

REFERAT MED Hovedudvalg d. 31-10-2018

Mødedato Onsdag d. 31. oktober 2018 kl. 10:00

Mødested D.2.58

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af referat.....	3
Godkendelse af dagsorden.....	4
Meddelelser.....	5
Udmøntning af rygepolitikken.....	6
Ligestilling.....	8
Minitrivselsmålinger.....	9
Status på Budget 2019-2022.....	11
Status på Ejendomsservice.....	12
Status sygefravær.....	13
Nyt fra Hovedudvalget til organisationen.....	15
Punkter til kommende møder.....	16
Eventuelt.....	17

Punkt 142: Godkendelse af referat

81.38.04-A00-4-17

Beslutning

Medarbejderne havde et spørgsmål til referatet angående rygepolitikken. Spørgsmålet behandles i tilknytning til punktet vedrørende rygepolitikken.

Sagsfremstilling

Godkendelse af referat

Punkt 143: Godkendelse af dagsorden

81.38.04-A00-4-17

Beslutning

Dagsordenen blev godkendt

Sagsfremstilling

Godkendelse af dagsorden

Punkt 144: Meddelelser

81.38.04-A00-4-17

Beslutning

Meddelelserne blev taget til efterretning.

Sagsfremstilling

Orientering siden sidst v. formand og næstformand

- Udpegning af 3 yderligere medarbejderrepræsentanter til Hovedudvalget (HMU).
Medarbejderne har meddelt, at man ønsker at benytte muligheden for at udpege 3 yderligere medarbejderrepræsentanter til Hovedudvalget, således at der udvides fra 10 til i alt 13 repræsentanter, hvilket er muligt ifølge MED-aftalen. Det er blevet oplyst, at Birgitte Frank fra FTF og Aase Bøgedal Troelsgaard fra LO træder ind i udvalget. Det er i skrivende stund ikke meddelt, hvem der bliver udpeget af AC.
- Status på arbejdsgruppe vedr. serviceeftersyn af MED-struktur
Arbejdsgruppen, som skal foretage serviceeftersyn af MED-strukturen er ved at blive nedsat. Fra ledersiden deltager Jesper Kaas Schmidt, Erik Mouritsen, Maria Sofia Schou. Fra medarbejdersiden deltager Lars Thomsen, Brian Bendtsen, Betina Agger, Jesper Kragh samt Mette Højris Junge.
- Status på arbejdet med ansættelse af direktør i Udvikling, Miljø og Teknik.
Der gives en mundtlig orientering.
- Status på arbejdet med koncernfælles kompetenceudviklings - og rekrutteringsstrategi i Randers Kommune
Der gives en mundtlig status på arbejdet

Punkt 145: Udmøntning af rygepolitikken

29.09.00-G01-19-18

Beslutning

Hovedudvalget drøftede udmøntningsplanen, som blev tiltrådt med følgende bemærkninger:

- Konkrete udfordringer i forhold til rygepolitikken tages op i lokalt MED-regi
- Der bliver tilbud om gratis rygestop-medicin/præparater til medarbejderne efter konkret aftale mellem ledere og medarbejdere
- Hovedudvalget mener, at der skal tilbydes en startpakke. Mulighederne herfor undersøges.

Sagsfremstilling

Baggrund og opsummering

Baggrunden for Randers Kommunes nye rygepolitik er visionen om et Røgfrit Randers 2025. Målet er, at Randers Kommune gennem en forstærket indsats på forebyggelses- og rygestopområdet opnår en væsentlig nedsættelse af andelen af dagligrygere i år 2025.

Hovedudvalget har tilsluttet sig, at Randers Kommune bør være en røgfri arbejdsplads på baggrund af et sundhedsfremme perspektiv, og Randers Kommunes medarbejdere skal gå forrest i bestræbelserne på at nå visionen om Røgfrit Randers 2025.

Randers Byråd vedtog den 17. september 2018 den nye rygepolitik. Beslutningen har følgende ordlyd: "Når Hovedudvalget har behandlet udmøntningen af den nye rygepolitik, herunder spørgsmålet om tilbud af rygestopmidler, forelægges planen for byrådet".

