

REFERAT MED Hovedudvalg d. 08-02-2022

Mødedato Tirsdag d. 08. februar 2022 kl. 10:00

Mødested D.2.58

Indholdsfortegnelse

Status på den aktuelle Covid-19 situation v. Jesper Kaas Schmidt.....	3
Drøftelse af Personale-og Ledelsespolitikken v. Lars Sønderby.....	4
Arbejds miljømål og strategi v. Maria Sofia Schou.....	6
Budget/økonomi v. Lars Sønderby.....	9
Planlægning af dialogmøde m. Økonomiudvalget d. 14. marts v. Lars Sønderby.....	10
Program for HMU-seminaret v. Marianne Dalby Møller.....	11
Årlig beretning fra Feriefonden 2021 samt valg af medarbejderrepræsentanter hertil v. Birgitte Fran	12
Anmodning om ændring i lokale MED-udvalg i Center for Voksenhandicap v/Helene Bækmark.....	13
Anmodning om ændring i lokalt MED-udvalg i Center for Psykiatri og Socialt Udsatte v/Helene Bæ	16
Anmodning om ændring i FOA medarbejdersammensætning i Lokal Område MED på Dagtilbudso	18
Meddelelser v. formandskabet.....	19
Punkter til kommende møder v. Jesper Kaas Schmidt.....	20

Punkt 65: Status på den aktuelle Covid-19 situation v. Jesper Kaas Schmidt

81.38.04-A00-2-21

Indstilling:

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget

1. at orienteringen tages til efterretning

Beslutning

Jesper Kaas Schmidt orienterede om status vedrørende corona situationen. Mange arbejdspladser er fortsat pressede med mange sygemeldinger. Der forventes nye retningslinjer om test af børn og faggrupper inden for kort tid.

Sagsfremstilling

Status på den aktuelle Covid-19 situation v. Jesper Kaas Schmidt

Den gives en status på den aktuelle Covid-19 situation i Randers Kommune.

Punkt 66: Drøftelse af Personale-og Ledelsespolitikken v. Lars Sønderby

81.00.00-G01-34-20

Resume

En arbejdsgruppe under HMU har med udgangspunkt i den hidtidige personalepolitik udarbejdet udkast til en revideret Personale - og Ledelsespolitik for Randers Kommune, som fremlægges til drøftelse.

Endvidere orienteres der om, at arbejdsgruppen som allerede aftalt i HMU viderefører samarbejdet med at forholde sig til og fremlægge forslag til reviderede delpolitikker, som knytter sig til personalepolitikken.

Derudover vil arbejdsgruppen videreføre samarbejdet med at forholde sig til HMU retningslinjer i tilknytning til Personale - og Ledelsespolitikken.

Indstilling:

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget

1. At HMU drøfter arbejdsgruppens forslag til Personale og Ledelsespolitik

Referat

Lars Sønderby præsenterede Personale og Ledelsespolitikken samt intentionen bag. Den fremlagte Personale og Ledelsespolitik blev drøftet og tiltrådt. Arbejdsgruppen fortsætter med revidering af delpolitikker og retningslinjer, som fremlægges for HMU inden sommerferien. Slides fra oplæg er vedhæftet.

Sagsfremstilling

1. Om Personale og Ledelsespolitikken

En justeret Personale og Ledelsespolitik er koordineret med justering af Randersmodellen, revideret værdigrundlag samt nye arbejdsmiljømål og strategi herfor. Alle dele lægges op til endelig beslutning i det nye byråd i første halvår 2022. Strategi for rekruttering og kompetenceudvikling, Kønsligestillingspolitik samt Ledelsesgrundlaget er inkluderet i den justerede Personale og Ledelsespolitik.

HMU har nedsat en arbejdsgruppe med deltagelse af repræsentanter fra direktionen samt leder- og medarbejderrepræsentanterne i HMU. Arbejdsgruppen har udarbejdet medsendte udkast til revideret Personale og Ledelsespolitik og forelægges HMU til drøftelse.

Se bilag: Udkast til Personale og Ledelsespolitik

2. Kommunikation af Personale og Ledelsespolitikken

Der gennemføres en fælles kommunikation af Randersmodel, Personale og Ledelsespolitikken samt Arbejdsmiljømål og strategi. Udgangspunktet er en kommunikation i ledelseslinjen så det relevante materiale drøftes på MED, AMG og på personalemøder.

