

REFERAT MED Hovedudvalg d. 17-12-2025

Mødedato Onsdag d. 17. december 2025 kl. 09:00

Mødested D.2.58

Indholdsfortegnelse

Sygefravær i forhold til sygefraværprojekt ”Sammen om trivsel” v. Carsten Otte.....	3
Evaluering af Randersmodellen og forslag til ny styringsmodel v. Lars Sønderby.....	4
Pause (15 min.).....	7
Budget/økonomi v. Lars Sønderby.....	8
Planlægning af dialogmøde m. Økonomiudvalget d. 16. marts 2026 v. Lars Sønderby.....	9
Orientering omkring nyt Byråd pr. 1. januar 2026 v. Jesper Kaas Schmidt.....	10
Status på Fremtidens Randers v. Lars Sønderby.....	11
Opfølgning på fuldtid/deltid v. Maria Schou.....	12
Nære relationer v. Maria Schou.....	15
HMU-seminar 2026 v. formandskabet.....	17
Samling af Ungeindsatsen v. Jesper Kaas Schmidt og Maria Schou.....	18
Anmodning om tilpasning af MED på omsorgsområdet som følge af nedlæggelse af Borgerteam v.	19
Anmodning om oprettelse af 2 lokale MED-udvalg i Udvikling, Miljø og Teknik på det administrat	20
Meddelelser v. Formandskabet.....	22
Punkter til kommende møder v. Jesper Kaas Schmidt.....	23
Evaluering af mødet v. Karsten Krogh Madsen.....	24

Punkt 66: Sygefravær i forhold til sygefraværsprojekt ”Sammen om trivsel” v. Carsten Otte

87.00.00-G01-10-24

Resumé

Hovedudvalget gives en status på sygefravær samt indsigt i sygefraværsprojekt "Sammen om trivsel"

Indstilling

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget

1. at drøfte sygefravær

Referat

Hovedudvalget drøftede sygefravær med udgangspunkt i erfaringerne fra sygefraværsindsats i Børn og Skole.

PP-slides fra oplæg er vedhæftet.

Sagsfremstilling

Status på og erfaringsudveksling i forhold til sygefraværsprojekt i Børn og Skole

Der gives et kort oplæg omkring status på indsatsen 'Sammen om trivsel', som er Børn og Skoles fælles tilgang til at styrke trivsel og forebygge sygefravær. Indsatsen bygger på et tæt samarbejde mellem ledere, arbejdsmiljørepræsentanter og tillidsrepræsentanter og består pt. af et lederspor og et medarbejderspor.

Sekretariatschef Lone Beltoft samt arbejdsmiljøkoordinator Christine Frisch Brændstrup, begge fra Børn og Skole deltager under punktet

Til generel orientering vedlægges sygefraværsopgørelse for Randers Kommune med udgangspunkt i data fra november 2025. Se bilag 1: Sygefraværsrapport – November 2025.

Bilag

PP-slides.Sygefraværsindsats. Børn og Skole. HMU 17. december 2025

Sygefraværsrapport – November 2025

Punkt 67: Evaluering af Randersmodellen og forslag til ny styringsmodel v. Lars Sønderby

00.01.00-A00-29-24

Resumé

Der er gennemført en evaluering af den nuværende styringsmodel "Randersmodellen" og på den baggrund opstillet et forslag til en ny styringsmodel for Randers Kommune. Forslaget behandles i det nuværende byråd med henblik på, at byrådet kan afgive en indstilling til det nye byråd, som tiltræder 1. januar 2026.

Indstilling

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget

1. at evalueringen af den nuværende Randersmodel tages til efterretning,
2. at HMU drøfter forslaget til en revideret styringsmodel, og at eventuelle bemærkninger fremsendes til byrådet i forbindelse med den videre behandling i det nye byråd i første kvartal 2026.

Referat

Hovedudvalget drøftede forslaget til revideret styringsmodel, hvor der var positiv opbakning til justeringerne. Følgende blev ønsket i forhold til ekstra opmærksomhed i det reviderede udkast:

- medarbejderne som en afgørende ressource, herunder hvordan der sikres gode muligheder og rammer for en kompetent løsning af kerneopgaven
- at modellen rummer en styrket beskrivelse af det tværgående perspektiv
- forpligtelserne i forhold til MED beskrives
- at der på fagområderne er forskellige vilkår i forhold til arbejdet med modellen

Medarbejdersiden bemærker ligeledes, at en ny model må meget gerne sætte mere fokus på faglighed og give mere plads til faglig ledelse tæt på medarbejderne.

Det blev aftalt, at formandskabet får et justeret forslag til gennemsyn inden behandling af forslag i Byrådet i 2026.

PP-slides fra oplæg er vedhæftet.

Sagsfremstilling

Der er identificeret en række udfordringer med kommunens nuværende styringsmodel (Randersmodellen), som påvirker både den politiske og administrative anvendelse af modellen. For det første opleves aftalestyringen i Randersmodellen som administrativt tung og understøtter ikke i tilstrækkelig grad det politiske niveauets behov. Hertil kommer, at ikke alle fagområder er omfattet af den eksisterende aftalemodel, hvilket skaber uensartethed på tværs af fagområder og i den samlede styring. Derudover opleves der forskellige fortolkninger af modellen på forvaltningsniveau, hvilket har ført til forskellige erfaringer med modellen fra fagudvalg til fagudvalg. Byrådet har på den baggrund besluttet en evaluering med henblik på at kunne tage stilling til behovet for tilpasning af modellen.

