommende mål vil gælde frem mod 2030 for hele arbejdsmiljø og MED organisationen i Randers kommune. Hovedudvalget får på dette møde præsenteret formidlingsmaterialer til arbejdsmiljøorganisation samt mulighed for at afprøve materialet.

Indstilling:

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget

1. at afprøve materialer til implementering af arbejdsmiljømål og strategi

Referat

Der blev givet en orientering om materialet, som kan støtte dialogen om arbejdsmiljømål- og strategi. Materialet kan tilgås via Broen:

<https://broen.randers.dk/personale/arbejdsmiljoe/arbejdsmiljoemaal-og-strategi/>

Udvalget tog orienteringen til efterretning og drøftede arbejdsmiljømålene med udgangspunkt i dialogmaterialet.

Sagsfremstilling

Hovedudvalget har på seneste møde godkendt Arbejdsmiljømål og strategi for perioden 2022-2030. Formålet med arbejdsmiljømålene er at styrke udviklingen af attraktive arbejdspladser herunder sikre et sikkert og sundt arbejdsmiljø med høj trivsel, en stor grad af tillid og et godt samarbejde om løsning af kerneopgaven. Arbejdsmiljømål og Strategi er sammenhængende med Randers Kommunes Personale og Ledelsespolitik og MED-aftale samt Aftale om trivsel og sundhed på de offentlige arbejdspladser.

Hovedudvalget får nu fremlagt informationsmateriale til drøftelse og afprøvning i forbindelse med implementering og drøftelse af arbejdsmiljømål og strategi i arbejdsmiljøorganisationen på arbejdspladserne i kommunen. Det er forventningen, at AMO, MED og lokale arbejdspladser drøfter Arbejdsmiljømål og strategi inden sommerferien.

Der præsenteres følgende materiale:

- Endelig udgave af Arbejdsmiljømål og strategi for 2022-2030
- PowerPoint til brug for AMO, MED og arbejdspladserne
- Dialogark til lokale drøftelser
- Informationsside på Broen

Bilag

praesentationsmateriale-pp-arbejdsmiljømål og strategi

Punkt 80: Personalerelateret ledelsesinformation v. Maria Schou

81.00.00-A00-12-21

Resume

På baggrund af ønsket om et styrket datagrundlag for ledelsesinformation er der igangsat et udviklingsarbejde til at styrke det kvantitative datamateriale til at understøtte god personaleledelse.

Sagsfremstillingen og vedhæftet bilag giver en status på udviklingsarbejdet på fraværsområdet.

Indstilling:

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget

1. at orienteringen tages til efterretning

Beslutning

Der blev givet en orientering om udvikling af personalerelateret data. Det blev fremhævet, at kvantitative data ikke kan stå alene men skal ses i sammenhæng med kvalitative oplysninger.

Der blev opfordret til, at sektor MED-udvalgene drøfter, hvordan der kan samarbejdes datainformeret. Der kan hentes inspiration til drøftelserne i vedhæftede power point præsentation.

Sagsfremstilling

Personalerelaterede data skal understøtte god ledelse til gavn for medarbejderne, organisationen og kerneopgaven samt give mulighed for gennemsigtighed og dialog på et oplyst grundlag. Data på personaleområdet omhandler på sigt dels sygefravær og langtidsfriske, rekruttering og fastholdelse samt arbejdsmiljø og trivsel.

Når det gælder ledelsesdata på sygefraværsområdet, er der i en årrække udsendt månedlige opgørelser med sygefravær i PDF-format til videre distribution på direktørområderne. Sideløbende hermed er der udarbejdet årlige opgørelser af rekrutterings- og fastholdelsesdata såsom personaleomsætning, alder, heltid/deltid. Disse opgørelser er udarbejdet i samarbejde med de enkelte fagchefer. Ligeledes er der udarbejdet data på trivsel og arbejdsmiljøområdet herunder blandt andet trivselsmålinger og opgørelser på arbejdsulykker. Disse er distribueret til de enkelte ledelsesniveauer.

Nu er ønsket at gøre de konkrete personaledata mere tilgængelige for den decentrale leder (via kommunens ledelsesinformationssystem - i daglig tale kaldet BI-løsningen) samt sikre en gennemsigtighed på tværs af Randers Kommune.

Denne aktuelle indstilling omfatter udelukkende ledelsesinformation indenfor sygefravær. Et udviklingsprojekt omhandlende data for rekruttering og fastholdelse samt arbejdsmiljø og trivsel igangsættes i 2022.