3. Orientering om arbejdsgruppens fortsatte arbejde.

Arbejdsgruppen fortsætter arbejdet med justering af delpolitikker og HMU-retningslinjer og fremlægge forslag til drøftelse i HMU på et kommende møde.

Kort om delpolitikkerne

Til den gældende personalepolitik er der knyttet syv såkaldte delpolitikker. Sådanne delpolitikker er ikke obligatoriske, men er udtryk for områder, som organisationen kan have særligt fokus på. Delpolitikkerne omhandler: lønpolitik, jubilæer, tjenestefrihed, vold og trusler, rygepolitik, alkohol og misbrug, omlægninger og

besparelser.

Arbejdsgruppen arbejder videre med en justering af delpolitikker.

Kort om HMU procedureretningslinjerne

Procedureretningslinje er aftaler om, hvordan et bestemt emne drøftes i MED-systemet. Det kan fx handle om hvilke MED-niveauer, der skal inddrages i et emne, og hvornår MED-niveauet skal inddrages i processen. Det kan også handle om, hvilke tidspunkter på året et emne skal drøftes.

Disse procedureretningslinjer er nært knyttet an til Personale og Ledelsespolitikken. Det er hensigtsmæssigt at justere og føre dem ajour, således de stemmer med Personale og Ledelsespolitikken, og det er naturligt at dette varetages af arbejdsgruppen, som har arbejdet med personale-og ledelsespolitikken.

Kort om SKAL retningslinjer

SKAL retningslinjer er ligeledes obligatoriske jfr. MED rammeaftalen og parternes aftale om trivsel og sundhed. Arbejdsgruppen, som har arbejdet med Personale og Ledelsespolitikken vil videreføre samarbejdet og tage fat på et serviceeftersyn af retningslinjerne, således der skabes den rette sammenhæng til Personale og Ledelsespolitikken samt procedureretningslinjerne.

Bilag

Udkast til Personale og Ledelsespolitik

PL politik- HMU den 8. februar 2022

Punkt 67: Arbejdsmiljømål og strategi v. Maria Sofia Schou

87.00.00-A00-2-21

Resume

Randers kommunes seneste arbejdsmiljømål er udløbet og der skal derfor jf. arbejdsmiljøloven fastsættes nye mål for arbejdsmiljøet. De kommende mål vil gælde frem mod 2030 for hele arbejdsmiljø og MED organisationen i Randers kommune.

Formålet med arbejdsmiljømålene er at styrke udviklingen af attraktive arbejdspladser herunder sikre et sikkert og sundt arbejdsmiljø med høj trivsel, en stor grad af tillid og et godt samarbejde om løsning af kerneopgaven. Arbejdsmiljømål og Strategi er sammenhængende med Randers Kommunes Personale og Ledelsespolitik og MED-aftale samt Aftale om trivsel og sundhed på de offentlige arbejdspladser.

Indstilling:

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget

1. At arbejdsmiljømål og strategi drøftes

Referat

Maria Sofia Schou præsenterede de nye Arbejdsmiljømål og strategi. Arbejdsmiljømål og strategi blev drøftet og tiltrådt. Slides fra oplæg er vedhæftet.

Sagsfremstilling

Randers kommunes seneste arbejdsmiljømål er udløbet og der skal derfor jf. arbejdsmiljøloven fastsættes nye mål for arbejdsmiljøet. De kommende mål vil gælde frem mod 2030 for hele arbejdsmiljø og MED organisationen i Randers kommune.

Udkast til de fremtidige arbejdsmiljømål og strategi inkluderer dels de tidligere arbejdsmiljømål, de nye nationale mål, bekendtgørelsen for det psykiske arbejdsmiljø samt indspil fra HMU arbejdsmiljødrøftelse i 2021.

1.1 Tidligere arbejdsmiljømål

De tidligere mål i Randers Kommune har været meningsgivende i organisationen og der har været en stærk evalueringskultur omkring dem.