Der lægges i det følgende op til drøftelse af en plan for udmøntning af rygepolitikken. Byrådet orienteres om planen på møde den 10. december 2018, og således at de konkrete initiativer kan sættes iværk med virkning fra den 1. januar 2019.

Forlag til udmøntningsplan består af følgende elementer:

- 1) Tilbud om rygestopkurser
- 2) Tilbud om gratis rygestop medicin - efter en konkret vurdering af nærmeste leder
- 3) Fjernelse af ryge-kabiner/skure/pladser
- 4) Information om rygepolitikken og om rygestop tilbud til medarbejderne
- 5) Revision af retningslinjer, som er vedtaget i de respektive MED-udvalg
- 6) En konsekvensjustering af Randers Kommunes personalepolitik, således ordlyden af den nye rygepolitik indarbejdes.

Ad 1) Tilbud om rygestopkurser

Med Randers Kommunes rygepolitik fra september 2018 er der indført røgfri arbejdstid på de kommunale arbejdspladser. På den baggrund kan der være nogle medarbejdere, der føler sig motiverede for helt at stoppe med at ryge. Ifølge visionen om Røgfri Randers 2025 skal alle rygere have støtte til at blive røgfri.

Randers Sundhedscenters har aktuelt følgende tilbud til borgere, der ønsker rygestopforløb:

- Rygestopkursus over 6 gange/uger efter Kræftens Bekæmpelses koncept
- Kom & Kvit - fleksibelt rygestoptilbud med startsamtale og temamøder efter Kræftens Bekæmpelses koncept
- Rygestoprådgivning til gravide (grupper og individuelt tilrettelagt)

Det kræver ikke henvisning at følge kurserne. Tilmelding sker via [Randers Kommunes hjemmeside](#). I tilfælde af mange henvendelser om kursusdeltagelse kan Randers Sundhedscenter ikke udelukke, at der vil forekomme ventetid på optagelse på kursus.

Herudover er der nationalt følgende gratis tilbud:

- [E-kvit](#) - et rygestoptilbud via mobilapp.
- [Stoplinien](#) - telefonrådgivning (samarbejde med Sundhedsstyrelsen)

Medarbejdere i Randers Kommune, som også er bosat i Randers Kommune har som beskrevet mulighed for at følge Sundhedscentrets rygestoptilbud. Medarbejdere bosat udenfor Randers Kommune vil typisk have mulighed for at følge lignende gratis tilbud i hjemkommunen.

Ad 2. Tilbud om gratis rygestop medicin - efter en konkret vurdering

Sundhedscentret har via bloktilskud mulighed for at give vederlagsfri rygestop medicin til særligt socialt og økonomisk udsatte grupper af borgere, som følger rygestop forløb på sundhedscentret. En gennemsnits pris for rygestop medicin i 6-8 uger er 1600 kr. I forhold til Randers kommunes medarbejdere, kan den enkelte leder efter konkret vurdering tage stilling til, hvorvidt medarbejderen kan få betalt rygestop medicin i forbindelse med et rygestop forløb. Et sådant tilbud sker i givet fald med finansiering fra den enkelte arbejdsplads.

Ad 3. Fjernelse af ryge-skure/kabiner/pladser mv.

På nogle arbejdspladser er der etableret særlige områder, hvor det hidtil har været tilladt at ryge. Disse indretninger skal fjernes i konsekvens af den nye rygepolitik, og de enkelte arbejdspladser har ansvaret for fjernelse af sådanne ryge-kabiner/skure/pladser.

Ad 4. Information om rygepolitikken og rygestop tilbud til medarbejdere.

Der er blevet informeret om rygepolitikken i Randers kommunes personaleblad og på Broen. Derudover vil der komme information på Broen om rygestop tilbud.

Ad 5. Revision af retningslinjer

Der foreligger diverse retningslinjer vedtaget i MED-organisationen, som skulle støtte udmøntningen af den tidligere rygepolitik. Det foreslås, at Hovedudvalget pålægger MED-organisationen at revidere disse retningslinjer om rygning, således de bliver overensstemmende med de nye tiltag i rygepolitikken. I tråd med dette skal arbejdspladserne omsætte rygepolitikken i henhold til dens ordlyd og intentioner.

