

REFERAT MED Hovedudvalg d. 08-11-2021

Mødedato Mandag d. 08. november 2021 kl. 09:00

Mødested E.3.05

Indholdsfortegnelse

Drøftelse af Randersmodellen v. Lars Sønderby.....	3
Økonomi/budget v. Lars Sønderby.....	4
Distancearbejde og virtuelle samarbejdsformer v. Jesper Kaas Schmidt.....	5
Drøftelse af det fremadrettede arbejde med kønsligestillingspolitikken v. Maria Sofia Schou.....	6
Drøftelse på baggrund af fælles udtalelse fra partier og lister i Randers Byråd v. Jesper Kaas Schmi	8
Valg til MED og AMO 2022 i Randers Kommune v. Lene Skjøtt.....	10
Meddelelser v. Jesper Kaas Schmidt.....	12
Punkter til kommende møder v. Jesper Kaas Schmidt.....	13

Punkt 114: Drøftelse af Randersmodellen v. Lars Sønderby

81.04.00-A00-3-19

Resume

Lars Sønderby gennemgår Randersmodellen som oplæg til drøftelse. Ditte Bach Sørensen og Jan Pedersen supplerer fra deres respektive områder.

Indstilling:

Forvaltningen indstiller,

1. at Hovedudvalget drøfter Randersmodellen

Referat

Randersmodellen blev gennemgået af Lars Sønderby, der ligeledes supplerede med to oplæg under punktet.

Randersmodellen blev på baggrund af gennemgang og oplæg drøftet.

Sagsfremstilling

I forbindelse med justering af Randersmodellen, blev modellen og oplægget til de forestående justeringer heraf gennemgået for Hovedudvalget den 28. juni 2021. Det blev her aftalt, at der skulle afholdes en efterfølgende drøftelse i Hovedudvalget.

På redaktionsmøde i august 2021 har Hovedudvalgets formandskab drøftet, hvordan gennemførelsen af temadrøftelsen kunne gribes an. Og det blev aftalt, at temadrøftelsen afholdes på mødet i Hovedudvalget den 8. november.

Lars Sønderby vil lægge op til drøftelsen med udgangspunkt i den grafiske illustration i form af et hus, som visualiserer sammenhængen mellem Randersmodellen og Byrådets visioner, politikker og strategier, aftalerne mellem Byrådet og aftaleenhederne samt de personalepolitiske værdier. Oplægget vil også indeholde sammenligninger med andre kommuners styringsmodeller.

Endvidere vil Ditte Bach Sørensen og Jan Pedersen fortælle om, hvordan der arbejdes med udmøntning af Randersmodellen på deres ledelsesområder.

Den grafiske illustration af Randersmodellen ('Huset') er vedhæftet som bilag.

Bilag

Den grafiske fremstilling Huset

Styringsmodeller - oplæg HMU 081121

Punkt 115: Økonomi/budget v. Lars Sønderby

81.38.04-A00-1-21

Indstilling:

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget

1. at orienteringen tages til efterretning

Beslutning

Lars Sønderby orienterede.

HMU tog orienteringen til efterretning.

Sagsfremstilling

Økonomi/budget v. Lars Sønderby

Der gives en kort status på det forventede regnskab 2021 samt det netop vedtagne budget 2022-2025.

Punkt 116: Distancearbejde og virtuelle samarbejdsformer v. Jesper Kaas Schmidt

81.00.00-A00-11-21

Resume

Der orienteres om de principielle rammer for distancearbejde og virtuelle samarbejdsformer, som direktionen har meldt ud til organisationen.

Indstilling:

Forvaltningen indstiller til HMU

1. at orienteringen tages til efterretning

Referat

Jesper Kaas Schmidt uddybede direktionens udmelding, herunder at den skal forstås som den ledelsesmæssige, værdibaserede ramme med fysisk tilstedeværelse for opgaveløsningen som det klare udgangspunkt.

HMU drøftede og tog orienteringen til efterretning.