Tidligere arbejdsmiljømål:

- Nedbringelse af sygefraværet - "Vi vil under 10 arbejdsdage"
- Nedbringelse af antallet af arbejdsskader - "Et sundt og sikkert arbejdsmiljø for alle"
- Trivselsmåling og psykisk APV 2019 - "Vi vil fastholde høj trivsel"

1.2 Nye nationale mål for 2020-2030

Regeringen og arbejdsmarkedets parter har for perioden 2020-2030 nedsat nye nationale mål for arbejdsmiljøet, som alle arbejdsgivere skal være med til at udmønte. Der er nedsat mål inden for fire arbejdsmiljøemner: arbejdsulykker, kemisk arbejdsmiljø, ergonomisk arbejdsmiljø og psykisk arbejdsmiljø. Målene er relateret til de væsentligste arbejdsmiljøproblemer, der opleves på private og offentlige arbejdspladser og er samtidig fastsat på baggrund af forskningsbaserede viden om arbejdsmiljøet. De nationale mål har fokus på både at styrke den forebyggende indsats og reducere arbejdsmiljøproblemer.

Der er på den baggrund følgende nationale mål:

- Arbejdsulykker: Stærk sikkerhedskultur på arbejdspladser - færre skal udsættes for arbejdsulykker
- Kemisk arbejdsmiljø: Sikkert og sundt arbejde med kemi - færre skal udsættes for farlig kemi på arbejdspladsen

- Ergonomisk arbejdsmiljø: Sikkert og sundt ergonomisk arbejdsmiljø - færre skal udsættes for væsentlige fysiske belastninger
- Psykisk arbejdsmiljø: Sikkert og sundt psykisk arbejdsmiljø - færre skal udsættes for væsentlige psykiske belastninger

1.3 Bekendtgørelse på psykisk arbejdsmiljø

I efteråret 2020 er der endvidere kommet en bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø. Det væsentlige er, at arbejdet tilrettelægges og udføres således, at påvirkningerne både ud fra en individuel og samlet vurdering er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige på kort og lang sigt. Af særlige temaer findes der følgende:

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

1.4 Arbejdsmiljødrøftelse i Hovedudvalget

Hovedudvalget har ved den seneste årlige arbejdsmiljødrøftelse i 2021, haft et ønske om fokus på følgende områder:

- Nyansatte - introduktion og forebyggelse af arbejdsulykker
- Vold og trusler
- Fysisk arbejdsmiljø med fokus på indeklima og støj
- Sammenhæng mellem ressourcer og opgaver

2.0 Arbejdsmiljømål frem mod 2030

Formålet med målene er at styrke udviklingen af de attraktive arbejdspladser i Randers Kommune. Et sikkert og sundt arbejdsmiljø med høj trivsel og fokus på attraktive arbejdsfællesskaber omkring kerneopgaven er endvidere afgørende for, at borgerne oplever både høj værdi og kvalitet i opgaveløsningen. Der er i regi af den nedsatte arbejdsgruppe under Hovedudvalget (se deltagere nedenfor) udarbejdet forslag til tre mål med dertilhørende delmål samt en tilhørende arbejdsmiljøstrategi.

De tre mål er kort gengivet her:

En arbejdsplads med høj trivsel og fremmøde

- Vi vil fremme høj trivsel
- Vi vil styrke et stabilt fremmøde
- Vi vil arbejde for et lavt sygefravær

En tryk og stærk sikkerhedskultur

- Vi vil fremme et godt fysisk arbejdsmiljø
- Vi vil forebygge arbejdsulykker
- Vi vil styrke introduktion af nyansatte

Et psykisk sundt og attraktivt arbejdsmiljø

- Vi vil styrke det psykiske arbejdsmiljø
- Vi vil fremme den attraktive arbejdsplads
- Vi vil understøtte det meningsfulde arbejde

Se bilag: Udkast til arbejdsmiljømål og strategi

3.0 Organisering og kommunikation

Til udarbejdelse af nye mål blev der nedsat en arbejdsgruppe under hovedudvalget bestående af:

Medarbejderrepræsentanter: Anette Dolleris Clemmensen, Harald Lytzen, Jane Bach Rode og Jack Thorøe Nielsen

Ledelsesrepræsentanter: Maria Schou, Jan Pedersen, Ditte Bach Sørensen

Arbejdsmiljøkoordinator og sekretær for arbejdsgruppen: Lene Skjøtt

Arbejdsgruppen har haft til opgave at komme med udkast til Randers Kommunes arbejdsmiljømål og strategi. Arbejdsgruppen har mødtes hen over efteråret 2021 og haft som mål, at de kommende arbejdsmiljømål skal være relevante både centralt og decentralt. At målene skal kunne følges op på både kvantitativt og kvalitativt samt at strategien beskriver, hvem der har hvilke roller og opgaver i forhold til arbejdet med målene centralt og decentralt.