I vedhæftede notat redegøres der for udviklingen af et personaledata dashboard, som kan give den enkelte leder et overblik. For nuværende giver det oplysninger om fravær. Endvidere beskriver notatet konkret hvilke fraværdata, som dashboardet giver adgang til. Og det beskrives, hvordan lederens håndtering af sygefraværsløb i form af afholdelse af trivselssamtaler og sygefraværssamtaler videreføres i det hidtidige spor - og fremadrettet med understøttelse af data via dashboardet.

Økonomi

Sagen har ingen budgetmæssige konsekvenser.

Bilag

Notat om personalerelateret data

PP BI sygefravær

Punkt 81: Status på indsatsen "Frem mod fuld tid" v. Jesper Kaas Schmidt

81.38.04-A00-2-21

Resume

På baggrund af initiativet Frem mod fuld tid fremlægger hver enkelt direktør en mundtlig status på aktiviteter fra de respektive direktør områder, og der lægges op til drøftelse.

Indstilling:

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget

1. at drøfte initiativer omkring "Frem mod fuld tid"

Referat

Hver direktør gav en status fra sit område med indsatsen "Frem mod fuldtid".

Udvalget drøftede muligheder og ideer til at fremme, at flere medarbejdere går op i tid, og der blev opfordret til at der fortsat arbejdes med denne indsats på områderne/arbejdspladserne.

Sagsfremstilling

I forbindelse med de landsdækkende udfordringer i forhold til rekruttering og fastholdelse af medarbejdere ved kommunerne har KL og forhandlingsfælleskabets formuleret en langsigtet ambition om et kommunalt arbejdsmarked med fuldtid som det normale udgangspunkt.

På den baggrund er der i Randers Kommune blevet udarbejdet et idékatalog, som Hovedudvalget drøftede den 18. maj 2021.

Det fremgår af referatet fra mødet: "Hovedudvalget drøftede temaet fuldtid/deltid/ flere op i arbejdstid, herunder pilotforsøg på 1-2 arbejdspladser om alternative måder for arbejdstidstilrettelæggelse. Idekataloget formidles til MED-organisationen med henblik på drøftelse af mulige tiltag. Udvalget bakkede op om afprøvning af pilotforsøg".

Direktørerne giver hver især en mundtlig status fra hvert sit område.

Punkt 82: Orientering om status på Strategi for rekruttering og kompetenceudvikling v. Maria Schou

81.04.00-A00-1-17

Resume

I denne sagsfremstilling orienteres Hovedudvalget om det fremadrettede arbejde med fokusområderne i *Strategi for rekruttering og kompetenceudvikling* samt direktørområdernes arbejde med handleplanerne i 2020-2021, der er vedhæftet som bilag 1, 2, 3, 4, 5 og 6.

Indstilling:

Forvaltningen indstiller til

1. at Hovedudvalget tager orienteringen omkring handleplanerne for 2020-2021 og det fremadrettede arbejde med strategien til efterretning.

Referat

Der blev givet en orientering om opsamling på arbejdet med strategien. Ligeledes hvordan der fremadrettet vil blive arbejdet med en justering af strategien med særligt fokus på at styrke arbejdskraftressourcerne.

Der blev ligeledes orienteret om, at der aktuelt arbejdes med planlægning af en lokal konference med fokus på håndtering af arbejdskraftmangelen i både den offentlige og den private sektor.

Orienteringen blev taget til efterretning.

Sagsfremstilling

Strategi for rekruttering og kompetenceudvikling blev vedtaget i 2019. Det systematiske arbejde med den koncernfælles *Strategi for rekruttering og kompetenceudvikling* har kørt i 3 år (se vedhæftet strategi). I den periode har direktørområderne arbejdet med handleplaner for de to områder.

Der er udarbejdet en opfølgning på handleplanerne for 2021, som Hovedudvalget bedes tage til efterretning (se bilag 1). De enkelte handleplaner for hvert direktørområde er ligeledes vedhæftet som bilag (se bilag 2, 3, 4, 5 og 6).

Jævnfør direktionsbeslutning afsluttes det systematiske arbejde med afrapportering i *Personale- og arbejdsmiljøredegørelsen* for 2021, som fremlægges for direktionen, Hovedudvalget, Økonomiudvalget og Byrådet i maj- juni 2022. Indholdet i strategien er inkluderet i den netop godkendte Personale- og Ledelsespolitik.

For så vidt angår rekruttering og fastholdelse kræver dette område fortsat betydelig opmærksomhed. Derfor har direktionen besluttet, at strategiens tre fokusområder omkring attraktiv arbejdsplads, rekruttering og introduktion/fastholdelse videreføres som særlige indsatsområder i en fælles strategisk ramme. Der vil således fremadrettet være skærpet fokus på arbejdskraftudfordringen herunder muligheder for få medarbejdere op i tid, at fremme mulighederne for andre jobs i kommunen, styrket fastholdelse for alle medarbejdere, styrket introduktionsforløb mv.

