

REFERAT MED Hovedudvalg d. 07-02-2020

Mødedato Fredag d. 07. februar 2020 kl. 10:00

Mødested D.2.58

Indholdsfortegnelse

Udvikling af samarbejdet i Hovedudvalget v. Frank Iversen/Perspektivgruppen.....	3
Budget/økonomi v. Lars Sønderby.....	4
Budgetprocedure 2021-2024 v. Lars Sønderby.....	5
Årlig beretning fra Feriefonden 2019 samt valg af medarbejderrepræsentanter hertil v. Birgitte Fran	6
Koncernfælles trivselsmåling 2019 v. Helle Bonde.....	7
Forslag til MED-organisering i Udvikling, Miljø og Teknik v. Jens Heslop.....	11
Punkter til kommende møder v. Jesper Kaas Schmidt.....	12
Gennemgang af referat v. Jesper Kaas Schmidt.....	13

Punkt 65: Udvikling af samarbejdet i Hovedudvalget v. Frank Iversen/Perspektivgruppen

81.38.04-A00-2-19

Indstilling:

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget

1. at drøfte hvordan samarbejdet i Hovedudvalget fortsat styrkes

Beslutning

Kommunaldirektøren bød velkommen og indledte mødet med en særlig tak for den mangeårige indsats og bidragene fra Kirsten Thorup og Jette Husum, som udtræder af udvalget.

Kommunaldirektøren rammesatte temaet om "det værdiskabende samarbejde", som er en fortsættelse af det fælles udviklingsforløb for Hovedudvalget. Og han bød velkommen til Frank Iversen fra Perspektivgruppen, som ledte udvalget igennem temadrøftelsen.

Hovedudvalget havde drøftelser undervejs herunder om de personalepolitiske værdiers betydning i forhold til det gode samarbejde. Input fra drøftelserne bringes videre ind i formandskabet og temaet tages op på næste møde i udvalget.

Sagsfremstilling

Udvikling af samarbejdet i Hovedudvalget v. Frank Iversen/Perspektivgruppen

Medindflydelse: Punktet er til orientering og drøftelse

Som aftalt, var der opstart af et udviklingsforløb i Hovedudvalget i december 2019, hvor Parterne i form af KL og Forhandlingsfælleskabet holdt oplæg og lagde op til drøftelse omkring de formelle rammer mv. i MED-samarbejdet. Udviklingsarbejdet fortsætter på dette møde, hvor der rettes fokus på det processuelle samarbejde i Hovedudvalget. Frank Iversen fra Perspektivgruppen faciliterer en 2-timers proces. Programmet herfor følger nedenfor:

1. Den relevante dagsorden med kerneopgaven i centrum
2. Det dynamiske møde - formen understøtter punkternes behandling
Hvordan skabes en god dialog?
3. At omsætte værdierne fra intention til handling - Hvad skal kendetegne vores fremtidige møder

Punkt 66: Budget/økonomi v. Lars Sønderby

81.38.04-A00-2-19

Indstilling:

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget

1. at orienteringen tages til efterretning

Beslutning

Punkt 66 og 67 blev behandlet samtidigt.

Kommunaldirektøren indledte med at henvise til det positive i, at der ved det seneste budget var klarhed over udmøntningen ved vedtagelsen af budgettet og fremhævede åbenheden i den forbindelse herunder høringsportalen.

Lars Sønderby gennemgik status vedrørende budget og økonomi herunder budgetproceduren for 2021-2024. Han fremhævede, at det aktuelt er uafklaret, hvordan udligningsreformen i sidste ende vil få indflydelse på Randers Kommunes økonomi.

Hovedudvalget tog orienteringen til efterretning. Medarbejderne efterlyser, at det ved fremtidige budgetfremlæggelser angives, hvilke personalemæssige og arbejdsmiljømæssige konsekvenser, forslagene indebærer.

Sagsfremstilling

Budget/økonomi

Medindflydelse: Punktet er til orientering og drøftelse

Der gives en orientering om seneste nyt vedr. kommunens økonomi.