Arbejdsmiljømålene og strategien er endvidere tænkt ind i arbejdet med den reviderede Personale- og Ledelsespolitik, således disse supplerer hinanden.

Bilag

Udkast Arbejdsmiljømål og strategi - HMU møde 8.2.22

PP Nye arbejdsmiljømål og strategi 2021-30

Punkt 68: Budget/økonomi v. Lars Sønderby

81.38.04-A00-2-21

Indstilling:

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget

1. at orienteringen om kommunens økonomi tages til efterretning og den forventede budgetprocedure for budget 2023-26 drøftes

Beslutning

Lars Sønderby fremlagde den forventede budgetprocedure for budget 2023-2026. Hovedudvalget tog orienteringen til efterretning.

Slides fra oplæg er vedhæftet.

Sagsfremstilling

Budget/økonomi v. Lars Sønderby

Der gives en status vedrørende kommunens økonomi - herunder regnskab 2021.

Der gives endvidere en orientering om det forventede indhold af og tidsplanen for budgetproceduren 2023-2026. På baggrund af orienteringen ønskes der en drøftelse om den forventede budgetprocedure - herunder udarbejdelsen af det effektiviserings- og besparelseskatalog, som skal udarbejdes som led i budgetlægningen med henblik på udmøntning af det årlige 0,5%-effektiviseringskrav, der er indeholdt i budgettet fra 2024 og frem.

Bilag

Plancher budgetprocedure 2023-26 - HMU februar 2022

Punkt 69: Planlægning af dialogmøde m. Økonomiudvalget d. 14. marts v. Lars Sønderby

81.38.04-A00-2-21

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

Beslutning

Arbejdsgruppens opgave bliver at planlægge dialogmødet med Økonomiudvalget. Arbejdsgruppen består af; Lars Sønderby, Jan Nielsen, Suna V. Hansen, Jack Thorøe og Jesper Kragh.

Sagsfremstilling

Planlægning af dialogmøde m. Økonomiudvalget d. 14. marts

Hovedudvalget afholder normalvis 2 årlige dialogmøder med Økonomiudvalget (forventes i udgangspunktet også indarbejdet i tidsplanen for den forventede budgetprocedure 2023- 2026). Mødet i 1. halvår, som i år er berammet til d. 14. marts, gennemføres i forbindelse med behandling af forslag til budgetproceduren. Mens mødet i 2. halvår, som er berammet til d. 8. september, afholdes i forbindelse med 1. behandling af budgettet.

Der nedsættes en arbejdsgruppe under Hovedudvalget bestående af leder - samt medarbejderrepræsentanter der skal planlægge indhold og proces på mødet, herunder udarbejde forslag til dagsorden. Hovedudvalget orienteres om dagsordenen på mødet d. 10. marts.

Punkt 70: Program for HMU-seminaret v. Marianne Dalby Møller

81.38.00-A00-3-21

Resume

HMU har besluttet at afholde et fælles seminar, som har til formål yderligere at styrke samarbejdet i udvalget. Arrangementet gennemføres den 23.-24. maj 2022. Formandskabet har udarbejdet program for seminaret, som vil blive uddybet på mødet.

Indstilling:

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget

1. at HMU tager orienteringen om seminarprogrammet til efterretning

Referat

Hovedudvalget tog orienteringen til efterretning.

Sagsfremstilling

HMU's formandskab har udarbejdet program for det fælles seminar, som gennemføres den 23.-24. maj 2022. Et af hovedpunkterne er et ordinært HMU-møde, som blandt andet vil indeholde et genbesøg i HMU's kodes og en drøftelse af samarbejdsformen fremadrettet. Endvidere vil fremtidsforsker Anne-Marie Dahl lede udvalget gennem en workshop om fremtidens velfærd. Derudover er der plads til indslag, som styrker sammenhængen i udvalget.

Program for seminaret er vedhæftet og vil blive uddybet på mødet.

