

REFERAT MED Hovedudvalg d. 15-12-2020

Mødedato Tirsdag d. 15. december 2020 kl. 10:00

Mødested Skype-møde

Indholdsfortegnelse

Status på Covid-19 situationen v. Jesper Kaas Schmidt.....	3
Udvikling af MUS/LUS og TUS v. Maria Sofia Schou.....	4
Vejledning vedrørende strafferetlige forhold v. Maria Sofia Schou/Jesper Kaas Schmidt.....	5
Opfølgning på Koncernfælles trivselsmåling 2019 v. Helle Bonde.....	7
Ny bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø v. Lene Skjøtt.....	9
Økonomi/budget v. Lars Sønderby.....	11
Justering af MED i Udvikling, Miljø og Teknik v. Jens Heslop.....	12
Heltid/deltid v. Maria Sofia Schou/Jesper Kaas Schmidt.....	13
Meddelelser v. Jesper Kaas Schmidt.....	14
Punkter til kommende møder v. Jesper Kaas Schmidt.....	15
Evaluerings af mødet m. udgangspunkt i Hovedudvalgets kodeks v. Marianne Dalby Møller.....	16
Gennemgang af referat fra mødet v. Jesper Kaas Schmidt.....	17

Punkt 114: Status på Covid-19 situationen v. Jesper Kaas Schmidt

81.38.04-A00-2-19

Indstilling:

Der indstilles til Hovedudvalget

1. at orienteringen tages til efterretning

Beslutning

Jesper Kaas Schmidt orienterede om Covid-19 situationen, herunder at smittetrykket fortsat er stigende. Der blev orienteret om, at der centralt fra er taget initiativ til en fælleserklæring om "stor gensidig fleksibilitet og vilje til at finde gode løsninger", og der foregår lokale drøftelser. Fælleserklæringen er vedhæftet.

Der blev ligeledes orienteret om status vedrørende rengøringssituationen og om status vedrørende det forestående vaccinationsprogram. Notat om rengøringen er vedhæftet.

Der blev lagt op til en drøftelse om fokus på arbejdsmiljøet i den aktuelle ekstraordinære situation.

Udvalget drøftede forskellige perspektiver på arbejdsmiljøet, som Covid-19 medfører.

Synspunkterne blev taget til efterretning.

Det blev konkluderet, at det er vigtigt, at der holdes fokus på arbejdsmiljøet, og at udfordringerne italesættes. Udvalget fremhævede, at det er meget positivt, at der løbende findes nyskabende løsninger ved håndteringen af opgaverne.

Sagsfremstilling

Status på Covid-19 situationen v. Jesper Kaas Schmidt

Der orienteres om status herunder vedrørende rengøring.

Bilag

Notat. Corona Status Rengøring

Fælleserklæring december 2020 endelig

Punkt 115: Udvikling af MUS/LUS og TUS v. Maria Sofia Schou

81.38.04-A00-2-19

Indstilling:

Der indstilles til Hovedudvalget

1. at Hovedudvalget drøfter nyt materiale for MUS/LUS og TUS

Beslutning

Maria Schou uddybede materialet til brug for MUS/LUS og TUS, og orienterede om, at det vil blive formidlet til hele organisationen i starten af 2021.

Hovedudvalget drøftede materialet.

Udvalget tilkendegav stor tilfredshed og hilste det velkomment som et godt, fælles materiale.

Sagsfremstilling

Udvikling af MUS/LUS og TUS v. Maria Sofia Schou

For at styrke kvaliteten og give inspiration til ledere og medarbejdere er der udviklet et nyt materiale for medarbejderudviklingssamtaler (MUS) og lederudviklingssamtaler (LUS) og Teamudviklingssamtaler (TUS). Materialet binder de tre samtaletyper sammen med kommunens øvrige tilbud om kompetence-, leder- og teamudvikling. Det er frivilligt om man ønsker at bruge materialet lokalt.

Materialet som er vedhæftet vil blive uddybet på mødet.

