

# **REFERAT MED Hovedudvalg d. 31-10-2023**

**Mødedato** Tirsdag d. 31. oktober 2023 kl. 09:00

**Mødested** D.2.58

## Indholdsfortegnelse

Drøftelse om fremtidens arbejdskraft v. Maria Schou.....	3
Økonomi/budget v. Lars Sønderby.....	4
Opsamling på Kønsligestillingspolitikken v. Maria Schou.....	5
Drøftelse af proces for tilpasning af MED-aftalen v. Maria Schou.....	7
Drøftelse af ideer til indhold på Hovedudvalgets seminar i foråret 2024 v. formandskabet.....	9
Valg til MED og AMO 2024 v. Maria Schou.....	10
Punkter til kommende møder v. Jesper Kaas Schmidt.....	11
Meddelelser v. formandskabet.....	12
Evaluering af mødet v. Jeppe Bøgh Pedersen.....	13

## Punkt 36: Drøftelse om fremtidens arbejdskraft v. Maria Schou

81.00.00-A00-3-23

### Resume

*Der bliver lagt op til en drøftelse om fremtidens arbejdskraft i lyset af udfordringer med at tiltrække og fortsat tilknytte medarbejdere til arbejdspladserne. Dialogen bliver gennemført med henvisning til MED-årshjulet - den årlige drøftelse om temaer i Personale-og Ledelsespolitikken. Temaet vil samtidig rumme en opsamling på strategi for fremtidens arbejdskraft. Cheferne for og Social - Omsorg- samt Dagtilbud vil inspirere med erfaringer og ideer til initiativer.*

### Indstilling:

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget

1. at drøfte udfordringer og muligheder i forhold til at tiltrække og tilknytte fremtidens arbejdskraft

### Referat

Hovedudvalget drøftede udfordringer og muligheder i forhold til at tiltrække og tilknytte fremtidens arbejdskraft. Der var enighed om, at det helt centrale er dialog og kontinuerligt at arbejde for Randers Kommune som en attraktiv arbejdsplads.

Arbejdspladserne skal arbejde for at imødekomme den enkeltes behov og ønsker i forhold til fleksibilitet, udvikling og indflydelse på opgaveløsningen. Dette skal udfolde sig indenfor en ramme, der har fokus på kerneopgaven, hensynet til borgerne og med en tilrettelæggelse, som er forenelig med driften.

### Sagsfremstilling

Randers kommunes strategi for fremtidens arbejdskraft har til formål at inspirere forvaltninger og arbejdspladser til at arbejde med initiativer, som støtter indsatsen med at tiltrække, udvikle og tilknytte medarbejderne. Hovedudvalget drøftede strategien på møde den 25. maj 2021.

Der lægges op til en drøftelse på tværs af strategiens indsatsområder særligt omhandlende følgende tematikker:

- Rekruttering og tilknytning af unge medarbejdere
- Indsatser for at få flere medarbejder op i tid
- Rekruttering og tilknytning af seniorer

Cheferne for Social, Omsorg og Dagtilbud præsenterer erfaringer og ideer fra deres respektive områder.

I vedhæftede bilag 1 Notat om fremtidens arbejdskraft bliver der for hvert emne præsenteret baggrundsmateriale, som kan understøtte drøftelsen. Strategi for fremtidens arbejdskraft er vedhæftet som bilag 2. Derforuden vedhæftes som bilag 3 Rapport fra KL om "Et arbejdsmarked i forandring" fra oktober 2023.

### Bilag

Om fremtidens arbejdskraft i Randers Kommune

Strategi for fremtidens arbejdskraft - Rekruttering, fastholdelse og ressourcer

Et arbejdsmarked i forandring\_okt\_2023 KL rapport

Oplæg om fremtidens arbejdskraft- HMU-31-10-23 1

## **Punkt 37: Økonomi/budget v. Lars Sønderby**

81.38.04-A00-1-23

### **Resume**

*Status på forventet regnskab 2023 samt budget 2024-2027.*

### **Indstilling:**

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget

1. at tage orienteringen til efterretning

### **Referat**

Der blev givet en orientering, som blev taget til efterretning.