I foråret 2025 har der på den baggrund været igangsat en proces, hvor der er indsamlet data til brug for en evaluering af den nuværende model. Evalueringen har afdækket værdien af aftalerne og styringskæden gennem en række fokusgruppeinterviews. Der er afholdt 6 interviews i alt, herunder interviews med alle 4 chefgrupper på forvaltningsniveau, repræsentanter fra aftaleholderne (decentrale ledere) samt repræsentanter fra medarbejdersiden i HMU.

Der er således indsamlet mange budskaber til brug for arbejdet med en ny styringsmodel. Hvis der kortfattet skal konkluderes på de mange inputs, drejer ønskerne til en ny model sig om følgende:

- Den skal give det politiske niveau bedre grundlag for at være politikskabende
- En ny styringsmodel skal kunne rumme tværgående indsatser
- En ny styringsmodel skal omfatte alle fagområder
- Modellen skal fortolkes ensartet på tværs af forvaltningsområder og fagområder
- Der skal være tale om en model, som er let at håndtere både administrativt og politisk
- Modellen skal være i tråd med ledelseshierarkiet

- Modellen skal kunne rumme reformer og andre forandringer i en omskiftelig verden
- Modellen skal indeholde en god balance mellem styring og handlefrihed/handlerum
- Afslutningsvis skal modellen være involverende på alle niveauer af hensyn til ejerskabet

På baggrund af de indsamlede inputs samt forvaltningens supplerende overvejelser er der udarbejdet et forslag til en ny styringsmodel. Forslaget indebærer en mere tydelig adskillelse af det politiske og det administrative styringsrum.

Det politiske styringsrum

Ligesom i den nuværende Randersmodel foreslås det, at byrådet fastsætter en overordnet vision for kommunens udvikling, som udmøntes i en række politikker og tværgående strategier.

Dette foreslås dog samtidigt forenklet. Konkret ved at der fremover søges formuleret en kort og klar vision for kommunens udvikling, som suppleres af relativt få retningsgivende politikker, idet

politikkerne også søges gjort væsentligt kortere end hidtil.

Byrådet fastsætter (som nu) i starten af valgperioden, hvilke politikker og tværgående strategier som ønskes udarbejdet og herefter er det de respektive fagudvalg som får til opgave at forestå udarbejdelsen af forslag til politikker, som kan forelægges byrådet til godkendelse.

Processen med udformning af en ny vision og fastlæggelse af de politikker som skal udformes, bør - i den kommende valgperiode - ske koordineret med det nye byråds fastlæggelse af en strategisk plan for det videre arbejde med Fremtidens Randers Kommune.

Hensigten med et klarere defineret politisk styringsrum er at styrke byrådets mulighed for at bevæge sig på et strategisk niveau, hvor den politiske retning sættes.

Det administrative styringsrum

Med afsæt i de politisk besluttede politikker og tværgående strategier skal det administrative niveau arbejde på et mere taktisk og operationelt niveau med at oversætte og udfylde det decentrale ledelsesrum. Adskillelsen af de to styringsrum foreslås fremadrettet defineret via den kompetenceplan som byrådet fastlægger.

Forslaget indebærer en ændring i forhold til den hidtidige Randersmodel, hvor det centrale i modellen har bestået i, at byrådet indgik aftaler med samtlige arbejdspladser, herunder selvejende institutioner, afdelinger mv. (aftaleenhederne).

Disse aftaler mellem byrådet og aftaleenhederne foreslås afskaffet, idet forvaltningens omsætning af byrådets vedtagne politikker, tværgående strategier mv. – og det tilhørende behov for at operationalisere dette i styrings- og udviklingsaftaler på de enkelte fagområder - fremadrettet foreslås at være et administrativt anliggende.

I forslaget til den nye styringsmodel skal enhederne fortsat spille en stor rolle i opfyldelsen af de politisk fastsatte politikker og målsætninger. Dette sker dog via ledelseslinjen indenfor de enkelte fagområder, idet der samtidigt – som hidtil i den nuværende Randersmodel - skal ske involvering af MED, brugere/pårørende mv. i forbindelse med udarbejdelsen af de administrative styrings- og udviklingsdokumenter.

Øvrige forhold

De øvrige overordnede principper i den nuværende Randersmodel foreslås videreført i den nye styringsmodel. Det drejer sig om følgende:

- Central styring – decentral ledelse
- Brugerorientering og borgerinvolvering
- Faglighed, kvalitet og helhed
- Effektiv ressourceudnyttelse
- Værdierne ordentlighed, ligeværdighed, udvikling og frihed
- De økonomiske decentraliseringsprincipper

Evalueringen af Randersmodellen og en uddybende beskrivelse af forvaltningens forslag til en revideret styringsmodel er vedlagt som bilag.

Bilag

PP-slides. Ny styringsmodel - HMU 171225

Evaluering af Randersmodellen og forslag til ny styringsmodel - udkast BY december 2025

Punkt 68: Pause (15 min.)

87.00.00-G01-10-24

Resumé

Der afholdes 15 min. pause.

Sagsfremstilling

Det er aftalt i Hovedudvalget, at der holdes 15 min. pause undervejs på de ordinære møder.