Bilag

PowerPoint præsentation af MUS, LUS og TUS

Punkt 116: Vejledning vedrørende strafferetlige forhold v. Maria Sofia Schou/Jesper Kaas Schmidt

81.38.04-A00-2-19

Indstilling:

Der indstilles til Hovedudvalget

1. at den vejledende fremgangsmåde vedrørende håndtering af personalemæssige forhold, når der foreligger strafferetlige aspekter i sager vedrørende medarbejdere kvalificeres.

Beslutning

Jesper Kaas Schmidt uddybede vejledningen.

Hovedudvalget kvalificerede vejledningen.

Medarbejderrepræsentanterne tilkendegav, at det er positivt materiale og gav opbakning til vejledningen. Der var enighed om, at vejledningen kan anvendes som støttemateriale i de konkrete sager, der måtte dukke op.

Sagsfremstilling

Vejledning vedrørende strafferetlige forhold v. Maria Sofia Schou/Jesper Kaas Schmidt

Baggrund

Sagen, der fremlægges omhandler kvalificering af en vejledende fremgangsmåde vedrørende håndtering af personalemæssige forhold, når der foreligger strafferetlige aspekter i sager vedrørende medarbejdere. Grundlaget for den vejledende fremgangsmåde blev drøftet på Hovedudvalgsmødet den 25. maj 2020. Efterfølgende er den vejledende fremgangsmåde blevet drøftet i formandskabet og formandskabet anser vejledningen som et godt grundlag ved håndteringen af ovennævnte sager.

Sagsfremstilling

I den vejledende fremgangsmåde er der beskrevet en række regler, principper og tiltag som anvendes i sagsforløb, hvor der er mistanke om, at en ansat i Randers Kommune har begået et strafbart forhold, eller der verserer en straffesag mod en ansat, samt de tilfælde, hvor der måtte være sket en domfældelse eller frifindelse. Den beskrevne gængse praksis anvendes, når ansættelsesretlige problematikker skal håndteres.

I personalemæssige sager, hvor der er involveret aspekter af strafferetlig karakter, skal der foretages en række skøn, samtidig med at reglerne på området skal overholdes. Der kan derfor ikke udarbejdes en håndfast manual for, hvordan sagerne skal håndteres. Vejledningen indeholder en beskrivelse af forløb, som en typisk sag vil indeholde. I det følgende beskrives de forvaltningsretlige principper i henhold til eksempler, der illustrerer forskellige situationer.

De forvaltningsretlige regler

Randers Kommune er som arbejdsgiver underlagt forvaltningsretlige regler og principper. Det betyder, at der gælder et forbud mod at sætte skøn under regel. Det er et krav, at afgørelser skal være truffet på et sagligt grundlag og proportionalitetsprincippet skal overholdes.

Forbuddet mod skøn under regel betyder, at forvaltningen har pligt til at foretage et skøn og må ikke opsætte regler, der afskærer skønnet.

Saglighed betyder, at beslutninger skal begrundes i objektive hensyn. Ansættelsesmæssige beslutninger vedrørende medarbejderen skal således være rimeligt begrundet i enten arbejdsgivers forhold eller medarbejderens forhold. For offentligt ansatte gælder kravet om saglighed i hele ansættelsen i henhold til de forvaltningsretlige regler.

Proportionalitetsprincippet betyder, at der ikke må anvendes mere indgribende foranstaltninger, hvis mindre indgribende foranstaltninger er tilstrækkelige.

Den vejledende fremgangsmåde

Den vejledende fremgangsmåde beskriver, hvordan ovennævnte sager/hændelsesforløb håndteres personalemæssigt korrekt, således regelgrundlaget overholdes. Den vejledende fremgangsmåde indeholder derfor en beskrivelse af en række principper, som skal overholdes, og hvordan der skal foretages en konkret, individuel vurdering i hver enkelt sag.