HR formulerer skrivelse på vegne af Hoved-MED og formidler udmøntningsplanen til alle formænd og næstformænd i sektor-MED med understregning af, at retningslinjerne skal justeres.

Ad 6. Konsekvensjustering af Randers Kommunes personalepolitik

Rygepolitikken er en del af Randers Kommunes personalepolitik. Med vedtagelse af den nye rygepolitik skal der derfor foretages en justering af den eksisterende personalepolitik med gengivelse af ordlyden af den nye rygepolitik. HR og Kommunikation forestår, at der foretages disse rettelselser i personalepolitikken, som er tilgængelig via Broen.

Bilag

Rygepolitik vedtaget af Byrådet den 17. september 2018

Punkt 146: Ligestilling

81.38.04-A00-4-17

Beslutning

Ditte Bach Sørensen fremlagde arbejdsgruppens drøftelser og overvejelser. Det fremgik af præsentationen, at der er mange faktorer, som spiller ind i forhold til at arbejde med ligestilling i relation til balanceret tiltrækning af medarbejdere af begge køn. Og de konkrete initiativer skal iværksættes ud fra de lokale arbejdspladsers behov og muligheder. Oplægget er vedhæftet.

Hovedudvalget drøftede ligestilling på baggrund af oplægget og konkluderede: Hovedudvalget bakker op om ligestillingsinitiativer, også med henvisning til personalepolitikken, hvor ligestilling og mangfoldighed rummes i de personalepolitiske værdier. Det blev fremhævet, at oplægget kan være inspiration til drøftelserne lokalt.

Sagsfremstilling

Baggrund

Med baggrund i behandling af ligestillingsredegørelsen 2017 besluttede Byrådet d. 25 september 2017 at forvaltningen skal arbejde med forslag til, hvordan der kan rekrutteres flere mænd til de store velfærdsområder, hvor de i dag er underrepræsenterede jf. tal fra ligestillingsredegørelsen. En arbejdsgruppe under Hovedudvalget har drøftet, hvordan forvaltningerne kan arbejde med emnet. Forvaltningen skal inden udgangen af 2018 afrapportere til Byrådet.

Input fra arbejdsgruppen

Fra arbejdsgruppen bemærkes det, at man på de store velfærdsområder har fokus på rekruttering af mænd, og at det er en indsats der skal intensiveres hvor det giver mening. Arbejdsgruppen bemærker også, at det i arbejdet med ligestilling, er meget vigtigt at få fortalt den gode historie. Arbejdsgruppen har i deres drøftelser lagt vægt på at tiltag skal være handlingsorienterede og give mening for det enkelte område.

På baggrund heraf anbefaler arbejdsgruppen at MED-udvalgene, herunder Sektor- og Lokale-MED, hvor det giver mening, drøfter og arbejder med konkrete forslag til, hvordan der kan rekrutteres flere mænd inden for deres respektive områder.

Arbejdsgruppen fremlægger en uddybning af deres perspektiver på Hovedudvalgsmødet.

Bilag

PP vedr. ligestilling

Punkt 147: Minitrivselsmålinger

81.00.00-G01-283-18

Beslutning

Der blev uddybende orienteret vedrørende minitrivselsmålingerne, og hvordan disse synliggøres fremadrettet. Der blev ligeledes orienteret om, hvilke arbejdspladser, der aktuelt arbejder med trivselsmålingsredskaberne. Der blev suppleret med inspiration fra erfaringer på daginstitutionsområdet.

Hovedudvalget tog orienteringen til efterretning og tilkendegav, at det var fint materiale og et godt initiativ til at understøtte arbejdsmiljøarbejdet lokalt.

Sagsfremstilling

Baggrund og formål

På møde i juni i Hovedudvalget under behandling af punkt omkring sygefravær, blev det besluttet, at HR på et kommende møde fremlægger forslag til mini-trivselsmålinger i Randers Kommune.