Punkt 67: Budgetprocedure 2021-2024 v. Lars Sønderby

81.38.04-A00-2-19

Indstilling:

Forvaltningen indstiller til

1. at Hovedudvalget drøfter forvaltningens foreløbige overvejelser vedrørende budgetprocedure 2021-2024

Beslutning

Dette punkt blev behandlet i sammenhæng med det foregående punkt 66 om budget og økonomi, hvoraf referatet ligeledes fremgår.

Sagsfremstilling

Budgetprocedure 2021-2024 v. Lars Sønderby

Medindflydelse: Punktet er til orientering og drøftelse

Forvaltningen har påbegyndt udarbejdelse af den kommende procedure for budget 2021-2024 i Randers Kommune. Der ønskes en drøftelse af forvaltningens foreløbige overvejelser.

Punkt 68: Årlig beretning fra Feriefonden 2019 samt valg af medarbejderrepræsentanter hertil v. Birgitte Frank

81.38.04-A00-2-19

Indstilling:

Feriefonden indstiller til Hovedudvalget

1. at orienteringen tages til efterretning
2. at medarbejdersiden i Hovedudvalget udpeger 2 medarbejderrepræsentanter samt 2 suppleanter til Feriefondens bestyrelse

Beslutning

Birgitte Frank orienterede om bestyrelsens arbejde i Feriefonden.
Hovedudvalget tog orienteringen til efterretning.

Birgitte Frank og Hanne Dahl Jakobsen blev udpeget til bestyrelsen og Kristina Krone samt Karina Ibsen blev udpeget som suppleanter.

Sagsfremstilling

Status på Feriefonden 2019

Medindflydelse: Punktet er til orientering og drøftelse

Birgitte Frank fra Feriefondens bestyrelse giver en orientering om bestyrelsens arbejde i 2019 samt status på feriehus og økonomi.

Udpegning af personalerepræsentanter

Der skal udpeges 2 personalerepræsentanter samt 2 suppleanter til Feriefondens bestyrelse.

I Feriefondens bestyrelse sidder 7 medlemmer: 1 ledelsesrepræsentant fra Randers Kommune, 1 medarbejderrepræsentant fra Samsø Kommune og 5 medarbejderrepræsentanter fra Randers Kommune.

Af de 5 medarbejderrepræsentanter er 3 på valg i ulige år og 2 på valg i lige år.

I 2020 er Birgitte Frank og Hanne Dahl Jakobsen på valg fra bestyrelsen. Begge er villige til genvalg.

Som suppleanter foreslås igen Kristina Krone, og som ny suppleant Karina Ibsen.

Bilag

Bestyrelsens beretning 2019- 28-01-20

Punkt 69: Koncernfælles trivselsmåling 2019 v. Helle Bonde

81.38.04-A00-2-19

Indstilling:

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget

1. at de koncernfælles resultater fra trivselsmålingen drøftes

Beslutning

Hovedresultaterne fra trivselsmålingen blev præsenteret og hovedudvalget udtrykte tilfredshed med præsentationen, som vil blive bragt med i det videre arbejde med handlingsplaner på arbejdspladserne og Hovedudvalgets arbejdsmiljødrøftelse på møde i maj 2020.

Sagsfremstilling

Sagsfremstilling

Alle ledere og medarbejdere i Randers Kommune har i perioden 25. november til 19. december 2019 haft mulighed for at besvare den koncernfælles trivselsmåling herunder fysisk APV i Randers Kommune.

I denne sagsfremstilling præsenteres hovedresultaterne for medarbejdere i forhold til trivselsmålingen og i forhold til den fysiske APV. Ledernes trivselsmåling og fysisk APV håndteres i ledelseslinjen.

Resultater for trivselsmåling samt fysisk APV er vedhæftet for medarbejdere.

Hovedresultaterne fra trivselsmålingen vil blive gengivet i personale- og arbejdsmiljøredegørelsen for 2019, som Hovedudvalget skal drøfte den 25. maj 2020. Og trivselsmålingen vil udgøre en vigtig del af baggrunden for den årlige arbejdsmiljødrøftelse, som ligeledes gennemføres den 25. maj.

Sagsfremstillingen vil blive uddybet på mødet.