I den vejledende fremgangsmåde fremgår det, at vurderingen af, hvilke ansættelsesmæssige skridt, der tages, i høj grad vil afhænge af tilliden til den ansatte og påvirkningen af driften. Nedenstående er cases til illustration af, at der kan være forskellige udkomne af en sag afhængig af de nærmere omstændigheder. I sådanne sager vil en vejledende fremgangsmåde være hensigtsmæssig som grundlag for at vurdere en sags ud fra skøn, saglighed og proportionalitet. Det vil samtidig ikke være muligt at håndtere sådanne sager på den rette måde, hvis der var en håndfast manual for håndtering.

Nedenstående er ikke konkrete sager fra Randers Kommune:

- En lærer har, i forbindelse med en konflikt mellem to elever, taget kvælertag på en elev. På baggrund af hændelsen anmelder elevens forældre læreren til politiet. Læreren bliver på baggrund af hændelsen bortvist fra arbejdspladsen. Politiet opgiver sigtelsen mod læreren pga. modstridende forklaringer og manglende beviser. Læreren bliver dermed hverken retsforfulgt eller dømt. På trods af dette fastholdes bortvisningen, da magtanvendelsen er uacceptabel og for vidtgående, hvorfor den anses som væsentlig misligholdelse af ansættelsesforholdet.
- En pædagog i et dagtilbud er i sin fritid kasserer i sin søns fodboldklub. Pædagogen anmeldes af fodboldklubben til politiet for at have blandet fodboldklubbens midler sammen med egne midler. Pædagogen dømmes i sagen. På trods af dommen har arbejdsgiveren efter en konkret vurdering fortsat tillid til, at medarbejderen kan varetage jobbet som pædagog i et dagtilbud. Dommen får derfor ikke ansættelsesmæssige konsekvenser for medarbejderen.
- Et medarbejder fjerner uberettiget arbejdsmaterialer fra arbejdspladsen. En kollega overværer, at vedkommende fjerner arbejdsmaterialerne. Medarbejderen bortvises og meldes til politiet, men politiet rejser ikke tiltale for tyveri i sagen. Bortvisningen er dog berettiget, da det er ubestridt, at medarbejderen uberettiget har fjernet arbejdsmaterialerne.

Bilag

Vejledning til ledere om håndtering af strafferetlige forhold Bilag 1

Punkt 117: Opfølgning på Koncernfælles trivselsmåling 2019 v. Helle Bonde

81.38.04-A00-2-19

Indstilling:

Der indstilles til Hovedudvalget

1. at status på opfølgning på koncernfælles trivselsmåling 2019 tages til efterretning

Beslutning

Orienteringen blev taget til efterretning. Der blev henvist til, at der stadig forestår et arbejde i Driftsafdelingen og Ejendomsservice. Jens Heslop følger op på dette.

Sagsfremstilling

Opfølgning på Koncernfælles trivselsmåling 2019 v. Helle Bonde

Indledning

Siden medio januar måned 2020 har ledelse, arbejdsmiljøgrupperne og MED arbejdet med opfølgningen på den koncernfælles trivselsmåling, som blev gennemført ultimo 2019.

Dette i form af lokale drøftelser af resultaterne og i forlængelse heraf identifikation af opmærksomhedspunkter og udarbejdelse af prioriterede lovpligtige handleplaner. Tematikker i den lokale dialog og efterfølgende prioriterede handleplaner kan omhandle temaer hvor resultaterne viser at trivslen er høj, og hvor det drøftes hvorledes dette kan fastholdes. Ligeledes kan det være tematikker hvor der er identificeret udfordringer/opmærksomhedspunkter, som der efterfølgende skal arbejdes med.

Opfølgningsprocessen og Covid-19

Grundet Covid-19 har det været et atypisk år i forhold til opfølgningsprocessen på den enkelte arbejdsplads. Det har gjort, at planlagte dialoger i MED/arbejdspladserne er blevet udskudt, ligesom deadline for udarbejdelse af prioriterede handleplaner blev udskudt fra 2.kvartal til 3. kvartal. På trods af de ekstraordinære omstændigheder er der demonstreret stort engagement i forhold til at arbejde med resultaterne fra trivselsmålingen, hvilket kvantitativt kan spores i et stort antal handleplaner.