Sagsfremstilling

På baggrund af kvalificering af oplæg til fremtidige principielle rammer for virtuel opgaveløsning og distancearbejde i Randers Kommune i Sektor MED Administrationen samt Hovedudvalget d. 7. september har Direktionen på møde d. 14. oktober besluttet fremtidig ramme. Dette er efterfølgende meldt ud i organisationen.

Der bliver givet en orientering herom.

Direktionens udmelding vedrørende de principielle rammer er vedhæftet.

Bilag

Distancearbejde og virtuelle samarbejdsformer mv - rammer fra direktionen

Punkt 117: Drøftelse af det fremadrettede arbejde med kønsligestillingspolitikken v. Maria Sofia Schou

81.00.15-A00-2-21

Resume

Denne sagsfremstilling giver en kort orientering omkring status vedr. kønsligestillingspolitikken, som blev godkendt i Byrådet den 21. juni 2021 samt den videre proces for arbejdet med at implementere politikken. Kønsligestillingspolitikken er vedlagt sagen som bilag. Endvidere er der vedlagt et bilag, *Bilag 1. Forslag til det fremadrettede arbejde med kønsligestillingspolitikken*, som beskriver forslag til konkrete initiativer for det fremadrettede arbejde med politikken.

Sagen er drøftet i direktionen, som ønsker at Hovedudvalget drøfter de initiativer, som særligt vedrører kønsligestilling på arbejdspladsen. De øvrige initiativer, som er rettet mod kønsligestilling i kommunens serviceydelser og for kommunens borgere følges der op på af de respektive fagforvaltninger.

HR og Personaleudviklingschef Maria Schou vil holde et kort oplæg og derefter lægge op til drøftelse af de initiativer, som særligt vedrører kønsligestilling på arbejdspladsen.

Indstilling:

Forvaltningen indstiller til

1. at Hovedudvalget tager orienteringen til efterretning og drøfter de initiativer, som særligt vedrører kønsligestilling på arbejdspladsen.

Beslutning

Hovedudvalget tog orienteringen til efterretning og drøftede de initiativer, som særligt vedrører kønsligestilling på arbejdspladsen.

Som bilag er vedhæftet "Præsentationsmateriale -power point".

Sagsfremstilling

1. Orientering om status for arbejdet med kønsligestillingspolitikken

Den 21. juni 2021 blev politikforslaget Kønsligestilling - lige muligheder for alle køn - godkendt i Byrådet. Politikken er vedlagt sagen som bilag.

Efter Byrådets godkendelse af politikken blev der den 23. august afholdt en konference om kønsligestilling for Byrådet, Udviklingsforum, Hovedudvalget og MED formandskaber, medarbejdere og ledere i kommunen samt repræsentanter fra pårørenderåd, brugerråd og bestyrelser fra kommunens store velfærdsområder, herunder dagtilbuds-, skole-, social- og omsorgsområdet samt repræsentanter fra kommunens selvejende institutioner.

Her blev politikken præsenteret og kønsligestilling blev belyst fra forskellige perspektiver af oplægsholdere og teatergruppen HiLS DiN MOR. Konferencen var startskud for implementering af politikken og deltagerne gav input til, hvordan der fremadrettet kan arbejdes med politikkens tre fokusområder henholdsvis: Kønsligestilling på arbejdspladsen, kønsligestilling i kommunens serviceydelser og kønsligestilling for borgere i kommunen.

I *Bilag 1. Forslag til det fremadrettede arbejde med kønsligestillingspolitikken* beskrives initiativer, der kan arbejdes med indenfor politikkens tre fokusområder. Initiativerne retter sig på forskelligvis til kommunens direktørområder.

Inspirationen til initiativerne er indhentet på baggrund af input fra deltagerne på konferencen Køn og ligestilling, research fra forskning, faglige organisationer og pionérorganisationer inden for kønsligestilling såsom Institut for menneskerettigheder, Kvinno, Sex og samfund mv.