Bilag

Program for seminar

Punkt 71: Årlig beretning fra Feriefonden 2021 samt valg af medarbejderrepræsentanter hertil v. Birgitte Frank

81.38.04-A00-2-21

Indstilling:

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget

1. at orientering om bestyrelsens arbejde i 2021 samt status på feriehus og økonomi tages til efterretning
2. at medarbejdersiden i Hovedudvalget udpeger 2 medarbejderrepræsentanter samt 2 suppleanter til Feriefondens bestyrelse

Beslutning

Hovedudvalget tog orienteringen til efterretning. Birgitte Frank og Hanne Dahl Jacobsen blev valgt til bestyrelsen og Karina Ibsen og Berit Gleerup blev valgt som suppleanter.

Sagsfremstilling

Årlig beretning fra Feriefonden 2021 samt valg af medarbejderrepræsentanter hertil v. Birgitte Frank

Birgitte Frank fra Feriefondens bestyrelse giver en orientering om bestyrelsens arbejde i 2021 samt status på feriehus og økonomi. Beretning for 2021 er vedhæftet som bilag.

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 2022 er Birgitte Frank og Hanne Dahl Jacobsen på valg fra bestyrelsen.

Begge er villige til genvalg.

Som suppleanter foreslås Karina Ibsen og Berit Gleerup da Kristina Krone udtræder af bestyrelsen grundet nyt job. Berit Gleerup er HK'er og ansat på Blicherskolen.

Bilag

Feriefonden_Bestyrelsens beretning 2021

Punkt 72: Anmodning om ændring i lokale MED-udvalg i Center for Voksenhandicap v/Helene Bækmark

81.38.05-P35-12-20

Resume

Med virkning fra 1/6-2020 blev der truffet beslutning om en tilpasning af strukturen i Center for Voksenhandicap.

Organisatorisk blev det besluttet at sammenlægge Botilbuddene Syd med Botilbuddene Nord.

Ledelsesmæssigt referer tilbuddene herefter til fælles botilbudsledelse i Botilbuddene Voksenhandicap.

Styrken ved den tilpassede organisation er at samle ydelserne på botilbudsområdet i en fælles enhed, der fremadrettet kan koordinere og udvikle indsatser på tværs.

Indstilling:

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget

1. at sammenlægning af LMU for botilbuddene Nord og Syd til nyt LMU for "Botilbuddene Voksenhandicap" godkendes.

Beslutning

Tiltrådt.

Sagsfremstilling

Botilbuddene Voksenhandicap i Center for Voksenhandicap - tilpasning af LMU-strukturen:

Med virkning fra 1/6-2020 blev der truffet beslutning om en tilpasning af strukturen i Center for Voksenhandicap. Organisatorisk blev det besluttet at sammenlægge Botilbuddene Syd med Botilbuddene Nord. Ledelsesmæssigt referer tilbuddene herefter til fælles botilbudsledelse i Botilbuddene Voksenhandicap.

Styrken ved den tilpassede organisation er at samle ydelserne på botilbudsområdet i en fælles enhed, der fremadrettet kan koordinere og udvikle indsatser på tværs.

Den organisatoriske tilpasning har betydning for de to LMU'er tidligere forankret under Botilbuddene Nord (LMU Nord) og Botilbuddene Syd (LMU Syd). I den nuværende LMU struktur henføres begge udvalg til botilbudsledelsen i Botilbuddene Voksenhandicap, og denne foreslås tilpasset, således at der fremadrettet vil være ét LMU for Botilbuddene Voksenhandicap. Dette for at sikre overensstemmelse med Randers Kommunes MED-aftale der tilsiger "at MED-strukturen til enhver tid skal være i overensstemmelse med kommunens ledelsesstruktur" (MED aftalen § 4, s. 10). Samt ønsket om at understøtte den organisatoriske tilpasning mellem Nord og Syd.

LMU for Botilbuddene Voksenhandicap vil efter tilpasningen dække tilbuddene:

- Bostedet Høvejen
- Bostedet Neptunvej
- Bocenter Harrikslev
- Kastanjebo
- Bostedet Marienborgvej.

Tilpasningen vil have betydning for begge LMU'er i botilbuddene, hvorfor der har været en dialog med tillidsrepræsentanter for de faglige organisationer på et møde d. 1/7-21, samt i en dialog på LMU Nord og LMU Syd, hvor der var opbakning til de videre drøftelser angående tilpasning af LMU strukturen.