Data fra APV-handleplanssystem

I det centrale APV-handleplanssystem kan der identificeres ca. 1132 handleplaner. 479 omhandler fysisk arbejdsmiljø, og 653 handleplaner omhandler psykisk arbejdsmiljø. Handleplanerne og tematikkerne heri, kan som tidligere nævnt, både være udtryk for temaer hvor det går rigtig godt, og hvor handleplanen går på, hvordan dette fastholdes. Ligeledes kan handleplanen være et udtryk for temaer hvor der er identificeret udfordringer/opmærksomhedspunkter.

Nedenfor fremgår under de 2 nævnte hovedtemaer samt i rækkefølge de undertemaer der er oftest forekommende herunder.

Hovedtema	Underliggende temaer
Fysisk arbejdsmiljø	- Indeklima - Støj og akustik - Ergonomi
Psykisk arbejdsmiljø	- Samarbejde på arbejdspladsen - Arbejdsopgaver og organisering - Krænkende adfærd

Løbende reviderede APV'er og spotmålinger på arbejdspladserne

Udover den koncernfælles trivselsmåling der foretages hvert 3 år, er der løbende arbejdspladser der foretager en spotmåling/mini-APV grundet bl.a. organisationsændringer, lokale indsatser mv. I 2020 er det ca. 20-25 arbejdspladser, der har gjort brug heraf. Spørgerammer og vejledning hertil findes på Broen.

Tilbage melding fra Sektor MED samt Driftsafdelingen og Ejendomsservice om tværgående tiltag

Sektor MED udvalgene samt Driftsafdelingen og Ejendomsservice har i 3-4 kvartal 2020 drøftet og givet en tilbagemelding på arbejdet med opfølgning på resultaterne fra trivselsmålingen på de enkelte fagområder. Dette i forhold til, om resultaterne har resulteret i tværgående fokusområder på fagområdet udover de forskellige lokale indsatser. Af tværgående tematikker kan nævnes krænkende adfærd, herunder vold og trusler i Sektor MED Social samt Omsorg, fysisk arbejdsmiljø herunder indeklima i Sektor MED Administrationen, ulykker blandt nyansatte i Sektor MED Omsorg, samt sammenhæng ml. ressourcer og opgaver i flere af udvalgene.

Punkt 118: Ny bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø v. Lene Skjøtt

81.38.04-A00-2-19

Indstilling:

Der indstilles til Hovedudvalget

1. at orientering om ny bekendtgørelse på psykisk arbejdsmiljø tages til efterretning

Beslutning

Lene Skjøtt orienterede om baggrunden for og indholdet i bekendtgørelsen.

Orienteringen blev taget til efterretning.

Det blev aftalt, at der på baggrund af drøftelsen gennemføres en temadrøftelse om det psykiske arbejdsmiljø i Hovedudvalget.

Sagsfremstilling

Opsummering

Bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø samler de vigtigste regler om psykiske arbejdsmiljø, så det fremover er lettere for arbejdspladserne at orientere sig i de relevante pligter på området og igangsætte et systematisk og målrettet arbejde med at forebygge problemer i det psykiske arbejdsmiljø.

Bekendtgørelsen indeholder ikke nye krav til arbejdspladserne, men den bidrager til at give et overblik over de mest relevante regler om psykiske arbejdsmiljø og tydeliggør, hvad det er, arbejdspladserne skal være særligt opmærksomme på i forhold til det psykiske arbejdsmiljø