På baggrund af disse input lægges der op til, at Hovedudvalget drøfter de initiativer, som vedrører kønsligestilling på arbejdspladsen (Bilag 1, afsnit 2.1). De øvrige initiativer, som er rettet mod kønsligestilling i

kommunens serviceydelser og for kommunens borgere følges der op på af de respektive fagforvaltninger.

Økonomi

Der er ingen økonomiske konsekvenser ved beslutningen.

Videre proces

På baggrund af Hovedudvalgets drøftelse af de konkrete initiativer til det fremadrettede arbejde med kønsligestilling på arbejdspladsen, vil Personale og HR igangsætte arbejdet. I den forbindelse vil der blive publiceret en hjemmeside på Broen, hvor diverse præsentations- og inspirationsmateriale til implementeringsarbejdet kan downloades. Materialet kan understøtte de lokale drøftelser i forskellige fora, hvor det er relevant lige fra MED-udvalg til leder- og personalegrupper. Udover materialet stiller Personale og HR sig til rådighed for MED sektorudvalgene, såfremt der ønskes sparring eller deltagelse på sektormøder.

I forhold til den videre proces vil der:

- Blive fulgt op på arbejdet med politikken i Personale- og arbejdsmiljøredegørelsen for 2021, som vil beskrive, hvilke initiativer der er igangsat. Denne viden indsamles hos direktørområderne i januar 2022.
- Blive fulgt op på kønsligestillingspolitikken årligt over de næste tre år med en videndeling/status til direktionen, som falder i 4. kvartal - første gang i 2022.
- Blive lavet enkelte nedslag i 2022, hvor der videndeles på tværs af fagområder med henblik på at dele og indsamle gode idéer eller fortællinger om fagforvaltningernes arbejde med kønsligestilling. Det kan eksempelvis være i regi af Direktør- og chefforum.
- Blive evalueret på arbejdet med politikken i forbindelse med næste ligestillingsredegørelse i 2023 til ligestillingsministeriet, som forelægges Hovedudvalget, Økonomiudvalget og Byrådet. Heri afrapporteres der for en treårig periode. Afrapporteringen kan ligeledes tjene, som en afrunding på det særlige fokus på kønsligestilling.

Bilag

Bilag 1. Forslag til det fremadrettede arbejde med kønsligestillingspolitikken

Kønsligestillingspolitik - Lige muligheder for alle køn, 2021

Præsentationsmateriale PP - Politik for kønsligestilling - HMU d. 8.11

Punkt 118: Drøftelse på baggrund af fælles udtalelse fra partier og lister i Randers Byråd v. Jesper Kaas Schmidt

81.38.04-A00-1-21

Resume

Med udgangspunkt i partier og listers fælles udtalelse af den 15. oktober 2021 lægges op til en drøftelse .

Indstilling:

Der indstilles til Hovedudvalget

1. At Hovedudvalget drøfter sagen

Referat

Jesper Kaas Schmidt ridsede baggrunden op.

Et fælles HMU står bag følgende udtalelse:

"I HMU værner vi om retten til et stærkt og sundt arbejdsmiljø på alle vores arbejdspladser.

Og vi bakker op om den udtalelse som er kommet fra 30 ud af 31 medlemmer af byrådet.

Ingen står alene. Vi er stærke sammen.

Det gode arbejdsmiljø er en fælles sag. Derfor er vi optaget af den fælles opbakning både fra kollegaer, ledere, tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter.

Medarbejdere har deres fulde ytringsfrihed og ret til privatliv.

Alle medarbejdere kan på egne vegne deltage i den offentlige debat og fremføre personlige meninger så længe tavshedspligten ikke brydes og det er indenfor god adfærd i det offentlige. På samme måde har medarbejderne i Randers Kommune også deres fulde ret til at ytre sig om deres privatliv uden det har betydning for deres ansættelse, så længe det er indenfor lovens rammer.

Ingen ansatte skal udstilles i det offentlige rum".

Som bilag vedhæftes Moderniseringsstyrelsens publikation "God adfærd i det offentlige."