Formålet med mini-trivselsmålinger er at give arbejdspladserne forskellige redskaber til at måle det psykiske arbejdsmiljø. En minitrivselsmåling er et redskab, som den enkelte arbejdsplads kan benytte til understøttelse af arbejdet med trivsel og arbejdsmiljø. Den kan ligeledes benyttes i en udmøntning af trivselsmåling og psykisk APV 2019, når denne er gennemført - forventeligt i efteråret 2019. Mini-trivselsmålingen er dermed med til at levendegøre det centrale arbejdsmiljømål i den aftalte arbejdsmiljøstrategi 2018-2020 for Randers Kommune "Vi vil fastholde høj trivsel".

Forslaget om mini-trivselsmålinger består af 2 forskellige spørgeskemaer samt et dialogbaseret værktøj som arbejdspladserne frit kan vælge mellem - afhængig af det aktuelle behov. Redskaberne kan benyttes uden omkostninger for arbejdspladsen.

Uddybende om mini trivselsmålingerne

Aktuelt er der flere arbejdspladser, der allerede nu afprøver redskaberne i forbindelse med revidering af deres APV-handleplan. Mini-trivselsmålingerne præsenteres kort i det følgende. De spørgeskemabaserede målingsredskaber er endvidere vedhæftet som bilag.

1. Spørgskemabaseret mini-trivselsmåling

De to forslag til spørgeskemaer tager udgangspunkt i den spørgeramme, som blev benyttet i forbindelse med den fælles trivselsmåling i 2016 i Randers Kommune. Spørgerammerne består af henholdsvis 12 og 20 udsagn omkring det psykiske arbejdsmiljø. De overordnede kategorier der spørges ind til er: Min arbejdssituation, min udvikling, samarbejde på arbejdspladsen, samarbejdet med andre arbejdspladser og ledelse. Ved begge spørgerammer er der mulighed for at tilføje den fysiske APV fra 2016.

Spørgerammen med de 20 spørgsmål består af alle social kapital udsagnene, herunder samarbejde på tværs (relationelle faktorer) fra undersøgelsen i 2016 samt udsagn omkring det psykosociale arbejdsmiljø (individuelle faktorer). Spørgeskemaet med de 12 udsagn består dels af udsagn omkring det psykosociale arbejdsmiljø dels af social kapital spørgsmål.

De to spørgeskemaer giver mulighed for, at arbejdspladserne på baggrund af undersøgelsens resultatrapport kan gennemføre en dialog omkring det psykiske arbejdsmiljø samt videreudvikle og justere APV- handleplaner på baggrund af dialogen. Det foreslås, at den efterfølgende dialog faciliteres af arbejdspladsens arbejdsmiljøgruppe.

2. Dialogbaseret mini-trivselsmåling

Det dialogbaserede redskab tager udgangspunkt i et dialogspil, som er udviklet af Videncenter for Arbejdsmiljø. Dialogspillet giver mulighed for at tage en temperaturmåling på det psykiske arbejdsmiljø, hvor dialogen er i fokus fra begyndelsen. Det kan gennemføres på henholdsvis 1 eller 2 dialogmøder. Det foreslås at dialogspillet faciliteres af arbejdspladsens arbejdsmiljøgruppe.

Synliggørelse af mulighederne for minitrivselsmålinger

Såfremt Hovedudvalget tiltræder forslagene om minitrivselsmålingerne foreslås det, at der udsendes mail til alle arbejdsmiljøgrupperne (arbejdsleder og arbejdsmiljørepræsentant), hvori der gøres opmærksom på

mulighederne for at lave en minimåling på arbejdspladsen. Desuden vil materialet være tilgængeligt på Broen under "Arbejds miljø". Der introduceres endvidere fremadrettet til spørgerammerne og dialogspillet på arbejdsmiljøuddannelsen i Randers Kommune.

Bilag

20 spørgsmål

12 spørgsmål

Punkt 148: Status på Budget 2019-2022

81.38.04-A00-4-17

Beslutning

Der blev givet en status vedrørende budget, såvel hvilke initiativer der rører sig på landsplan som i Randers Kommune. Ligeledes blev tidsplanen for udvalgsbehandlinger af effektiviseringstiltagene præsenteret.

Kommunaldirektøren gjorde opmærksom på, at medarbejdersiden i Hovedudvalget i givet fald kan indgive høringssvar senest den 27. november. Han orienterede om, at han vil komme tilbage til Hovedudvalget efter nytår med en sag vedrørende mulighedskataloget.