Punkt 69: Budget/økonomi v. Lars Sønderby

87.00.00-G01-10-24

Resumé

Der gives en orientering om det forventede regnskab for 2025.

Indstilling

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget

1. at tage orienteringen til efterretning

Referat

Der blev givet en orientering der blev taget til efterretning.

Sagsfremstilling

Forvaltningen har fremsendt budgetopfølgning og forventet regnskab pr. 31/9 til politisk behandling.

Sagen kan findes her: Link til punkt 267 på møde i Økonomiudvalget d. 8.12.2025.

<https://internedagsordener.randers.dk/vis?id=0a9cb82f-2b1f-47b8-affd-1f95b9606adc&punktid=7b854bcc-81f5-4d5f-ad3c-3c5cdca4f426>

Der gives en orientering om indholdet i budgetopfølgningen og de opmærksomhedspunkter der fremhæves i sagen.

Bilag

PP-slides. Økonomi orientering HMU 171225

Punkt 70: Planlægning af dialogmøde m. Økonomiudvalget d. 16. marts 2026 v. Lars Sønderby

87.00.00-G01-10-24

Resumé

Hovedudvalget afholder dialogmøde med Økonomiudvalget d. 16. marts. Der skal nedsættes en arbejdsgruppe der skal planlægge dagsorden til mødet.

Indstilling

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget

1. at der nedsættes en arbejdsgruppe under Hovedudvalget bestående af leder - samt medarbejderrepræsentanter der skal planlægge indhold og proces på dialogmødet herunder udarbejde forslag til dagsorden

Referat

Der nedsættes som vanligt en arbejdsgruppe af medarbejder - og ledelsesrepræsentanter som planlægger dialogmøderne med Økonomiudvalget i 2026.

Ledelsesrepræsentanterne fra arbejdsgruppen i 2025 fortsætter, og næstformanden melder tilbage i forhold til medarbejderrepræsentanter. Efterfølgende indkaldes arbejdsgruppen til møde.

Sagsfremstilling

Hovedudvalget afholder 2 årlige dialogmøder med Økonomiudvalget.

Mødet i 1. halvår 2026 er berammet til 16. marts. Mødet i 2. halvår er berammet til d. 3. september, inden 1. behandling af budget 2027-30.

Der foreslås i lighed med tidligere år nedsat en arbejdsgruppe under Hovedudvalget bestående af ledelses - samt medarbejderrepræsentanter der skal planlægge indhold og proces på mødet, herunder udarbejde forslag til dagsorden. Den nedsatte arbejdsgruppe skal planlægge begge de nævnte dialogmøder i 2026.

Arbejdsgruppen plejer normalvis at bestå af 2 ledelsesrepræsentanter samt 4 medarbejderrepræsentanter.

Punkt 71: Orientering omkring nyt Byråd pr. 1. januar 2026 v. Jesper Kaas Schmidt

87.00.00-G01-10-24

Resumé

Kommunaldirektøren orienterer om konstitueringen af det nye byråd samt forventninger til den kommende byrådsperiode.

Indstilling

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget

1. at tage orienteringen til efterretning

Referat

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

Sagsfremstilling

Kommunaldirektøren orienterer om konstitueringen af det nye byråd samt forventninger til den kommende byrådsperiode.

Punkt 72: Status på Fremtidens Randers v. Lars Sønderby

87.00.00-G01-10-24

Resumé

Der gives orientering om det oplæg vedr. en strategisk plan for Fremtidens Randers som er fremsendt til politisk behandling samt den samarbejdsaftale med Aalborg Universitet, som ligeledes er fremsendt til politisk godkendelse.

Indstilling

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget

1. at orienteringen tages til efterretning

Referat

Der blev givet en orientering der blev taget til efterretning.

PP-slides fra oplæg er vedhæftet.

Sagsfremstilling

Byrådet besluttede med budget 2024-27 at igangsætte forandringsprojektet "Fremtidens Randers Kommune". Projektet er planlagt i tre faser, hhv. udarbejdelse af en Hvidbog, politisk beslutning om strategisk plan og mål, efterfulgt af arbejdet med konkrete løsninger. Hvidbogen blev offentliggjort den 3. juni, og i perioden efter har været gennemført en stor kommunikations- og inddragelsesproces, hvor borgere, virksomheder, samarbejdspartnere, foreninger, medarbejdere mv. er kommet med konkrete inputs.

Byrådet er gennem temamøder i efteråret 2025 kommet med ønsker til indhold i den strategiske plan. På baggrund heraf har forvaltningen nu fremsendt et udkast til en strategisk plan til politisk behandling med henblik på oversendelse og videre behandling i det nye byråd.

Sagen kan læses her: Link til sag og punkt 265 på møde i Økonomiudvalget d. 8. december: :

<https://internedagsordener.randers.dk/vis?id=0a9cb82f-2b1f-47b8-affd-1f95b9606adc&punktid=6e515c62-f691-4dee-bd46-e0e4f7314d53>

Med henblik på at understøtte ambitionerne i forandringsprojektet Fremtidens Randers Kommune er forvaltningen nået til enighed med Aalborg Universitet om indgåelsen af en samarbejdsaftale. Samarbejdet skal skabe et stærkt partnerskab med Fremtidens Randers Kommune som case. Samarbejdet skal sikre, at der tilvejebringes følgeforskning og analyser, som kan kvalificere kommunens strategiske indsatser. Ligeledes skal samarbejdet anvendes til at udvikle fælles projektansøgninger, som sigter mod ekstern finansiering af forskellige indsatser hos relevante fonde.