Sagsfremstilling

Den 15. oktober 2021 har partier og lister i Randers Byråd afgivet følgende fælles udtalelse:

" Medarbejderne i Randers Kommune har selvfølgelig deres fulde ytringsfrihed og kan på egne vegne deltage i den offentlige debat og fremføre personlige meninger også om emner, der vedrører deres arbejdsområde - og uden at deres personlige motiver herfor mistænkeliggøres*

** På samme måde har medarbejderne i Randers Kommune selvfølgelig også deres fulde ret til at ytre sig om deres privatliv - og uden at dette skal sættes til debat*

** Vores relationer til administrationen skal være præget af tillid og respekt for faglighed. Der skal være rum for kritik, men vi tilstræber dialog og har udgangspunkt i, at alle forsøger at gøre deres bedste*

** Vi siger tydeligt fra overfor chikanerende og/eller diskriminerende adfærd i Randers Kommune - både hvis vores egne og andres grænser bliver overskredet"*

På den baggrund lægges der op til en drøftelse.

Bilag

God adfærd i det offentlige - vejledning 2017

Punkt 119: Valg til MED og AMO 2022 i Randers Kommune v. Lene Skjøtt

81.38.04-A00-1-21

Indstilling:

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget

1. at orienteringen tages til efterretning

Beslutning

Orienteringen blev taget til efterretning.

Sagsfremstilling

Valg til MED- og arbejdsmiljøorganisationen 2022 i Randers Kommune

Randers Kommune afholder valg til MED- og arbejdsmiljøorganisationen (AMO) hvert andet år med virkning fra 1. marts i lige år jf. lokal MED-aftale § 4, og næste gang er i 1. kvartal 2022.

Det er vigtigt, at medarbejdere får den relevante information om valget til MED og AMO. Og det er et fælles ansvar for ledere, tillidsrepræsentanter, arbejdsmiljørepræsentanter og faglige organisationer at medvirke til informationen om valgprocessen, herunder at forestå valghandlingen. Personale og HR udarbejder en brochure om valget, der bliver fremsendt til de faglige organisationer samt formandskaberne i alle MED-udvalg/personalemøde m. MED-status. Derudover udarbejdes der informationsmateriale der vil fremgå af BROEN. Der vil endvidere blive informeret via e-Boks til alle medarbejdere.

Kort om proceduren - valg til arbejdsmiljøorganisationen (AMO)

Arbejdsmiljørepræsentanter på lokalt niveau vælges af medarbejderne på arbejdspladsen. Arbejdsmiljørepræsentanter til de øvre MED udvalg som Lokalt område MED, Sektor MED samt Hovedudvalget vælges af og blandt arbejdsmiljørepræsentanterne på det enkelte område. Arbejdsledere udpeges af ledelsen. Det er ledelsen der har det overordnede ansvar for at valghandlingen gennemføres.

Kort om proceduren - valg til MED

På de øvre MED-niveauer som Lokalt Område MED, Sektor MED og Hovedudvalget udpeges medarbejderrepræsentanter af de faglige organisationer som har ansvaret herfor.

I lokal MED vælges medarbejderrepræsentanterne af personalet blandt de på arbejdsstedets ansatte tillidsrepræsentanter. Er der flere pladser i MED-udvalget end der er tillidsrepræsentanter vælges andre medarbejderrepræsentanter.

Det er ledelsen, der har det overordnede ansvar for at valghandlingen gennemføres på lokalt niveau.

Opdatering af MED-databasen i forbindelse med valget

Randers kommune har en elektronisk MED database, hvori MED- og arbejdsmiljørepræsentanter registreres. Oplysningerne i databasen registreres og ajourføres af de respektive direktørområder. Hvert direktørområde har en MED-administrator der står for opdateringen, og der forestår således en ajourføring i forbindelse med det forestående valg.

Personale og HR mødes med MED-administratorerne i november/december 2021, hvor processen og opgaver drøftes og planlægges. MED-administratorerne på de enkelte direktørområder koordinerer processen omkring opdateringen af MED-databasen.