1. Generelt om målingen

Svarprocent

Svarprocenten for trivselsmålingen for medarbejdere blev 87 pct. Svarprocenten var 83 pct. i 2016, så der er tale om en flot fremgang, som vurderes meget tilfredsstillende.

Rambøll har gennemført 9 yderligere trivselsundersøgelser blandt danske kommuner i 2019. Den gennemsnitligt svarprocent for disse undersøgelser var på 85 pct. I 6-by regi kan der ligeledes henvises til Aalborg Kommune med en svarprocent på 84. pct. i 2018 samt Aarhus Kommune med en svarprocent på 86 pct. i 2019. En så høj svarprocent er udtryk for en stærk organisatorisk opbakning til undersøgelsen og dens formål. Ligeledes betyder den, at usikkerheden omkring resultaterne som følge af manglende besvarelser er yderst begrænset.

Sammenligning af resultater med trivselsmålingen i 2016

Da spørgerammen for trivselsmålingen er identisk med trivselsmålingen i 2016 sammenlignes der i rapporterne med resultaterne fra 2016. Det giver mulighed for at se en udvikling over tid.

2. Generel høj tilfredshed

Der er alt i alt tale om rigtig pæne resultater for trivselsmålingen blandt medarbejdere.

De samlede besvarelser peger på en generelt høj tilfredshed med at arbejde på arbejdspladserne i Randers kommune. Således tilkendegiver 89 pct. af medarbejderne (score 4.3 ud af 5) at de alt i alt er tilfredse med at arbejde på deres arbejdsplads. Set i forhold til trivselsmålingen i 2016, er det en positiv stigning i forhold til medarbejderne.

Ligeledes angiver 83 pct. af medarbejdere (score 4.3 ud af 5) at de er stolte af at arbejde på deres arbejdsplads i Randers. 88 pct. (score 4.5) af medarbejdere angiver, at de ønsker at være ansat i Randers

Kommune om et år. Ligeledes angiver 77 pct. (score 4.2) af medarbejderne at de vil anbefale andre at søge job i Randers Kommune.

Medarbejdere i Randers kommune har også en oplevelse af, at deres arbejde er meningsfuldt (score 4.4). Der er sammenhæng mellem oplevelsen af den generelle tilfredshed med ens arbejdssituation og oplevelsen af et meningsfuldt arbejde. Det vidner om at man løser en vigtig kerneopgave og at dette fremmer arbejdsglæden.

På koncernniveau er totalscorerne på undersøgelsens emneområderne for medarbejderne i høj grad identiske med resultaterne fra 2016.

3. Sammenligning af resultater på tværs af direktørområder

I nedenstående tabeller sammenlignes undersøgelsens emneområder på tværs af direktørområderne for medarbejdere. Der er tale om 7 emneområder, som på baggrund af et antal udsagn giver en gennemsnitsscore på en skala fra 1-5 hvor 5 er bedst. For sammenligning med 2016 henvises til konkrete direktørområde-rapporter. Der er store sammenlignelige resultater på tværs af direktørområder for medarbejdere.

Trivselsmåling for medarbejdere

	Direktørområde					Koncern
Emneområde	Børn og Skole	Sundhed, Kultur og Omsorg	Social og arbejdsmarked	Udvikling, Miljø og Teknik	Stabe	Koncern
Min arbejdssituation	4.1	4.2	4.1	4.3	4.2	4.1
Min udvikling	4.1	4.3	4.1	4.3	4.2	4.2
Samarbejde på arbejdspladsen	4.2	4.2	4.1	4.3	4.2	4.2
Samarbejde med andre arbejdspladser	3.9	4.1	4.0	4.2	4.0	4.0
Min nærmeste leder	4.1	4.2	4.1	4.3	4.1	4.1
Vores organisation	4.0	4.3	4.2	4.4	4.3	4.2
Alt i alt tilfredshed	4.2	4.3	4.2	4.4	4.2	4.3
Totalscore alt i alt	4.1	4.2	4.1	4.3	4.1	4.1

4. Krænkende adfærd

Andelen af medarbejdere, der har oplevet krænkende adfærd, er identisk med trivselsmålingen i 2016 dog med et positivt fald i antal oplevede trusler. Der skal naturligvis være særlig opmærksomhed på at håndtere situationer omkring krænkende adfærd, chikane mm., således at alle medarbejderne kan udføre deres arbejde trygt og sikkert.