Det konkrete forslag til ny struktur er drøftet og tiltrådt på møder d. 16/12-21.

Dialogen i LMU'erne og forslaget til fremtidig LMU struktur tog udgangspunkt i:

Sammenlægning af de to LMU'er på botilbudsområdet, til ét samlet LMU for Botilbuddene Voksenhandicap.

På baggrund af dialogerne i de lokale LMU'er er der udarbejdet et forståelsespapir, underskrevet af formand og næstformand, hvor sammensætningen af det kommende LMU er beskrevet.

I nedenstående tabeller ses den nuværende sammensætning af de to LMU'er, forslag til drøftelse på LMU niveau, samt endeligt forslag, der indstilles godkendt i HMU:

Tabel 1: Den nuværende LMU-struktur:

	LMU Nord	LMU Syd	I alt
LO	3	3	6
AC	0	0	0
FTF	0	0	0
Arbejdsmiljørepræsentant	3	2	5
I alt	6	5	11
Ledelsesrepræsentant	3	3	6

Ledelsens forslag til tilpasning af LMU-struktur er drøftet ud fra følgende sammensætning:

Tabel 2: Forslag til kommende LMU:

	LMU - Botilbuddene Voksenhandicap
Medarbejderrepræsentant	5
Arbejdsmiljørepræsentant	5
I alt	10
Ledelsesrepræsentant	5

Tabel 3: Efter dialog i de berørte LMU'er indstilles nedenstående sammensætning af nyt LMU, godkendt i HMU:

	LMU – Botilbuddene Voksenhandicap
Medarbejderrepræsentant	6
Arbejdsmiljørepræsentant	5
I alt	11
Ledelsesrepræsentant	5

På baggrund af drøftelserne i de lokale MED udvalg den 16.12.21, er der enighed om at udvide pladserne til medarbejderrepræsentanter i forhold til det fremsendte forslag fra ledelsen. Dette på baggrund af ønsker fra medarbejdersiden om hensyn til en bred repræsentation af de enkelte tilbud, samt hensyn til at MED drøftelser forankres blandt flere medarbejdere.

Det fremgår af vedlagte forståelsespapir, at pladserne til AMR vælges af og blandt samtlige AMR på Botilbuddene Voksenhandicap. Samtidig understreges det, at pladserne som medarbejderrepræsentanter, udover antallet af tillidsrepræsentanter, skal vælges blandt samtlige medarbejdere i Botilbuddene Voksenhandicap.

Det vurderes, at der med ovennævnte sammensætning etableres et samlet LMU for Botilbuddene Voksenhandicap, efter principperne i MED aftalen for Randers Kommune omkring sammensætning af lokal MED jf. MED aftalens § 8, herunder hensyn til repræsentativitet og botilbuddenes geografiske struktur.

Det vurderes endvidere, at forslaget til ny LMU-struktur sikrer, at udvalget vil være af en sådan størrelse og med en sådan sammensætning, at arbejdet i praksis kan fungere.

Lokalt Område MED i Center for Voksenhandicap samt Sektor-MED Social er orienteret om denne indstilling til HMU.

Bilag:

- Forståelsespapirer fra møder i LMU Nord og LMU Syd - underskrevet af formandskabet.
- Organisationsdiagram Center for Voksenhandicap 2019.
- Organisationsdiagram Center for Voksenhandicap 2021.

Økonomi

Der er ingen økonomiske konsekvenser ved beslutningen.

Bilag

Center for Voksenhandicap 2021

Center for Voksenhandicap 2019

Forståelsespapir LMU Syd

Forståelsespapir LMU Nord

Punkt 73: Anmodning om ændring i lokalt MED-udvalg i Center for Psykiatri og Socialt Udsatte v/Helene Bækmark

81.38.05-P35-1-22

Resume

Der anmodes om ændring i den nuværende MED-organisering med henblik på at sikre en mere nærværende og lokalt orienteret MED-relation.

Samtidig ønskes en MED-struktur, der afspejler ændring i ledelsesstrukturen.

I foråret 2022 ændres ledelsesstrukturen i Center for Psykiatri og Socialt Udsattes bo-område. Det er vurderingen, at kompleksiteten på området gør det nødvendigt at mindske ledelsesspændet for at give mulighed for nærværende ledelse.