Sagsfremstilling

Budget 2019-2022 i Randers Kommune

Der er indgået en budgetaftale vedr. budget 2019-2022 i Randers Kommune, og budgettet er efterfølgende vedtaget i Byrådet.

Bilag

PP økonomi og budget - HMU okt 2018

Punkt 149: Status på Ejendomsservice

81.38.04-A00-4-17

Beslutning

Kommunaldirektøren orienterede om status fra Ejendomsservice. Der blev særligt orienteret om, at der aktuelt arbejdes med en brugerundersøgelse, som Hovedudvalget efterfølgende vil blive præsenteret for. Endvidere blev ordningen med runderende vagter, som er startet op i regi af Ejendomsservice pr. 1. oktober 2018 fremlagt.

Orienteringen blev taget til efterretning.

Sagsfremstilling

Status på Ejendomsservice

Der gives en status på Ejendomsservice

Punkt 150: Status sygefravær

81.28.00-A00-1-18

Beslutning

Orienteringen blev taget til efterretning.

Der blev forespurgt til afskedigelser på baggrund af et fravær, som har sammenhæng med sygefravær. Det blev besluttet, at det materiale, som har været fremlagt for Byrådet angående dette tema, bliver fremsendt til Hovedudvalget.

Det blev endvidere besluttet, at lederen af Godt i Gang inviteres til næste møde i Hovedudvalget med henblik på en status.

Sagsfremstilling

Status sygefravær-Opsummering vedrørende sygefravær august 2018

Målsætningen for Randers Kommune er et sygefravær på under gennemsnitligt 10 arbejdsdage pr. medarbejder pr. år.

1. Opgørelsen for august 2018 viser for hele Randers Kommune et sygefravær på gennemsnitlig 10,60 arbejdsdag, og der er status quo i forhold til august 2017, hvor sygefraværet var på 10,67 arbejdsdag. I forhold til august 2016 er det et fald i sygefraværet på 1,0 arbejdsdag.
2. Det korte sygefravær er steget med 0,16 arbejdsdag, mens det lange sygefravær er faldet med 0,22 arbejdsdag fra august 2017- august 2018
3. For at nå målsætningen om et samlet sygefravær på under 10 arbejdsdage i 2018 er det en forudsætning, at sygefraværet gennemsnitligt falder med 0,15 arbejdsdag i hver af de næste 4 måneder

Udviklingen over løbende 12 måneder

For at kunne følge udviklingen i fraværet er opgørelsen her angivet som gennemsnitlige arbejdsdage for de seneste 12 måneder pr. ansat.

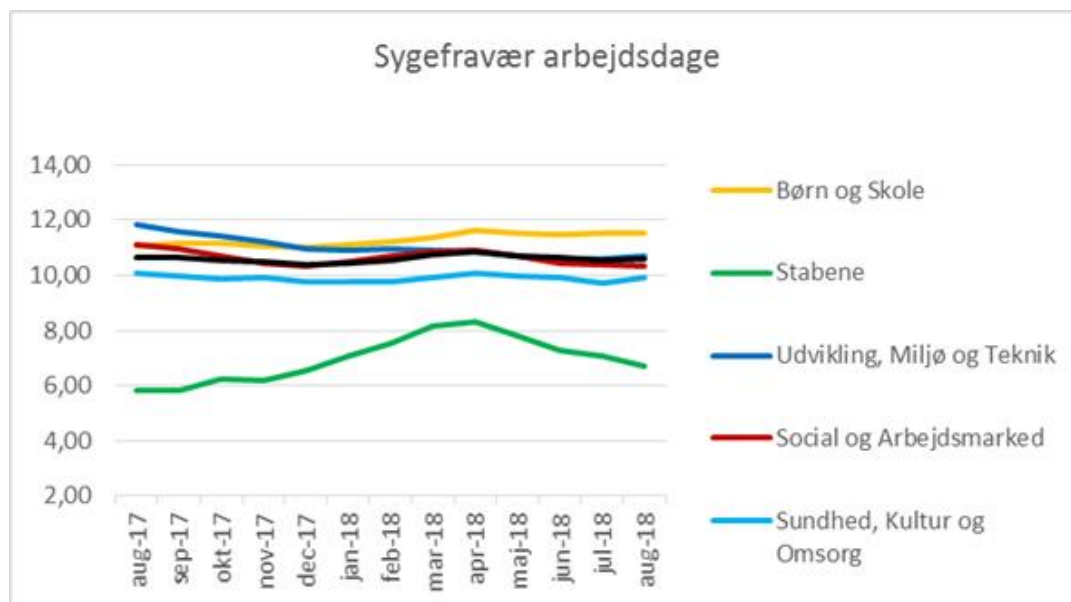
Udviklingen i sygefraværet viser, at sygefraværet er uforandret i forhold opgørelsen for august 2017 for hele kommunen. På direktørområderne er der tale om modsatrettede tendenser, hvor Stabene over perioden har en stigning på 0,89 arbejdsdag mens Udvikling, Miljø og Teknik har et fald på 1,15.