Fremadrettet har direktionen besluttet at videreføre arbejdet med strategiens fokusområder i kraft af en ny strategisk ramme med særligt fokus på arbejdskraftudfordringen. Denne vil blive fremlagt for HMU til kvalificering.

Direktørområdernes handleplaner for 2020-2021

I marts 2020 inden nedlukningen grundet COVID-19 besluttede direktionen, at de enkelte direktørområder skulle opdatere handleplanerne, så de var gældende for både 2020 og 2021, da der har været behov for, at handleplanerne kunne rumme den fleksibilitet, som den ekstraordinære situation krævede. I den sammenhæng er der udarbejdet en afsluttende opfølgning på handleplanerne for 2021 (se bilag 1). De nævnte hovedpunkter i bilaget er et ekstrakt af direktørområdernes handleplaner. De enkelte handleplaner for hvert direktørområde er vedlagt sagen som bilag 2, 3, 4, 5 og 6. Der er i vid udstrækning aktiviteter i gang indenfor de enkelte direktørområder og generelt ses der blandt alle direktørområder stort fokus på rekruttering, fastholdelse og introduktion til arbejdspladsen.

Bilag

Strategi for rekruttering og kompetenceudvikling - tosidet.

Bilag 1. Ekstrakt af handleplanerne 2021-2021

Bilag 2. Handleplan - Børn og Skole - Opfølgning 2020-2021

Bilag 3. Handleplan - Social og Arbejdsmarked - Opfølgning 2020-2021

Bilag 4. Handleplan - Sundhed Kultur og Omsorg - Opfølgning 2020-2021

Bilag 5. Handleplan - Udvikling Miljø og Teknik - Opfølgning 2020-2021

Bilag 6. Handleplan - Stabene - Opfølgning 2020-2021

Strategi PP til HMU møde den 9. marts.pptx

Punkt 83: Økonomi/Budget v. Lars Sønderby

81.38.04-A00-2-21

Indstilling:

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget

1. at orienteringen om økonomi/budget tages til efterretning

Referat

Der blev givet en status vedrørende regnskabet for 2021. Ligeledes blev der orienteret om budgetproceduren 2023-2026, som nu er vedtaget af Byrådet.

Udvalget drøftede kort input/ideer til tværgående initiativer. Og det blev aftalt, at temaet tages op igen på næste møde i udvalget.

Sagsfremstilling

Budget/Økonomi v. Lars Sønderby

Der gives en orientering på status vedrørende regnskab 2021. Herudover orienteres om indholdet af budgetproceduren 2023-2026, som forventes færdigbehandlet på byrådsmødet den 28. februar. I forlængelse heraf drøftes Hovedudvalgets involvering i forhold til mulige idéer og input til direktionens videre arbejde med udarbejdelse af budgetforslaget (jf. tidsplanen i budgetproceduren 2023-2026).

Bilag

Plancher økonomi - HMU marts 2022

Punkt 84: Dagsorden for dialogmøde med Økonomiudvalget den 14. marts, v. Lars Sønderby

81.38.04-A00-2-21

Resume

Hovedudvalget har dialogmøde med Økonomiudvalget den 14. marts. Hovedudvalget skal drøfte dagsorden for mødet.

Indstilling:

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget

1. at forslag til dagsorden til dialogmøde m. Økonomiudvalget godkendes.

Referat

Dagsordenen for dialogmødet med Økonomiudvalget den 14. marts blev uddybet. Hovedudvalget godkendte dagsordenen.

Sagsfremstilling

Dialogmøde med økonomiudvalget d. 14. marts v. Lars Sønderby

Hovedudvalget afholder d. 14. marts dialogmøde med økonomiudvalget i forlængelse af den politiske godkendelse af budgetprocedure 2023-26. Mødet er af en 1 times varighed.

En nedsat arbejdsgruppe under Hovedudvalget har planlagt proces og indhold på dialogmødet i form af en dagsorden. Arbejdsgruppen består af Lars Sønderby, Jan Pedersen, Suna Victoria Hansen, Jesper Kragh samt Jack Thorøe Nielsen.

Arbejdsgruppens forslag til dagsorden er vedhæftet.

Bilag

Dialogmøde m. Økonomiudvalget 140322 - forslag til dagsorden

Punkt 85: Orientering om whistleblowerordningen v. Jesper Kaas Schmidt

81.38.04-A00-2-21

Resume

Der bliver givet en orientering om formål med og organisering af whistleblowerordningen samt typer af henvendelser.

Indstilling:

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget

1. at tage orienteringen om whistleblowerordningen til efterretning

Referat

Orienteringen blev taget til efterretning.