### **Sagsfremstilling**

#### **Økonomi/budget v. Lars Sønderby**

Der gives på mødet en status på forventet regnskab 2023 samt budget 2024-2027.

# Punkt 38: Opsamling på Kønsigestillingspolitikken v. Maria Schou

81.00.15-A00-2-23

## Resume

I forbindelse med vedtagelsen af Kønsigestillingspolitikken i Randers Kommune besluttede Byrådet i 2021, at forvaltningen skulle udarbejde en evaluering på politikken i 2023. Som evaluering bliver der her fremlagt en opsamling på Kønsigestillingspolitikken, som dækker hovedområderne kønsigestilling; på arbejdspladsen, i Kommunens serviceydelser og for borgere i Kommunen. På baggrund af Opsamlingen på Kønsigestillingspolitikken indstiller forvaltningen at HMU drøfter kønsigestilling i relation til Randers Kommune som arbejdsplads.

## Indstilling:

Forvaltningen indstiller til HMU:

1. at Opsamlingen på Kønsigestillingspolitikken drøftes i relation til Randers Kommune som arbejdsplads.

## Referat

Hovedudvalget drøftede opsamlingen på kønsigestillingspolitikken.

Hovedudvalget finder indsatsen for at fremme kønsigestilling vigtig på vores arbejdspladser. Vi er alle med til at skabe arbejdspladser, der er kendetegnet ved en tryk og respektfuld kultur.

Vi skal reagere, når vi oplever og hører om uhensigtsmæssig adfærd og kommunikation. I Randers Kommune vil vi ikke acceptere kommunikation eller adfærd, som er krænkende eller sprogbrug som rummer negative kønsstereotyper.

Hovedudvalget ønsker at Randers Kommune arbejder inkluderende med kønsmangfoldighed i bred forstand. Det gælder fra accept af diversitet i kønsidentitet til serviceydelser og arbejdspladskultur, som kan imødekomme medarbejdere, brugere og borgere.

## Sagsfremstilling

### 1. Baggrund

I 2021 godkendte Byrådet Kønsigestillingspolitikken, som fokuserer på tre hovedområder i arbejdet med kønsigestilling; på arbejdspladsen, i serviceydelser og for borgere i Kommunen. Det blev besluttet af Byrådet, at der skulle udarbejdes en evaluering af politikken i 2023. Opsamlingen på politikken udgør afsættet for drøftelse og evaluering.

### 2. Opsamlingen på og videreførelse af Kønsigestillingspolitikken

Opsamlingen på Kønsigestillingspolitikken har tre formål. For det første giver den en generel beskrivelse af kønsigestilling ud fra de førnævnte tre hovedområder både nationalt og i Randers Kommune. For det andet bidrager opsamlingen med viden til, hvordan der arbejdes med kønsigestilling indenfor de enkelte fagområder i Kommunen. Og for det tredje er opsamlingen et debatoplæg, som kan danne afsæt for en nærmere drøftelse af mulige fremtidige initiativer inden for kønsigestilling.

I opsamlingen anvendes nationale og Randers Kommune data, cases og initiativer fra organisationen. Inden for kønsigestilling forefindes ikke et sammenhængende grundlag med data på landsplan, regionalt og kommunalt. Data vil derfor være baseret på det, der er aktuelt og tilgængeligt.

Der lægges op til politisk beslutning om, at Kønsigestillingspolitikken udgår som selvstændig politik ved udgangen af 2025. Fremadrettet vil arbejdet med kønsigestilling i stedet være forankret i Kommunens Personale- og Ledelsespolitik, hvad angår kønsigestilling i Randers Kommune som arbejdsplads. Derudover kan temaet indgå i politikker på de respektive fagområder f.eks. inden for Dagtilbud, Skole, Omsorg, Sundhed m.v.