Ny bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø

Arbejdstilsynet har pr. 30. september offentliggjort ny bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø. Bekendtgørelsen om psykisk arbejdsmiljø er et led i udmøntningen af den politiske aftale fra foråret 2019 om en ny og forbedret arbejdsmiljøindsats og ordnede forhold på arbejdsmarkedet. Det tidligere ekspertudvalg fik i 2017 til opgave at kortlægge de alvorligste udfordringer med arbejdsmiljøet og undersøge effekterne af virkemidlerne. Herudover skulle udvalget gentænke arbejdsmiljøindsatsen, herunder se på arbejdsmiljøsystemets organisering og belyse de væsentligste udfordringer med at efterleve lovgivningen. En af anbefalingerne var, at reglerne for det psykiske arbejdsmiljø skulle skrives ind i en bekendtgørelse, så det blev tydeligere, hvad der er gældende regler for forebyggelse risici i det psykiske arbejdsmiljø. Med bekendtgørelsen vil den nuværende retstilstand dermed blive mere tydelig, og det vil blive klarere for arbejdsgivere, ledere og medarbejdere, at Arbejdstilsynet efter gældende praksis reagerer over for problemer med fx stor arbejdsmængde og tidspres, uklare krav i arbejdet, høje følelsesmæssige krav og arbejdsrelateret vold.

Det er vigtigt at påpege, at der ikke er nye krav i bekendtgørelsen, og Arbejdstilsynets afgørelsespraksis vil være den samme, som den er i dag. Parterne i regeludvalget er endvidere enige om, at bekendtgørelsen ikke ændrer på Arbejdstilsynets rolle i forhold til psykosociale risikofaktorer i arbejdslivet, men den bidrager til at give et overblik over de mest relevante regler om psykiske arbejdsmiljø og tydeliggør, hvad det er, virksomhederne skal være særligt opmærksomme på i forhold til det psykiske arbejdsmiljø.

Påvirkninger i det psykiske arbejdsmiljø

Indholdet i bekendtgørelsen fordrer at arbejdet i alle led planlægges, tilrettelægges og udføres således, at påvirkningerne i det psykiske arbejdsmiljø både ud fra en enkeltvis og samlet vurderinger sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige på kort og lang sigt. Påvirkninger i det psykiske arbejdsmiljø - de psykosociale påvirkninger vurderes ud fra:

1. Den måde, som arbejdet er planlagt og tilrettelagt på.
2. De organisatoriske forhold af betydning for de ansattes arbejde.
3. Arbejdets indhold, herunder kravene i arbejdet.

4. Den måde, som arbejdet udføres på.

5. De sociale relationer i arbejdet.

Endvidere hensyn til ansattes alder, indsigt, arbejdsevne, og øvrige forudsætninger samt særligt følsomme risikogrupper, herunder gravide og ammende

Der er desuden særlige bestemmelser om påvirkninger i det psykiske arbejdsmiljø inden for følgende påvirkninger:

- Stor arbejdsomængde og tidspres
- Uklare krav og modstridende krav i arbejdet
- Høje følelsesmæssige krav i arbejdet med mennesker
- Krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane
- Arbejdsrelateret vold i arbejdet
- Arbejdsrelateret vold uden for arbejdstid

Forebyggende tiltag - 9 anbefalinger

Forebyggende tiltag iværksættes under hensyn til de generelle forebyggelsesprincipper, som er indsat i bekendtgørelsen, jf. bilag 1 og som omhandler følgende 9 anbefalinger:

1. Forhindring af risici
2. Evaluering af risici, som ikke kan forhindres
3. Bekæmpelse af risici ved kilden
4. Tilpasning af arbejdet til mennesket, navnlig for så vidt angår udformningen af arbejdspladsen samt valg af arbejdsudstyr og arbejds- og produktionsmetoder, i særdeleshed med henblik på at begrænse monotont arbejde og arbejde i en bestemt rytme og at mindske virkningerne af sådant arbejde på helbredet
5. Hensyntagen til den tekniske udvikling
6. Udskiftning af det, der er farligt, med noget, der er ufarligt eller mindre farligt
7. Planlægning af forebyggelsen for at gøre den til en sammenhængende helhed, inden for hvilken forebyggelsen omfatter teknik, tilrettelæggelse af arbejdet, arbejdsforhold, sociale relationer og påvirkninger fra faktorer i arbejdsmiljøet
8. Vedtagelse af foranstaltninger til kollektiv beskyttelse frem for foranstaltninger til individuel beskyttelse
9. Hensigtsmæssig instruktion af arbejdstagerne