Sagsfremstilling

Formål og organisering

I Randers Kommune har Byrådet i 2014 besluttet at etablere en whistleblowerordningen.

Formålet med whistleblowerordningen er at:

- sikre åbenhed og gennemsigtighed i forhold til ulovligheder og alvorlige uregelmæssigheder i kommunen
- beskytte ansatte, som indgiver oplysninger til ordningen
- sikre, at de indgivne oplysninger bliver anvendt konstruktivt til forbedring, forebyggelse og afværgelse af fejl og ulovligheder i Randers Kommunes borgerbetjening og administration

Ordnningen er organiseret i en whistleblowerenhed bestående af Borgerrådgiveren, Stabschef for politik, jura og kommunikation samt en medarbejderrepræsentant fra Hovedudvalget. Whistleblowerenheden foretager i hvert enkelt tilfælde en konkret vurdering af, om der er tale om forhold som er omfattet af ordningen.

Hvilke henvendelser tager whistleblowerenheden sig af

Der kan indgives oplysninger til enheden, hvis den indberettende har viden eller begrundet mistanke om forhold eller grove og gentagne forsømmelser i Randers Kommune. Det er fx alvorlige lovovertrædelser eller øvrige alvorlige forhold, samt overtrædelser af EU-retten.

Siden whistleblowerordningen blev igangsat er der modtaget i alt 18 indberetninger. I 2021 er der modtaget 2 indberetninger. 12 af de 18 henvendelser har ført til en afvisning. Heraf er ni af henvendelserne registreret som værende uden for whistleblowerenhedens kompetenceområde. Vedrørende de øvrige seks henvendelser er der anmodet om en redegørelse fra direktørområdet, og det er noteret at de er modtaget og yderligere undersøgelse af forholdet ikke er nødvendigt.

Henvendelserne drejer sig om et bredt spekter fra anmeldelse af vold mod borger over socialt bedrageri, overtrædelse af rygepolitikken til henvendelser angående lederes adfærd i relation til givne konkrete situationer.

Kommunikation omkring whistleblowerordningen

Direktionen har på møde den 20. januar 2022 drøftet whistleblowerordningen, herunder Information om ordningen. Det blev her besluttet, der informeres via Randers Kommunes hjemmeside, samt at der en gang årligt fremlægges en status for Hovedudvalget. Link til information på hjemmesiden: <https://www.randers.dk/demokrati/indsigt-og-indflydelse/whistleblowerordning/> .

Information om whistleblowerordningen er ligeledes tilgængelig på forsiden af Broen.

Punkt 86: Anmodning om oprettelse af lokalt MED-udvalg i Center for Børnehandicap og Autisme - v. Helene Bækmark

81.38.05-P35-5-22

Resume

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

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

Indstilling:

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget

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

Beslutning

Udsat til næste møde.

Sagsfremstilling

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

Dette for at sikre

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

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

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

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

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

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

Økonomi

Der er ingen økonomiske konsekvenser ved beslutningen.

Bilag

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

Center for Børnehandicap og Autisme - 2022

Punkt 87: Meddelelser v. formandskabet

81.38.04-A00-2-21

Resume

Der bliver givet en mundtlig orientering, herunder om

- hvordan Randers Kommune håndterer påvirkningerne af situationen i Ukraine*
- Arbejdsmiljøundersøgelsen i Børn og Skole*

Indstilling:

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget

1. at tage meddelelser til efterretning

Referat

Hovedudvalget tog orienteringerne til efterretning.

Udvalget drøftede og gav input med opmærksomhedspunkter i forhold til modtagelse og understøtning af de ukrainske flygtninge, som kommer til Randers Kommune.

Sagsfremstilling

[

Punkt 88: Punkter til kommende møder v. Jesper Kaas Schmidt

81.38.04-A00-2-21

Resume

Der bliver givet et overblik over punkter til kommende møder

Indstilling:

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget

1. at tage orienteringen om punkter til kommende møder til efterretning

Referat

Orienteringen blev taget til efterretning.

Sagsfremstilling

Møde den 23. maj i forbindelse med seminar for HMU:

- Genbesøg i HMU's kodeks og drøftelse af samarbejdsformen fremadrettet Byrådets vision
- Personale - og arbejdsmiljøredegørelse samt årlig arbejdsmiljødrøftelse
- Trivselsmåling 2022 og AM-konferencen
- Budget/økonomi (Budgetproces)
- Planlægning af dialogmøde m. Økonomiudvalget d. 8. september
- Personale - og Ledelsespolitikken og retningslinjer
- Drøftelse af det kommende års temadrøftelser

Møde den 6. september

- Temadrøftelse om kommunikation, sociale medier og pressehåndtering, oplæg til drøftelse v. Karen Balling Radmer