Ligestillingsredegørelsen, som forelægges Byrådet og fremsendes til ressortministeriet hvert tredje år, vil ligeledes indeholde en opsamling på de specifikke temaer, som ministeriet efterspørger.

Opsamlingen på Kønsigestillingspolitikken er vedhæftet som bilag 1 og Kønsigestillingspolitikken er vedhæftet som bilag 2.

### **3. Arbejdet med Kønsigestilling fremadrettet.**

Arbejdet med kønsigestilling er et langt sejt træk, da det handler om kultur og værdier. Det kan derfor ikke forventes, at Kønsigestillingspolitikken og de efterfølgende initiativer på kort sigt kan ændre på grundlæggende faktorer, som skabes allerede i barndom og ungdom, og som er en integreret del af, hvordan det danske samfund fungerer. Dog viser arbejdet med kønsigestilling i Randers Kommune gennem de sidste tre år, at der bliver arbejdet aktivt med forskellige initiativer. Det er forventningen, at disse initiativer på længere sigt kan medvirke til forandringer.

#### **Det videre forløb**

Efter HMU's drøftelse vil følgende aktiviteter forestå:

- Referatet fra HMU's drøftelse tilgår Økonomiudvalget og Byrådet.
- Den 11. december drøfter Økonomiudvalget Opsamlingen på Kønsigestillingspolitikken, hvorefter den drøftes den 18. december i Byrådet.

### **Bilag**

Bilag 1 Opsamling på Kønsigestillingspolitikken

Bilag 2 Kønsigestillingspolitikken 2021

# Punkt 39: Drøftelse af proces for tilpasning af MED-aftalen v. Maria Schou

81.38.04-G01-1-22

## Resume

*Hovedudvalget skal drøfte forslag til processen i forbindelse med tilpasning af MED-aftalen.*

## Indstilling:

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget

1. at drøfte proces for tilpasning af Randers Kommunes MED-aftale.

## Referat

Udvalget tilsluttede sig forslaget om at nedsætte en arbejdsgruppe. Den har til opgave at udarbejde forslag til indhold i en tilpasset MED-aftale, der godkendes af Hovedudvalget. Ledelsesrepræsentanter er Lars Sønderby, Jan Pedersen og Maria Schou. Medarbejderrepræsentanterne er: Marianne Dalby Møller, Leif Plauborg, Gitte Mygind, Birgitte Frank, Britt Grøndahl Bertelsen og Brian Bendtsen. Personale og HR indbyder arbejdsgruppen til en møderække.

## Sagsfremstilling

### 1. Baggrund

I forlængelse af udviklingen af personale- og ledelsespolitikken, herunder værdigrundlag, samt opdatering af retningslinjer og arbejdsmiljømål & strategi er der behov for at tilpasse MED-aftalen.

I Hovedudvalget er der god erfaring med en inddragende proces og derfor lægges der op til en proces, hvor en arbejdsgruppe under Hovedudvalget udarbejder forslag til en tilpasning af MED-aftalen, som fremlægges for Hovedudvalget til drøftelse og godkendelse.

Tilpasning af MED-aftalen vil være indenfor Hovedudvalgets kompetenceområde, da der ikke lægges op til tilpasninger, som indskrænker medarbejdernes muligheder for medindflydelse.

### 2. Kommissorium og proces

Ønsket er at nedsætte en arbejdsgruppe med repræsentation fra medarbejder- og ledelse-siden i Hovedudvalget:

Vicekommunaldirektør, Lars Sønderby (formand for arbejdsgruppen)

En ledelsesrepræsentant

HR og Personaleudviklingschef

Fra HMU-medarbejdersiden deltager det ønskede antal repræsentanter

Arbejdsgruppen skal udarbejde et forslag til en tilpasset MED-aftale med henblik på drøftelse og godkendelse i Hovedudvalget.