AT-vejledninger

Der er i forbindelse med bekendtgørelsen revideret i de to eksisterende At-vejledninger om vold og om krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane - udelukkende konsekvensændringer - som er offentliggjort 1. november 2020. Der udarbejdes endvidere i forbindelse med bekendtgørelsen tre nye At-vejledninger om de øvrige påvirkninger i det psykiske arbejdsmiljø - dvs. stor arbejdsomængde og tidspres, uklare krav og modstridende krav i arbejdet samt høje følelsesmæssige krav i arbejdet med mennesker - i løbet af 2021.

Bilag

Bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø

Punkt 119: Økonomi/budget v. Lars Sønderby

81.38.04-A00-2-19

Indstilling:

Der indstilles til Hovedudvalget

1. at orienteringen tages til efterretning

Beslutning

Lars Sønderby gav en orientering, som blev taget til efterretning.

Sagsfremstilling

Økonomi/budget v. Lars Sønderby

Der gives en orientering om forventet regnskab 2020 samt seneste nyt i forhold til budget 2021-2024.

Der bliver ligeledes givet en orientering om status og principperne for økonomisk kompensation i forbindelse med konsekvenserne af Covid-19.

Bilag

HMU orientering om økonomi - december 2020

Punkt 120: Justering af MED i Udvikling, Miljø og Teknik v. Jens Heslop

81.38.04-A00-2-19

Indstilling:

Der indstilles til Hovedudvalget

1. at anmodningen om oprettelse af et lokalt MED-udvalg på det administrative område i Udvikling, Miljø og Teknik godkendes, samt at der efter et år foretages en evaluering, som forelægges for Hovedudvalget.

Beslutning

Udvalget drøftede anmodningen om etablering af et lokalt MED på det administrative område i Udvikling, Miljø og Teknik. Oplægget var at imødekomme de berørte ledere og medarbejderes ønsker om at godkende et lokalt MED, som de fælles har indstillet til Hovedudvalget og efterfølgende gennemføre en evaluering efter en periode.

Medarbejderrepræsentanterne tilkendegav, at de er enige i behovet fra Udvikling, Miljø og Teknik om en mere hensigtsmæssig MED dækning, men at de ikke ønsker at godkende anmodningen. Der var ønske om at afprøve den foreslåede MED struktur i en prøveperiode med en efterfølgende evaluering, inden der træffes en beslutning.

Medarbejdersiden fremførte bl.a. følgende i drøftelsen:

- Det er godt med et MED-udvalg, hvor der kan drøftes lokale problematikker, men det ses ikke hensigtsmæssigt, at udvalget skal referere direkte til HMU
- Medarbejderne på området efterlyser et MED udvalg på sektor niveau for at skabe større sammenhæng, og et sted, hvor eksempelvis APV kan drøftes på lige fod med andre områder i kommunen.
- Der er ingen tvivl om, at der er et stort ønske og behov for medarbejderne (og ledelsen) om at skabe en bedre MED-struktur end den nuværende. Men da der er en lignende struktur på blandt andet børneområdet og jobcenteret, hvor det ikke fungerer i praksis, er der et ønske om en prøveperiode med evaluering om et år. Så det sikres, at det er den mest hensigtsmæssige MED-struktur der laves på området til gavn for medarbejdere, ledelse og ikke mindst kerneopgaven.

På baggrund af, at ledelse og medarbejdere ikke kan finde en fælles løsning for nuværende, bliver sagen forelagt for KL og Forhandlingsfællesskabet med henblik på en partsvejledning.

Sagsfremstilling

Justering af MED i Udvikling, Miljø og Teknik v. Jens Heslop

Anmodning om justering i MED i Udvikling, Miljø og Teknik har tidligere været behandlet i udvalget, hvor det blev besluttet at udsætte punktet.