Forvaltningen har fremsendt en sag til byrådet med henblik på, at byrådet godkender samarbejdsaftalen med Aalborg Universitet.

Sagen kan læses her: <https://internedagsordener.randers.dk/vis?id=0a9cb82f-2b1f-47b8-affd-1f95b9606adc&punktid=4bd654c8-c358-476c-90f9-2055c24de0bb>

Bilag

PP-slides. Fremtidens Randers Kommune - HMU 171225

Punkt 73: Opfølgning på fuldtid/deltid v. Maria Schou

87.00.00-G01-10-24

Resumé

Med baggrund i trepartsaftalen indgået mellem KL, regeringen og arbejdsmarkedets parter i 2023 forpligter kommunerne sig til at arbejde aktivt til at få flere medarbejdere op i tid samt gøre status på, om aftalerne efterleves. I denne sagsfremstilling gøres status på udviklingen af fuldtidsansatte i Randers Kommune. Data viser, at Randers Kommune ligger lavere på andelen af fuldtidsansatte end sammenlignelige kommuner. Prøvehandlinger på Social- og Omsorgsområdet vidner dog om, at det er muligt at få ansatte op i tid. Dette understøttes også af data fra perioden 2023 til 2025, hvor der ses en moderat stigning i andelen af ansatte på fuldtid på relevante fagområder.

Bilag 1: Data på Fuldtid deltid.

Indstilling

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget

1. at opfølgning på fuldtid drøftes

Referat

Opfølgning på fuldtid blev drøftet.

Det overvejes, om Randers Kommune skal deltage i KL og Forhandlingsfælleskabets tilbud i form af indsatsen ”En fremtid med fuldtid.

Sagsfremstilling

Baggrund

Med baggrund i trepartsaftalen fra december 2023 har regeringen, Kommunernes Landsforening (KL) og arbejdsmarkedets parter forpligtet sig til at få flere deltidsansatte op i tid – den såkaldte ”op i tid” – dagsorden. Aftalen indeholder en formålserklæring om, at fuldtidsarbejde skal være udgangspunktet i den offentlige sektor, samt at den gennemsnitlige beskæftigelsesgrad skal øges.

Trepartsaftalen medfører to forpligtelser for Randers Kommune. For det første er det en politisk målsætning, at alle ledige stillinger inden for Sundheds-, Omsorgs-, Social- og Børneområdet som udgangspunkt slås op som fuldtidsstillinger frem til 2030. Derudover er det en politisk målsætning, at alle deltidsansatte (der ikke er ansat i tidsbegrænsede stillinger) som anmoder om at gå på fuldtid, skal tilbydes fuldtid i 2024, 2027 og 2030. Tilbuddet skal senest gives 6 måneder efter anmodningen.

Forpligtelserne understøttes på forskellig vis i organisationen bl.a. på strategisk niveau i form af Strategi for Fremtidens Arbejdskraft, hvor tematikken beskrives således:

”Vi har en ambition om, at fuldtid er det normale udgangspunkt for kommunens stillinger. Vi slår som hovedregel ledige stillinger op som fuldtidsstillinger med hensyntagen til ansøgernes ønsker, arbejdspladsens ressourcer og tilrettelæggelse af opgaver”.

Det blev på Hovedudvalget den 10. april 2024 drøftet, hvordan trepartsaftalen burde implementeres, hvor følgende fremgår af referatet:

”Hovedudvalget drøftede hvordan trepartsaftalen implementeres. Der var enighed omkring, at det er vigtigt med fleksibilitet, både set i et leder- samt medarbejderperspektiv i forhold til implementeringen. At det skal ske under hensyntagen til den enkelte ansøgers ønsker samt arbejdspladsens ressourcer og driftsmæssige rammer, herunder i forhold til tilrettelæggelse af opgaver.”

Fordele og barrierer

Kommunerne oplever en stor andel af medarbejdere på deltid særligt på de store velfærdsområder, som ifølge den demografiske fremskrivning vil stå overfor rekrutteringsudfordringer i fremtiden. At få flere op i tid eller på fuldtid kan

derfor rumme et arbejdskraftspotentiale, som deslige kan styrke kvaliteten i opgaveløsningen og skabe større kontinuitet for borgerne. Erfaringer fra KL's projekt "En fremtid med fuldtid" viser, at flere timer ofte giver bedre arbejdsmiljø og lavere sygefravær, fordi medarbejderne oplever mindre arbejdspress, når de er mere til stede og har flere faste kollegaer.

Der opleves barrierer for at få flere medarbejdere op i tid. En kommunalundersøgelse peger på, at en væsentlig barriere er, at medarbejdere oplever tidspres og manglende mulighed for restitution. Samtidig beskrives et arbejdsmiljø, hvor de ikke kan se sig selv lægge flere timer. Lederne oplever et krydspres mellem hensynet til borgerne og medarbejdernes ønsker om fleksibilitet og økonomi. Endelig kan kultur og vaner fastholde flere på deltid.