Nuværende niveau 5 leder får udvidet sit kompetenceområde, og bliver niveau 4 leder for støttecentre samt botilbuddet Vester Tværevej.

Der er ansat ny niveau 4 leder, som vil få fokus på ledelse af Paderuphus.

Indstilling:

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget

1. at anmodning om ændring af lokalt MED-udvalg i Center for Psykiatri og Socialt Udsatte tiltrædes

Beslutning

Tiltrådt.

Sagsfremstilling

Der anmodes om ændring i den nuværende MED-organisering med henblik på at sikre en mere nærværende og lokalt orienteret MED-relation.

Samtidig ønskes en MED-struktur, der afspejler ændring i ledelsesstrukturen.

I foråret 2022 ændres ledelsesstrukturen i Center for Psykiatri og Socialt Udsattes bo-område.

Bo-området ledes i dag af en niveau 4 leder, som dermed har den overordnede ledelse af støttecentre og bo-området, der omfatter 40 medarbejdere, ansat på hhv.:

- Paderuphus - et socialpsykiatrisk botilbud
- Vester Tværevej - et botilbud med tilkøbt bostøtte
- 4 Støttecentre (Nørrebrogade, Sjællandsgade, Infanterivej og Solsorten).

De 4 støttecentre har daglig ledelse af en niveau 5 leder.

Det er centerledelsens vurdering, at ledelsesspændet er for stort, når man tager områdets kompleksitet i betragtning - og der ønskes en opdeling af ledelsesspændet.

Derfor er følgende besluttet:

- Nuværende niveau 5 leders kompetenceområde udvides derfor til niveau 4 ledelsesansvar, som dækker:
 - 4 støttecentre (Nørrebrogade, Sjællandsgade, Infanterivej og Solsorten)
 - Vester Tværevej.
- Ny niveau 4 leder tiltræder den 1. februar 2022. Den nye leder vil bruge ledelseskraften på at gøre Paderuphus til et velfungerende botilbud.

Nuværende MED-struktur på bo-området:

I den nuværende MED-struktur har bo-/støttecenter-området et lokalt MED-udvalg (LMU), der omfatter de nævnte tilbud under området: Paderuphus, Vester Tværvej samt de 4 støttecentre.

Ønske til ny MED-struktur på bo-området:

Den nuværende organisering af lokal-MED for botilbud og støttecentre - psykiatriområdet ønskes derfor opdelt som følger:

- Botilbuddet Vester Tværvej og støttecentrene forbliver samlet i et lokalt MED-udvalg (LMU)
- Botilbuddet Paderuphus forankres i eget personalemøde med MED-status.

Lokal behandling af anmodningen:

Anmodningen er behandlet på lokal MED-møde den 5. januar 2022.

Det lokale MED-udvalg tiltrådte anmodningen om opdeling i ovenstående LMU og personalemøde med MED-status.

Anmodningen vedlægges - underskrevet af formandsskabet i LMU for Bo- og støttecenter området.

Organisationsplan for hhv. 2021 og 2022 for Center for Psykiatri og Socialt Udsatte vedlægges.

Økonomi

Der er ingen økonomiske konsekvenser ved beslutningen.

Bilag

Forståelsespapir - opdeling af LMU - Bo-støttecenter området - Center for Psykiatri og Socialt Udsatte

Center for Psykiatri og Socialt Udsatte - 2021

Center for Psykiatri og Socialt Udsatte - 2022

Punkt 74: Anmodning om ændring i FOA medarbejdersammensætning i Lokal Område MED på Dagtilbudsområdet v. Michael Maaløe

81.38.04-A00-2-21

Indstilling:

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget

1. at ændringen i medarbejdersætningen på FOA's område i Lokalt Område på Dagtilbudsområdet tiltrædes

Beslutning

Tiltrådt.

Sagsfremstilling

Anmodning om ændring i FOA medarbejdersammensætning i Lokal Område MED på Dagtilbudsområdet v. Michael Maaløe.