Medarbejderrepræsentanter fra Hovedudvalget har efterfølgende mødtes med ledelsen i Udvikling, Miljø og Teknik, og sagen er blevet belyst gennem yderligere spørgsmål og svar.

Forslag til MED i Udvikling, Miljø og Teknik som tidligere har været behandlet, er vedhæftet dagsordenen.

Bilag

MED i UMT

Forslag til MED-struktur UMT

Punkt 121: Heltid/deltid v. Maria Sofia Schou/Jesper Kaas Schmidt

81.00.00-A21-1-20

Indstilling:

Det indstilles til Hovedudvalget

1. at Hovedudvalget drøfter og kvalificerer idékataloget Frem mod fuld tid

Beslutning

Udvalget drøftede og kvalificerede kataloget og udvekslede synspunkter om fordele og udfordringer i forhold til fuldtid eller deltidsansættelser for medarbejderne. Udvalget betegnede det som et rigtigt godt materiale, som kan anvendes i det fremadrettede arbejde.

Det blev aftalt, at temaet tages op igen i Hovedudvalget, når der har været drøftelser lokalt og i direktionen.

Sagsfremstilling

Baggrund

KL og forhandlingsfælleskabet har en langsigtet ambition om et kommunalt arbejdsmarked med fuldtid som det normale udgangspunkt med mulighed for deltid. KL har derfor igangsat en proces for at finde lokale og holdbare løsninger. I den forbindelse har Direktionen besluttet at der er nedsat en tværgående arbejdsgruppe med repræsentanter fra de forskellige direktørområder og at der udarbejdes et idekatalog. Kataloget er udformet med indspil fra arbejdsgruppen, samt indspil fra udvalgte fællestillidsrepræsentanter samt indspil fra de store velfærdsområder. Derforuden er der indsamlet viden fra 6 by, Region Midtjylland, eksisterende rapporter og evalueringer samt erfaringer fra Norge og Sverige.

Om Randers Kommunes idékatalog

Idékataloget er opbygget med følgende kapitler:

1. Indledning
2. Randers Kommune i tal
3. Aktuelle indsatser i 6-by samarbejdet og Region Midtjylland
4. Aktuelle indsatser/erfaringer i Randers Kommune
5. Eksisterende rapporter og evalueringer
6. Ideer til initiativer i Randers Kommune
7. Metodeafsnit

Idékataloget er drøftet på møde i direktionen den 3. december. Direktionen besluttede følgende: Direktionen ønsker at understøtte flere på fuld tid men også mulighederne for et fleksibelt arbejdsliv for den enkelte medarbejder.

Idékataloget drøftes i forvaltningernes ledergrupper.

Sagen drøftes igen på et direktionsmøde i marts.

Bilag

Ide katalog frem mod fuldtid 011220.docx

Punkt 122: Meddelelser v. Jesper Kaas Schmidt

81.38.04-A00-2-19

Beslutning

Jesper Kaas Schmidt orienterede om:

- Status vedrørende arbejdet med udarbejdelse af en kønsligestillingspolitik.
- Covid-19 set i et arbejdsmiljøperspektiv - igangsætningen er under overvejelse
- Lov om arbejdsgivers mulighed for at pålægge medarbejdere test
- Status vedrørende Covid-19 vaccineprogrammet
- Status vedrørende sammenlægning af centre på Socialområdet.
- Status vedrørende ansættelse af ny direktør. I den forbindelse overflyttes Kultur til kommunaldirektøren