Udvikling over tid – fuldtid/deltid

Sammenlignes Randers Kommune med kommunerne Horsens, Silkeborg og Vejle, viser KRL-data fra perioden 2022-2024 (jf. bilag 1), at Randers Kommune har en lavere andel af fuldtidsansatte end de øvrige kommuner. Dette gælder i forhold til "alle ansatte", "faglært SOSU'er på ældreområdet" og "faglært pædagogisk personale på dagtilbudsområdet".

Ses der på udviklingen af ansattes timetal i Randers Kommune på Børn-, Social-, Omsorg-, og Sundhedsområdet hen over de senest tre år, er der dog overordnet en moderat positiv udvikling, hvor andelen af ansatte på 35 timer eller derover er steget i omegnen af 1-2 procent.

Når der ses på udvalgte faggrupper inden for de respektive chefovråder, er socialpædagoger på socialområdet den faggruppe, hvor der er sket den største stigning i andelen af fuldtidsansatte i perioden fra 2023 til 2025. Mere moderat stigning ses for både SOSU-assistenter og hjælpere på omsorgsområdet samt syge/sundhedsplejersker på sundhedsområdet. Udviklingen for øvrige relevante faggrupper fremgår af bilag 1.

Lokale indsatser

I Randers Kommune bakkes der op om KL- og forhandlingsfællesskabets projekt "frem mod fuldtid", der blev igangsat i 2020. Direktionen nedsatte i 2020 en arbejdsgruppe, som gav forslag til initiativer.

Der blev blandt andet indgivet følgende indspil:

- Opslå alle stillinger som udgangspunkt på 37 timer, med mulighed for lavere timetal efter aftale.
- Forlæng korte vagter og optimer vagtplaner for at skabe mere sammenhængende arbejdstid.
- Prioritér faste medarbejdere og vikarer for stabilitet og mulighed for højere timetal.
- Skab rammer, der gør fuldtid attraktivt og realistisk.
- Arbejde for at fuldtid er foreneligt med vagtplaner og økonomi.
- Motiver medarbejdere ved at vise effekten på livsindkomst og pension.

Som en del af udmøntning af Treparts-aftalen er der på de relevante fagområder sendt breve ud til deltidsansatte, om at de kan kontakte nærmeste leder for at høre om mulighederne for at komme på fuldtid. Derudover opfordres der til at snakke om mulighederne for at gå op i tid i forbindelse med MUS-samtaler.

På baggrund af projekt "frem mod fuldtid" udførte Randers Kommune to prøvehandling. Fælles for de to prøvehandling er medarbejderindflydelse og involvering for derved at sikre en god ramme for at gøre det mere attraktivt for medarbejdere at gå op i tid.

På Socialområdet er der gennemført et projekt på et botilbud. Før projektet havde 45% af medarbejderne en ugentlig arbejdstid på 35 timer eller derover. Efter projektet var det steget til 63%. Flere medarbejdere ønskede at gå op i tid, hvis det gav mere tid til omsorg og pleje til borgerne, mindre arbejdspress samt indflydelse på, hvordan de ekstra arbejdstimer blev placeret i vagtplanlægningen.

På Omsorgsområdet er der på et plejecenter gennemført et lignende projekt. Ved projektets start havde 29% af medarbejderne en ugentlig arbejdstid på 35 timer eller derover. Ved projektets afslutning var det steget til 37%. I runde tal svarer det til, at 12 medarbejdere er gået op i tid. For den enkelte medarbejder svarer det til en øget ugentlig arbejdstid på lidt over 2 timer i gennemsnit.

Ovenstående prøvehandling fra Social- og Omsorgsområdet vidner om, at det er muligt at øge beskæftigelsesgraden.

Brev med orientering omkring KL's, Forhandlingsfællesskabets og Akademikernes indsats "En fremtid med fuldtid"

Brevet er sendt i december til formandskaberne i Hovedudvalgene, og er en orientering om indsatsen, samt hvordan

kommuner kan indgå i samarbejdet om at finde løsninger, der kan få flere medarbejdere op i tid og på fuldtid.

Bilag 2: Brev til formandskaber i Hoved-MED - En fremtid med fuldtid.

Bilag

PP-slides. Fuldtid_Deltid_HMU_2025_17.12.2025

Bilag 1. Data på fuldtid deltid

Bilag 2. Brev til formandskaber i HovedMED - En fremtid med fuldtid

Punkt 74: Nære relationer v. Maria Schou

87.00.00-G01-10-24

Resumé

Den nære relation og det professionelle samarbejde kan i nogle tilfælde være så tæt, at det ikke er hensigtsmæssigt at arbejde organisatorisk i nærhed af hinanden eller udmønte beslutninger for borgere med en nær relation. På baggrund af en kvalificeringsproces i Hovedudvalget og i formandskabet har Direktionen besluttet rammer for nære relationer. Hovedudvalget skal drøfte udmøntning af rammerne.

Indstilling

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget

1. at udmøntningen af rammerne drøftes

Referat

Punktet blev udsat til næstkommende møde d. 25. februar 2026.

Sagsfremstilling

Randers Kommune skal som offentlig arbejdsgiver sikre, at der ikke er tvivl om sagligheden i beslutninger og at der er tillid og gennemsigtighed i processer og samarbejde. Derfor skal udmøntningen af rammerne for nære relationer drøftes.

At sætte rammer for de nære relationer skal være med til at give et tillidsfuldt og respektfuldt samarbejde, så der ledelsesmæssigt kan ageres i de konkrete tilfælde, hvor der kan sættes spørgsmålstejn ved habiliteten, og hvor der kan opstå interessekonflikter.