Ønske om ændring i FOA TR-struktur på det kommunale dagtilbudsområde

FOA har rettet henvendelse til Børn og Skole forvaltningen med ønske om at ændre i TR strukturen på det kommunale daginstitutionsområde. I den nuværende TR-struktur på det kommunale dagtilbudsområde er det aftalt, at der er 1 TR fra FOA pr. pædagogisk leder i det kommunale dagtilbud. Dvs. ca. 6 FOA TR pr. dagtilbudsområde, og ca. 31 FOA TR i alt ved de 5 dagtilbud.

FOA ønsker fremadrettet, at der vælges 1 FOA tillidsrepræsentant i hvert af de 5 kommunale dagtilbud, i alt 5 FOA tillidsrepræsentanter pr. dagtilbud. Ligeledes at der vælges 1 FOA TR suppleant i hvert af de 5 kommunale dagtilbud, i alt 5 FOA TR suppleanter pr. dagtilbud.

Ændring i aftalt medarbejdersammensætning i Lokal Område MED som følge af ændring i FOA TR-struktur
I det lokale Område MED på dagtilbudsområdet er repræsentationen af medarbejderrepræsentanter i udvalget centralt aftalt i tillæg til den lokale MED-aftale indgået i 2013. Derfor skal dette forelægges for Hovedudvalget. Den generelle medarbejderrepræsentationen i de andre lokale Område MED Udvalg på henholdsvis Omsorgs - samt Socialområdet aftales lokalt på området.

I nævnte aftale fremgår det, at valgte FOA TR pr. pædagogisk leder, som nævnt ovenfor, på dagtilbudsområdet indgår i det lokale Område MED-udvalg

Ændringen i TR-struktur på FOA-området betyder, at medarbejdersammensætningen i det Lokale Område MED ændres til at omfatte 1 FOA TR samt 1 FOA TR suppleant i hvert af de 5 lokale Område MED. TR suppleanten vil indgå som medarbejderrepræsentant i udvalget.

Evaluerings af den nye TR og MED struktur

Det er aftalt, at den nye FOA TR - og MED organisering på det kommunale Dagtilbudsområde evalueres med udløb af den kommende MED-valgperiode, der udløber pr. 28. februar 2024.

Anmodningen er vedhæftet som bilag.

Bilag

Ændring i FOA repræsentanter i lokal Område MED på dagtilbudsområdet

Punkt 75: Meddelelser v. formandskabet

81.38.04-A00-2-21

Beslutning

Nyt byråd og udvalg er nu i fuld gang med deres arbejde. Byrådet holder visionsseminar i marts 2020 og skal genbesøge tidligere vision samt tage stilling til ønskede kommende politikker.

Det er frem over Kommunaldirektøren, der har kompetencen til at politianmelde sager vedrørende chikane, brud på tavshedspligten mv.

Der har været en politisk drøftelse af whistleblowerordningen og det ønskes, at ordningen drøftes på et kommende Hovedudvalgsmøde.

Byrådet har besluttet, at der gennemføres en arbejdsmiljøundersøgelse i Børn og Skoleforvaltningen.

Der planlægges en temadrøftelse i HMU om kommunikation, sociale medier og pressehåndtering. HMU's medlemmer er velkomne til at kontakte Kommunikationsafdelingen for råd og vejledning, hvis der er behov for det.

Sagsfremstilling

Meddelelser v. formandskabet

Punkt 76: Punkter til kommende møder v. Jesper Kaas Schmidt

81.38.04-A00-2-21

Beslutning

Punkter til kommende møder blev gennemgået.

Sagsfremstilling

Punkter til kommende møder v. Jesper Kaas Schmidt

Møde den 10. marts

- Økonomi/budget
- Konstituering af nyt Hovedudvalg
- Status på arbejdet med kønsligestillingspolitikken
- Status på arbejdet med Frem mod fuldtid
- Status på Strategi for rekruttering og kompetenceudvikling

Møde den 23. maj i forbindelse med seminar for HMU:

- Genbesøg i HMU's kodeks og drøftelse af samarbejdsformen fremadrettet Byrådets vision
- Personale - og arbejdsmiljøredegørelse samt årlig arbejdsmiljødrøftelse
- Trivselsmåling 2022 og AM-konferencen
- Budget/økonomi (Budgetproces)
- Planlægning af dialogmøde m. Økonomiudvalget d. 8. september
- Personale - og Ledelsespolitikken og retningslinjer
- Drøftelse af det kommende års temadrøftelser