Der gives en orientering omkring valget på mødet v. arbejdsmiljøkoordinator Lene Skjøtt.

Tids - og procesplan for valg til MED og AMO 2022 i Randers Kommune

2021			
------	--	--	--

Uge	Handling	Målgruppe	Ansvarlig
Uge 45	Orientering om valg til MED - og arbejdsmiljøorganisationen	Hovedudvalget	Personale og HR
Uge 49	Orientering om valg til MED - og arbejdsmiljøorganisationen	Hovedorganisationerne	Personale og HR
Uge 49	Orientering om valg til MED - og arbejdsmiljøorganisationen	Formandskaberne i MED	Personale og HR
Uge 49	Informationsmateriale på BROEN	Alle medarbejdere i Randers Kommune	Personale og HR
2022			
Uge 1-5	Valg til arbejdsmiljøgrupper (AMO)	Arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere	Ledelsen på arbejdspladsen
Uge 1-5	Valg til lokalt MED	Ledelses – og medarbejderrepræsentanter	Ledelsen på arbejdspladsen
Uge 1-5	Valgblanketter sendes fra personale og HR til MED-administratorer og MED-databasen opdateres	Ledelsen på de lokale arbejdspladser	Ledelsen på arbejdspladsen MED-administratorer
Uge 6-8	Udpegning af arbejdsledere og valg af arbejdsmiljørepræsentanter til lokal område MED-udvalg, Sektor MED-udvalg og Hovedudvalget	Arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere	Ledelsen på det enkelte direktørområde
Uge 6-9	Udpegning af arbejdsledere og valg af arbejdsmiljørepræsentanter til Hovedudvalget	Arbejdsmiljørepræsentanter fra Sektor MED, samt arbejdsledere fra arbejdsmiljøorganisationen	Personale og HR
Uge 6-8	Udpegning af medarbejderrepræsentanter	Lokalt område MED-udvalg, Sektor MED-udvalg og Hovedudvalget, jævnfør fordelingsnøgle.	De faglige organisationer
Uge 6-8	Udpegning af ledelsesrepræsentanter	Lokalt område MED-udvalg, Sektor MED-udvalg og Hovedudvalget.	Ledelsen på direktørområdet
6-8	Ændringer indsendes til MED-administratorerne og MED-databasen opdateres		
Uge 9-	Konstituering af MED-udvalg		

Punkt 120: Meddelelser v. Jesper Kaas Schmidt

81.38.04-A00-1-21

Indstilling:

Forvaltningen indstiller til HMU

1. at meddelelser tages til efterretning

Referat

Meddelelserne blev taget til efterretning.

Sagsfremstilling

1. Status på den aktuelle Covid-19 situation, herunder status på plan for influenzavaccination af ansatte i Randers Kommune
2. Kommunevalg 2021
3. Opstart af nyt HMU fra 1. marts 2022.

Formandskabet har på redaktionsmøde den 26. oktober drøftet, hvordan det ny-udpegede HMU, som træder i kraft fra 1. marts 2022, kommer bedst muligt fra start. Det blev aftalt, at der afholdes et fælles seminar, hvor udvalget kan drøfte det fremtidige samarbejde, herunder genbesøge det kodeks, som HMU vedtog i 2020. Formandskabet udarbejder program for arrangementet.

Punkt 121: Punkter til kommende møder v. Jesper Kaas Schmidt

81.38.04-A00-1-21

Beslutning

Orienteringen blev taget til efterretning.

I første halvår af 2022 vil der blive fremlagt status på arbejdet med at få flere medarbejdere på fuld tid.

Sagsfremstilling

Punkter til kommende møder

15. december

- Økonomi/budget
- Proces for koncernfælles trivselsmåling 2022
- Godkendelse af nye arbejdsmiljømål i Randers Kommune
- Orientering om proces frem mod justeret Personale - og ledelsespolitik i Randers Kommune
- Orientering om nyt byråd og udvalgsstruktur