Inhabilitet vil fordre, at en medarbejder/leder skal undlade at deltage i behandlingen af en sag og/eller beslutning, hvis vedkommende selv, eller en nær relation har en personlig eller økonomisk interesse i sagens udfald.

En interessekonflikt kan handle om, at en medarbejder/leder kan få muligheder eller indflydelse på eget/andres arbejdsliv, der kan opleves som uretfærdig forskelsbehandling og som kan skade arbejdspladsens omdømme og/eller det interne arbejdsmiljø.

På baggrund af en kvalificeringsproces i Hovedudvalget og formandskabet har Direktionen besluttet rammer for nære relationer. Hovedudvalget skal drøfte udmøntning af rammerne.

I kvalificeringen er der eksempelvis lagt vægt på følgende:

- Dokumenterne er delt i to, dels en rammesætning og en vejledning. Dermed er rammesætningen forenklet og nemmere at omsætte i praksis. Vejledningen kan bruges til understøttelse af den enkelte leder hvilket giver et større handlerum i praksis.
- Beskrivelsen af nær relation er gjort bredere og mindre kategorisk. Dermed er der lagt op til en større grad af skøn i den konkrete relation.
- I rammer for nære relationer skelnes der mellem ”må ikke” f.eks. en leder må ikke ansætte en nær relation og ”kan være” f.eks. det kan være uhensigtsmæssigt, hvis medarbejdere i samme kollegagruppe/arbejdsplads har en nær relation.
- Beskrivelsen af de personalemæssige konsekvenser er skrevet i en lidt blødere formulering, så mulighederne for skøn bibeholdes hvor det er relevant.

Til punkt 74 er vedhæftet:

Bilag 1: Rammer for nære relationer

Bilag 2: Vejledning i nære relationer

Bilag

Bilag 1 - Rammer for nære relationer

Bilag 2 - Vejledning i nære relationer

Punkt 75: HMU-seminar 2026 v. formandskabet

87.00.00-G01-10-24

Resumé

Der afholdes 12-12 seminar for det nye Hovedudvalg d. 1-2. juni. Forslag til indhold og proces ved seminaret drøftes.

Indstilling

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget

1. at drøfte forslag til indhold og proces ved HMU-seminar 2026

Referat

Indhold til seminariet blev godkendt. Det endelige program for 12-12 seminaret aftales i formandskabet, og efterfølgende sendes det til Hovedudvalget.

Sagsfremstilling

Det er tidligere besluttet, at Hovedudvalget hvert andet år i lige år i forbindelse med ny 2-årig MED valgperiode afholder et opstartsseminar for det nye konstituerede Hovedudvalg.

Seminaret afholdes den 1. juni 2026 kl. 12.00 – 2. juni kl. 12.00 på Comwell Bygholm Park i Horsens. Formålet med seminaret er – udover at afholde ordinært møde i udvalget - at lægge grundlaget for et fortsat godt samarbejde i det ny konstituerede Hovedudvalg. Som særligt tema forslås, at der sættes lys på ”Fremtidens Randers”.

Programmet vil indeholde såvel oplæg som drøftelser i udvalget. Og der vil være afvekslende programpunkter samt plads til uformelt samvær. Foreløbige forslag til program:

- Ordinært møde i Hovedudvalget
- Kickoff for det gode samarbejde i det nyvalgte Hovedudvalg
- Fremtidens Randers

Derforuden lægges der op til programpunkter, som mere uformelt kan inspirere og fremme det gode samarbejde i udvalget.

Det endelige program aftales i Formandskabet efter kvalificering i Hovedudvalget d. 17. december.

Punkt 76: Samling af Ungeindsatsen v. Jesper Kaas Schmidt og Maria Schou

87.00.00-G01-10-24

Resumé

Med konstitueringsaftalen af 19. november 2025 vedr. det nye byråd forventes det besluttet, at ungeområdet fra den 1. januar 2026 skal indgå som en del af social- og arbejdsmarkedsområdet. I denne sag skal Hovedudvalget drøfte og kvalificere udmøntningen af den politiske beslutning med betydning for arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold.

Indstilling

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget

1. at drøfte og kvalificere udmøntningen af beslutningen med betydning for arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold
2. at have en indledende drøftelse i forhold til tilpasning af MED struktur.

Referat

Hovedudvalget drøftede udmøntningen af beslutningen samt tilpasning af MED. Forslag til MED-tilpasning blev godkendt.

Der ønskes de bedst mulige inddragelsesprocesser af MED.

Medarbejdersiden fremlagde flere opmærksomhedspunkter, som organisationen skal kunne håndtere, selv når beslutningerne bliver taget hurtigt.

PP-slides fra oplægget er vedhæftet.

Sagsfremstilling

Som en del af det tiltrædende byråds konstitueringsaftale er det besluttet at samle ungeindsatsen under ét forvaltningsområde; Social- og arbejdsmarkedsområdet, og dermed kommer ungeområdet til at høre under social- og arbejdsmarkedsudvalgets kompetenceområde.

Sagen er beskrevet i bilag: Samling af Ungeindsatsen.