Orienteringerne blev taget til efterretning

Sagsfremstilling

Meddelelser v. Jesper Kaas Schmidt

- Status på arbejdet med udarbejdelse af en kønsligestillingspolitik i Randers Kommune
Der gives en status på arbejdet med udarbejdelse af en kønsligestillingspolitik i Randers Kommune
- Covid-19 set i et arbejdsmiljøperspektiv
Hovedudvalget har tidligere besluttet, at der skal udarbejdes en evaluering af Covid-19 set i et arbejdsmiljøperspektiv. Den første opsamling på Covid-19 set i et arbejdsmiljøperspektiv tilgik Direktion og Hovedudvalget indtil maj 2020. Den næste evaluering vil omfatte hele 2020 og bliver beskrevet i Personale - og arbejdsmiljøredegørelsen 2020 og fremlægges for Hovedudvalget i maj 2021. Der gives en kort orientering herom.
- Orientering om ny lov om arbejdsgivers adgang til at pålægge lønmodtagere test for COVID-19
Folketinget har som et led i teststrategien vedtaget en ny lov om arbejdsgiverens adgang til:
1. at pålægge lønmodtagere test for COVID-19, og hurtigst muligt at oplyse arbejdsgiveren om resultatet heraf,
2. samt at pålægge medarbejderen hurtigst muligt at oplyse om resultatet af en test, som medarbejderen har taget af egen drift.
Orienteringsbrev er pr. 30. november via udsendt til alle formandskaber i MED. Orienteringsbrevet er vedhæftet.
- Forslag om sammenlægning af to centre på socialområdet sendt i høring
Forvaltningen har lavet forslag om at sammenlægge Center for Psykiatri og Center for Socialt Udsatte fra 1. februar 2021. Forslaget er sendt i høring ved MED-organisationen på socialområdet samt i Handicaprådet og Udsatterådet.

Bilag

Orientering til MED om ny lov vedr. Covid-19 test

Punkt 123: Punkter til kommende møder v. Jesper Kaas Schmidt

81.38.04-A00-2-19

Beslutning

- Sammenhæng mellem ressourcer og opgaver
- Kompetenceudvikling
- Hovedudvalgets rolle v. Sanne Nikolajsen FOA
- Tilføjet på møde den 15. december 2020: Drøftelse om det psykiske arbejdsmiljø og
- Fuldtid/deltid med udgangspunkt i idékataloget præsenteret den 15. december 2020

Sagsfremstilling

Punkter til kommende møder

- Orientering vedrørende status i forhold til kommende budgetprocedure
- Kommende temadrøftelser:
 - Sammenhæng mellem ressourcer og opgaver
 - Kompetenceudvikling
 - Hovedudvalgets rolle v. Sanne Nikolajsen FOA

Punkt 124: Evaluering af mødet m. udgangspunkt i Hovedudvalgets kodeks v. Marianne Dalby Møller

81.38.04-A00-2-19

Indstilling:

Der indstilles til hovedudvalget

1. at Hovedudvalget evaluerer mødet på baggrund af kodeks for det gode samarbejde.

Beslutning

Det blev tilkendegivet, at det havde været et godt møde. Ligeledes at det havde været levende trods den virtuelle form, samt at det er positivt, at forskellige perspektiver på en sag, bliver håndteret konstruktivt.

Sagsfremstilling

Evaluering af mødet m. udgangspunkt i Hovedudvalgets kodeks v. formandskabet

Det blev aftalt på mødet i november, at Hovedudvalget på de kommende 2 møder evaluerer møderne med udgangspunkt i det aftalte kodeks for det gode samarbejde i Hovedudvalget. Formålet er at integrere kodeks som en naturlig del i udvalgets arbejde, og benytte dette som pejlemærke til en evaluering af, hvordan hovedudvalgsmødet er forløbet.

Mødet evalueres på baggrund af kodeks for det gode samarbejde.

Kodeks er vedhæftet.

Bilag

Kodeks for det gode samarbejde i Hovedudvalget

Punkt 125: Gennemgang af referat fra mødet v. Jesper Kaas Schmidt

81.38.04-A00-2-19

Indstilling:

Der indstilles til Hovedudvalget

1. at referatet gennemgås og godkendes

Beslutning

Godkendt.

Sagsfremstilling

Gennemgang af referat fra mødet v. Jesper Kaas Schmidt og Helle Bonde
Referat fra mødet gennemgås og godkendes.