Temaerne indenfor krænkende handlinger indeholder mobning, seksuel chikane, trusler, fysisk vold og chikane på sociale medier. Disse uddybes i det følgende:

· 4 pct. af medarbejderne har været udsat for mobning fra henholdsvis "leder" med 19 pct., fra "kolleger" med 73 pct. og fra "elev/bruger/borger" med 15 pct.

- Med hensyn til seksuel chikane har 2 pct. af medarbejderne været udsat for dette, og her har den primære udøver været "elev/bruger/borger" med 81 pct.
- 8 pct. af medarbejderne har været udsat for trusler, og den primære udøver er "elev/bruger/borger". Det samme billede tegner sig for fysisk vold, hvor 8 pct. af medarbejderne har været udsat for fysisk vold.
- 0,5 pct. af medarbejderne har været udsat for chikane på sociale medier, den primære udøver er "andre", "kollega" og "elev/bruger/borger".

5. Hvad vi er gode til og hvad vi skal udvikle

I nedenstående omkring styrker henvises ligeledes til tidligere afsnit omkring generel høj tilfredshed.

Styrker

Ser man på nogle af resultaterne inden for social kapital - begrebet som tillid, fair processer og samarbejde om kerneopgaven - er der en gennemsnitsscore på 4,1 for medarbejderne. Dette vurderes som et godt fundament at bygge på i relation til det udviklende samarbejde om kerneopgaven.

Ser man specifikt på samarbejdsrelationer ml. medarbejder og leder oplever medarbejderne, (score 4,4) at lederne har tillid til at de gør et godt stykke arbejde. Ses på tilliden medarbejderne imellem er der også en høj grad af tillid med en score på 4.4 på at medarbejderne har tillid til deres kollegers evne til at løse opgaverne.

Opmærksomhedspunkter

Sammenhæng mellem opgaver og ressourcer

Data viser, at der fortsat skal lægges vægt på drøftelser omkring sammenhængen mellem opgaver og ressourcer. Dette forhold scorer 3.5 I forhold til sammenhæng mellem opgaver og ressourcer kan der opfordres til både at tage dette tema op i medarbejderudviklingssamtaler, på personale og MED-møder samt inddrages i planlægning af arbejdsopgaver.

Nedenfor er scoren delt op på medarbejdere på direktørniveau;

Medarbejdere

Børn og Skole	Sundhed, Kultur og Omsorg	Social og arbejdsmarked	Udvikling, Miljø og Teknik	Stabe
3.3	3.7	3.5	3.9	3.9

6. Fysisk APV

Ser man på resultaterne af den fysiske APV, er der på koncernniveau fine resultater og meget få udsving ift. 2016 resultaterne. I forhold til udsagnet, "Jeg har alt i alt et godt fysisk arbejdsmiljø" ligger scoren for medarbejderne på 4.1. Indenfor kategorien "Sikkerhed" angiver medarbejder med en score på 4.4, at de oplever at have modtaget den instruktion og uddannelse, der skal til for at varetage deres arbejdsopgaver. I forhold til temaerne omkring forebyggelse af ulykker, indeklime, lydniveau, kemiske stoffer og biologiske forhold ses den laveste tilfredshed på områderne hos indeklime, med 55 pct. tilfredshed for medarbejderne, og for området lydniveau med 64 pct. tilfredshed for medarbejderne. Denne mindre grad af tilfredshed skal selvfølgelig ses i lyset af de opgaver som kommunen løser. Udfordringerne omkring indeklime fordeler sig primært indenfor underkategorierne med temperatur, luftkvalitet og rengøring.

7. Opfølgning på trivselsmålingen

Lederne skal sikre, at de relevante arbejdsmiljøgrupper modtager rapporterne samt igangsætter en drøftelse af rapporternes indhold. Der skal være en involvering af det relevante MED-udvalg samt personalegruppen. Her skal der lægges vægt på konkrete initiativer, som kan igangsættes på baggrund af rapporterne. Her lægges både vægt på det som allerede fungerer godt, og som skal fastholdes, samt på de elementer som skal udvikles.