Bilag

Samling af Ungeindsatsen_HMU_December 2025

PP-slides. Samling af Ungeindsatsen

Punkt 77: Anmodning om tilpasning af MED på omsorgsområdet som følge af nedlæggelse af Borgerteam v. Thomas Krarup

27.36.00-G01-11-25

Resumé

Hovedudvalget anmodes hermed om tilpasning af MED som følge af nedlæggelse af Borgerteam på omsorgsområdet.

Indstilling

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget

1. at anmodning om nedlæggelse af lokal-MED i Borgerteam godkendes

Referat

Borgerteam nedlægges pr. 1.2. 2026, og som følge heraf nedlægges det lokale MED-udvalg.

Sagsfremstilling

Pr. 1. februar 2026 er Borgerteam på omsorgsområdet nedlagt. Dette sker som følge af ændret lovgrundlag for indsatser på omsorgsområdet i forbindelse med ikrafttrædelsen af Ældreloven den 1. juli 2025.

Baggrund og proces er uddybet i bilag 1.

Sagen er behandlet i sektor-MED Omsorg den 19. november 2025. Referat fra behandlingen er vedlagt.

Der er 29 medarbejdere i Borgerteam heraf er fire medarbejdere medlem af lokal-MED. Alle medarbejdere tilbydes en ny stilling på omsorgsområdet.

AMR og medarbejderrepræsentanter i Borgerteamets lokal-MED vil bevare beskyttelse frem til udløb af nuværende MED valgperiode, som udløber 28. februar 2026. Herefter træder ny valgperiode i kraft for de næste 2 år. De overflyttede medarbejdere vil være en del af valgprocessen på deres nye arbejdsplads.

Bilag

Bilag 1 - Tilpasning i MED-struktur på omsorgsområdet som følge af nedlæggelse af Borgerteam

Bilag 2 - Referat fra Sektor-MED Omsorg, 19. november 2025

Punkt 78: Anmodning om oprettelse af 2 lokale MED-udvalg i Udvikling, Miljø og Teknik på det administrative område v. Lars Sønderby

87.00.00-G01-10-24

Resumé

Udvikling, Miljø og Teknik ønsker at styrke den lokalt forankrede MED-struktur for medarbejdere på Laksetorvet ved oprettelse af to nye lokale MED-udvalg med forankring i de respektive chef-områder.

Der vil fortsat være en MED-forankring i Sektor MED Administrationen som det øvre MED-udvalg for medarbejderne.

Indstilling

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget

1. at godkende MED-anmodning om oprettelse af 2 nye lokale MED-udvalg på det administrative område i Udvikling, Miljø og Teknik

Referat

MED-anmodningen blev godkendt.

Sagsfremstilling

Baggrund for ønske om oprettelse af 2 nye lokale MED-udvalg

I dag har Udvikling, Miljø og Teknik ikke et lokalt forankret MED-udvalg for de administrative afdelinger, der er placeret på Laksetorvet. Disse afdelinger er i dag i forhold til MED kun repræsenteret i relation til Sektor MED Administrationen.

Der er et ønske blandt medarbejdere og ledere i de administrative afdelinger om en stærkere lokalt forankret MED-struktur i forvaltningen, hvorfor det foreslås, at der oprettes 2 nye MED-udvalg, der følger den eksisterende (og til enhver tid gældende) organisering i chef-områder.

Konkret foreslås det, at der oprettes 2 nye lokale MED-udvalg:

1. Lokal MED-udvalg for Plan, By og Natur:
MED-udvalget skal omfatte afdelingerne plan, byggesag og BBR, veje og trafik, natur og miljø samt projektkontoret for flodbyen
2. Lokal MED-udvalg for Sekretariat og Bæredygtighed
MED-udvalget skal omfatte afdelingerne stab, jura og fast ejendom, Gis, Økonomi og Digitalisering, klima, energi og erhverv samt administrative dele af affald og genbrug

Den del af Affald og Genbrug i form af Affaldsterminalen og genbrugsstationer der ikke er administrativ, og som ikke er placeret på Laksetorvet har allerede et lokalt MED udvalg.

Forslag til sammensætning af lokal MED

Nedenfor fremgår forslag til sammensætning af de 2 ønskede lokal MED udvalg.

Det foreslås, at de 2 MED-udvalg sammensættes på følgende måde:

- MED-udvalg for Plan, By og Natur
 - Chef for området (formand)
 - 2 sektionsledere
 - 4 medarbejderrepræsentanter
 - 1 AMR
- MED-udvalg for Sekretariat og Bæredygtighed

- Chef for området (formand)
- 1 sektionsleder
- 3 medarbejderrepræsentanter
- 1 AMR

Ovenstående forslag til sammensætning afspejler chefområdernes organisering i forhold til at sikre en bred repræsentation i udvalget.

Medindflydelse og medbestemmelse i lokal MED udøves inden for det kompetenceområde, som ledelsen har med hensyn til arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold.

Rammer for sammensætning af lokal MED-udvalg jf. MED-aftalens § 8.

Valg af medarbejderrepræsentanter: Medarbejderrepræsentationen i udvalgsstrukturen skal tage udgangspunkt i en fordeling på valggrupperne A, B og C. Udvalgene skal være af en sådan størrelse og med en sådan sammensætning, at arbejdet i praksis kan fungere. Medarbejderrepræsentanterne vælges af personalet blandt de på arbejdsstedets ansatte tillidsrepræsentanter. Er der flere pladser i MED-udvalget end der er tillidsrepræsentanter, vælges andre medarbejdere på arbejdsstedet som medlemmer af udvalget. Disse har samme beskyttelse mod afskedigelse som tillidsrepræsentanter. Det samme gælder suppleanter i MED-udvalget.