Forslag til en tilpasset MED-aftale skal ajourføre aftalen så der er sammenhæng til Personale og Ledelsespolitik, retningslinjer og arbejdsmiljømål og strategi. Den tilpassede MED-aftale skal ligeledes tage højde for eventuelle konsekvensændringer i MED-rammeaftalen.

Følgende temaer vil arbejdsgruppen således ikke beskæftige sig med:

MED-strukturen

Sammensætning af MED-udvalg

Vilkår for AMR/TR

Temaer som indskrænker medarbejdernes mulighed for medindflydelse

Tilpasningen af MED-aftalen er indenfor Hovedudvalgets kompetenceområde, idet der ikke lægges op til en indskrænkning af medarbejdernes muligheder for medindflydelse.

Arbejdsformen vil lægge sig op ad tidligere gennemførte processer i HMU, hvor der bliver afholdt det nødvendige antal møder, og hvor arbejdsgruppen får den nødvendige tid til at fordybe sig i materialet og i en dynamisk proces bearbejder og indstiller teksten til videre proces i HMU.

Arbejdsgruppens forslag til MED-aftalens samlede ordlyd præsenteres for Hovedudvalget til drøftelse og godkendelse. Det vil i fremlæggelsen for Hovedudvalget fremgå, hvilke konkrete tilpasninger, som arbejdsgruppen foreslår.

### 3. Den videre proces

Hvis HMU tiltræder forslaget om at igangsætte arbejdet med at tilpasse MED-aftalen, skal medarbejdersiden foretage udpegning af medlemmerne af arbejdsgruppen. Derefter vil der igangsættes en møderække med fokus på at udarbejde et forslag som fremlægges i HMU til drøftelse og godkendelse.

## **Punkt 40: Drøftelse af ideer til indhold på Hovedudvalgets seminar i foråret 2024 v. formandskabet**

81.38.04-A00-1-23

### **Resume**

*Hovedudvalget skal drøfte forslag til indhold på seminaret i foråret 2024. Formandskabet indleder drøftelsen.*

### **Indstilling:**

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget

1. at Hovedudvalget drøfter ideer til indhold på Hovedudvalgets seminar i foråret 2024

### **Referat**

Hovedudvalget fremsatte forslag til temaer for seminaret. Der blev nævnt følgende:

- Fremtidens Randers
- Yderligere styrkelse af samarbejdet i udvalget herunder fokus på, at HMU er nyudpeget, og at det kan være relevant at genbesøge HMU's kodeks for det gode samarbejde
- Styrkelse af dynamikken og kommunikationen mellem Hovedudvalget og organisationen
- Tema om det gode arbejdsliv v. ekstern oplægsholder
- Styrkelse af rammerne for det sociale samspil i udvalget

Formandskabet tager ideerne med i den videre planlægning og fremlægger program på et af de kommende møder.

### **Sagsfremstilling**

Det er aftalt i Hovedudvalget, at seminaret afholdes den 14. - 15. maj 2024, startende med frokost den 14. maj og med afslutning med frokost den 15. maj. Seminaret bliver afholdt på Hotel Comwell i Rebild Bakker. Udover afholdelse af et ordinært møde skal der fastlægges temaer/aktiviteter på seminaret. Og der lægges op til, at Hovedudvalgets medlemmer kan fremlægge ideer til disse temaer/aktiviteter.

# Punkt 41: Valg til MED og AMO 2024 v. Maria Schou

81.38.04-A00-1-23

## Resume

*Randers Kommune afholder valg til MED- og arbejdsmiljøorganisationen (AMO) hvert andet år med virkning fra 1. marts i lige år, og næste gang er i 1. kvartal 2024. Valgprocessen gennemgås, herunder forslag til revideret proces for valg af AMR til Hovedudvalget.*

## Indstilling:

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget

1. at tage orienteringen til efterretning
2. at godkende forslag til revideret proces for valg af AMR til Hovedudvalget

## Referat

Hovedudvalget tog orienteringen til efterretning og godkendte forslag til revideret proces for valg af AMR til Hovedudvalget.