Når der ses på udviklingen fra juli 2018 til august 2018 er der for kommunen i store træk tale om status quo. Der er fald inden for Staben med 0,38 arbejdsdag og stigning inden for Sundhed, Kultur og Omsorg med 0,17 arbejdsdag. De øvrige direktørområder har status quo i sygefraværet.

Tabel 1. Udviklingen i sygefraværet løbende 12 måneder

	Børn og Skole	Stabene	Udvikling Miljø og Teknik	Social og Arbejdsmarked	Sundhed, Kultur og Omsorg	Randers Kommune
aug-17	11,06	5,82	11,83	11,09	10,06	10,67
sep-17	11,14	5,84	11,60	10,95	9,98	10,63
okt-17	11,19	6,25	11,42	10,70	9,86	10,56
nov-17	11,07	6,17	11,23	10,43	9,90	10,46
dec-17	11,02	6,56	10,97	10,33	9,78	10,38
jan-18	11,09	7,06	10,93	10,47	9,77	10,44
feb-18	11,20	7,55	10,96	10,70	9,75	10,53
mar-18	11,39	8,16	10,89	10,87	9,90	10,77
apr-18	11,61	8,30	10,86	10,93	10,06	10,84
maj-18	11,52	7,78	10,68	10,68	9,98	10,71
jun-18	11,50	7,30	10,58	10,42	9,90	10,62
jul-18	11,52	7,09	10,59	10,38	9,73	10,56
aug-18	11,51	6,71	10,68	10,34	9,90	10,60

Figur 1. Udviklingen i sygefraværet løbende 12 måneder



Prognose for sygefraværet 2018

Måltallet for sygefraværet i 2018 og fremefter er, at sygefraværet skal være under 10 arbejdsdage pr. medarbejder pr. år for hele kommunen.

For august 2018 viser sygefraværet 10,60 arbejdsdag. Set over hele 2018 har der været et stigende tendens januar- april 2018 på 0,40 arbejdsdage, som er afløst af et fald på 0,28 arbejdsdag fra maj- juli 2018, mens der er status quo juli-august 2018. Såfremt måltallet på de 10 arbejdsdage skal nås, skal sygefraværet i gennemsnit falde med 0,15 arbejdsdag hver måned for de næste 4 måneder.

Punkt 151: Nyt fra Hovedudvalget til organisationen

81.38.04-A00-4-17

Beslutning

Det blev besluttet, at der med Hovedudvalget som afsender formidles nyhed om:

- drøftelsen om ligestilling
- Hovedudvalgets drøftelse og tilkendegivelser om rygepolitikken, herunder en præcisering af, at planen træder i kraft den 1. januar 2019.

Sagsfremstilling

Hovedudvalget skal beslutte hvilke nyheder, der skal kommunikeres til organisationen på baggrund af mødet.

Punkt 152: Punkter til kommende møder

81.38.04-A00-4-17

Beslutning

Følgende behandles på kommende møde:

- En mundtlig status vedrørende Godt i Gang
- Plan for det forestående fælles medarbejderarrangement
- Initiativer i Randers Kommune på baggrund af ledelseskommisionens anbefalinger

Sagsfremstilling

Punkter til kommende møder

Punkt 153: Eventuelt

81.38.04-A00-4-17

Beslutning

Der var intet til punktet.

Sagsfremstilling

Eventuelt