Valg af arbejdsmiljørepræsentant: ”Det er arbejdsgiveren, der er ansvarlig for, at der bliver afholdt valg af arbejdsmiljørepræsentanter, men arbejdsgiveren har i øvrigt ikke noget at gøre med selve valghandlingen. Valg af arbejdsmiljørepræsentant sker efter reglerne i Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 1181 om samarbejde om sikkerhed og sundhed. De ansatte skal vælge arbejdsmiljørepræsentanter i det antal, der er fastsat jf. ovenstående afsnit ”Arbejdsmiljøgrupper”.

Udpegning af ledelsesrepræsentanter: Ledelsen udpeger ledelsesrepræsentanterne af sin midte.

Lokal inddragelse af medarbejderrepræsentanter i Udvikling, Miljø samt formandskabet i Sektor MED Ad og Teknik forud for MED-anmodning

Op til behandling af MED-anmodning i Hovedudvalget, har der været en inddragelsesproces blandt relevante medarbejderrepræsentanter i de administrative enheder i de 2 berørte chefområder i Udvikling, Miljø og Teknik, herunder de medarbejderrepræsentanter fra området der indgår i Sektor MED Administrationen. Ligeledes er formandskabet i Sektor MED Administrationen inddraget.

Underskrifter fra de nævnte er vedhæftet i følgende bilag:

Bilag 1. Forståelsespapir med underskrifter fra formandskabet i Sektor MED Administrationen.

Bilag 2. Forståelsespapir med underskrifter fra medarbejderrepræsentanter i Udvikling, Miljø og Teknik.

Bilag

Bilag 1. Forståelsespapir med underskrifter fra formandskabet i Sektor MED Administrationen.

Bilag 2. Forståelsespapir med underskrifter fra medarbejderrepræsentanter i Udvikling, Miljø og Teknik.

Punkt 79: Meddelelser v. Formandskabet

87.00.00-G01-10-24

Beslutning

Orientering omkring erhvervsområdet blev taget til efterretning. PP-slides fra oplæg omkring erhvervsområdet er vedhæftet.

Sagsfremstilling

- **Erhvervsområdet v) Jesper Kaas Schmidt**

Erhvervsdirektør – der går nu en proces i gang ift. rekruttering af Erhvervsdirektør med tiltrædelse 1. maj 2026. Samtidig går der en proces i gang ift. at samle en ny erhvervsafdeling under Kommunaldirektøren med henblik på styrkelse af erhvervsindsatsen. Denne afdeling træder i kraft pr. 1. maj 2026. Der vil i processen være inddragelse af relevante MED, personalegrupper og samtaler med de involverede medarbejdere. Etableringen af en fælles erhvervsenhed indebærer, at der fremover skal løftes flere strategiske og analytiske opgaver samt en styrket koordinering på tværs af forvaltninger og indsatser. Proces og organisering bliver drøftet på kommende Hovedudvalgsmøde 25. februar.

- **Orientering omkring deltagelse i netværksforløb "Sammen mod vold, trusler og chikane" v. Karsten Krogh Madsen**

Randers Kommune er med i netværksforløbet "Sammen mod vold, trusler og chikane". Arrangørerne er KL og Forhandlingsfællesskabet. Der har været afholdt første netværksmøde d. 3. december af i alt 4 møder i 2025/26.

- **Status på Koncernfælles Trivselsmåling 2025 v. Lene Skjøtt**

Der er d. 26. november udsendt Koncernfælles Trivselsmåling til alle månedslønnede ansatte i Randers Kommune. Der er svarfrist den 17. december. Der gives en status på svarprocent samt proces for selve opfølgningen fra medio januar 2026 og frem.

Svarbarometer i forhold til besvarelsesprocent fra koncern-niveau ned til mindste enhed kan findes her: [Randers Kommune - Trivselsmåling 2025](#)

Bilag

PP-slides. Erhverv December 2025

Punkt 80: Punkter til kommende møder v. Jesper Kaas Schmidt

87.00.00-G01-10-24

Beslutning

Punkt 74: Nære Relationer blev udsat til næstkommende møde d. 25. februar 2026.

Sagsfremstilling

Foreløbige punkter til møde d. 25. februar 2026

- Budget/økonomi, herunder Budgetprocedure 2027-30
- Drøftelse af resultater fra Koncernfælles Trivselsmåling 2025
- AI i Randers Kommune
- Opfølgning på Seniorindsats
- Årsberetning fra Feriefonden samt valg af medlemmer til Feriefondens bestyrelse
- Ungeløftet

Punkt 81: Evaluering af mødet v. Karsten Krogh Madsen

87.00.00-G01-10-24

Resumé

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

Indstilling

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget

1. at evaluere dagens møde med udgangspunkt i kodeks

Referat

Mødet blev evalueret med udgangspunkt i Hovedudvalgets kodeks.

Sagsfremstilling

Medarbejderrepræsentant Karsten Krogh Madsen lægger for med sit perspektiv på mødets forløb. Der tages udgangspunkt i Hovedudvalgets kodeks for det gode samarbejde. Kodeks er vedhæftet som bilag.

Bilag

Kodeks