HMU understøtter, at der anvendes den fornødne tid til opgaven, og der vil blive udarbejdet informationsmateriale om opgavens omfang og indhold til de berørte AMR og ledere.

## Sagsfremstilling

### Sagsfremstilling

Randers Kommune afholder valg til MED- og arbejdsmiljøorganisationen (AMO) hvert andet år med virkning fra 1. marts i lige år, jf. lokal MED-aftale § 4, og næste gang er i 1. kvartal 2024.

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 2024.

Selve valgprocessen er beskrevet i bilag 1 Valg til MED og AMO 2024, som er vedhæftet sagsfremstillingen. Ligeledes er forslag til revideret proces for valg af AMR til Hovedudvalget beskrevet heri.

## Bilag

Bilag 1 Valg til MED og AMO 2024

## **Punkt 42: Punkter til kommende møder v. Jesper Kaas Schmidt**

81.38.04-A00-1-23

### **Resume**

*Punkter til kommende møder bliver gennemgået til orientering*

### **Indstilling:**

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget

1. at tage orienteringen til efterretning

### **Referat**

Orienteringen blev taget til efterretning.

Medarbejderne tilkendegav, at man ønsker følgende emner dagsordensat på de kommende HMU-møder:

- Kompetenceudvikling i forhold til Microsoft office-pakken
- Opsamling på seniorpartnerskabet og seniorer
- Sundhedsforsikring og personalegoder for ansatte ved Randers Kommune

### **Sagsfremstilling**

Der er følgende punkter til behandling på møde den 12. december:

- Økonomi/budget
- Temadrøftelse om psykologisk tryghed, der giver inspiration til forebyggelse af vold, mobning og chikane som jf. MED-årshjul er den vejledende temadrøftelse i 4. kvartal.
- Medarbejderne har bedt om at drøfte kommunikation og proces omkring sygefravær samt den gode fratræden.
- Status vedrørende forbrug af AKUT- midlerne
- Juleafslutning

## Punkt 43: Meddelelser v. formandskabet

81.38.04-A00-1-23

### Resume

*Der bliver fremlagt meddelelser til orientering.*

### Indstilling:

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget

1. at tage orienteringen til efterretning

### Referat

Orienteringen blev taget til efterretning.

### Sagsfremstilling

Der er ved dagsordenens offentliggørelse følgende punkter:

- Orientering om hvordan tillidsrepræsentanter kan blive klædt på til at anvende TR-sag i SBSYS v. Vivi Bech Sørensen

På forrige møde blev der spurgt til, hvordan det er muligt at give tillidsrepræsentanterne den nødvendige oplæring i anvendelse af TR-sag i SBSYS.

IT og Digitalisering har oplyst, at der løbende bliver afholdt workshops i brug af SBSYS, hvor der også er en underviser til stede. Ét af emnerne, som der bliver vejledt i her, er anvendelsen af TR-sag. Der er på den måde en åben mulighed for tillidsrepræsentanterne for at få den rette vejledning, som kan supplere det instruktive webinar, der kan tilgås via Broen.

## **Punkt 44: Evaluering af mødet v. Jeppe Bøgh Pedersen**

81.38.04-A00-1-23

### **Resume**

*Hovedudvalget evaluerer dagens møde. Jeppe Bøgh Pedersen lægger for med sit perspektiv.*

### **Sagsfremstilling**

Referat:

Hovedudvalget evaluerede mødet.

Karsten Krogh Madsen lagde for med sit perspektiv.

Han tilkendegav, at det havde været et konstruktivt møde med gode drøftelser, og at det var positivt, at flere HMU-medlemmer havde bidraget med synspunkter.