Personale og HR udbyder workshops i uge 4-8 i opfølgning på trivselsmålingen herunder udarbejdelse af prioriterede handleplaner for nøglepersoner (ledere, AMR samt evt. TR). Indtil dato er der planlagt 11 hold med i alt 180 tilmeldte. Ligeledes findes forskellige guides og vejledning til nævnte nøglepersoner på BROEN omkring trivselsmålingen. De nævnte grupper er orienteret herom på mail.

Det er aftalt, at Sektor MED udvalgene inden sommerferien gives en status på de lokale arbejde med handleplanerne på det enkelte fagområde. Ligeledes gives Hovedudvalget en koncernfælles status i 3. kvartal.

Bilag

Medarbejdertrivsel - _Randers_Kommune - _2019_(29-01-20)

Fysisk_APV - _Medarbejder - _Randers_Kommune - _2019_(29-01-20)

Punkt 70: Forslag til MED-organisering i Udvikling, Miljø og Teknik v. Jens Heslop

00.15.10-A30-1-20

Indstilling:

Medarbejderrepræsentanter og ledelse i Udvikling, Miljø og Teknik indstiller til Hovedudvalget

1. at forslaget til MED-organisering i Udvikling, Miljø og Teknik godkendes.

Beslutning

Jens Heslop uddybede forslaget om at oprette et MED-udvalg for Udvikling, Miljø og Tekniiks administrative medarbejdere på Laksetorvet.

Medarbejderne tilkendegav, at man er positive overfor forslaget men ønsker belyst, hvorvidt forslaget er i overensstemmelse med MED-aftalen.

Kommunaldirektøren tilkendegav, at ledelsen er ærgerlig over, at man ikke ønsker at efterkomme ønsket om at oprette det lokale MED-udvalg i Udvikling, Miljø og Teknik, som er fremsat med opbakning lokalt. Ledelsen overvejer, og sagen udsættes.

Sagsfremstilling

Medarbejdere og Ledelse i Udvikling, Miljø og Tekniiks administrative del ønsker et nyt MED-udvalg for at styrke samarbejdet og dialogen.

I vedlagte bilag beskrives organiseringen, den nuværende MED-organisering og forslag til ny MED-organisering. Ligeledes er vedhæftet bilag hvor forslag til MED i Udvikling, Miljø og Teknik er indsat i MED-strukturen.

Bilag

MED i UMT-ADM.pdf

MED struktur med nyt UMT adm_

Punkt 71: Punkter til kommende møder v. Jesper Kaas Schmidt

81.38.04-A00-2-19

Beslutning

Kommunaldirektøren uddybede hvordan behandlingen af disse punkter tænkes gennemført.

Endvidere behandles opfølgning på dagens udviklingsprogram vedrørende et kodeks for det gode samarbejde.

Sagsfremstilling

Kommende punkter i 2020

- **Håndtering af situationer, hvor medarbejdere udsættes for anklager/trusler/chikane/nedsættende offentlig omtale (marts)**
- **Håndtering af særligt personalejuridiske sager (marts)**
 - Drøftelse af håndtering når der rejses sigtelse mod en medarbejder
 - Håndtering af indhentelse af straffeattester
- **Indsigt i personalesager**

Det er aftalt, at en arbejdsgruppe under HMU giver sit bud på informationsmateriale vedrørende indsigt i personalesager. Sagen kommer på, når arbejdsgruppen er klar til præsentation af materialet.
- **Gennemgang af personale og arbejdsmiljøredegørelse samt arbejdsmiljødrøftelse (maj)**
- **Personalepolitikken (maj)**

Jf. procedureretningslinje aftales procesplan for drøftelse af kommunens personalepolitik, herunder ligestilling

Punkt 72: Gennemgang af referat v. Jesper Kaas Schmidt

81.38.04-A00-2-19

Beslutning

Referatet blev gennemgået og godkendt.

Sagsfremstilling

Referat fra mødet gennemgås og godkendes.