

REFERAT MED Hovedudvalg d. 12-12-2023

Mødedato Tirsdag d. 12. december 2023 kl. 12:00

Mødested D.2.58

Indholdsfortegnelse

Temadrøftelse om psykologisk tryghed v. Lene Skjøtt.....	3
Økonomi v. Lars Sønderby.....	4
Proces og kommunikation om sygefravær og fratræden v. Maria Schou.....	5
Punkter til kommende møder v. Jesper Kaas Schmidt.....	6
Meddelelser v. formandskabet.....	7
Evaluerings af mødet – set gennem kodeks for det gode samarbejde v. Anne-Britt Møller Nielsen Rø	8

Punkt 45: Temadrøftelse om psykologisk tryghed v. Lene Skjøtt

81.38.04-A00-1-23

Resume

Hovedudvalget skal have en temadrøftelse om psykologisk tryghed. Lene Skjøtt lægger op til drøftelsen.

Indstilling:

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget

1. At drøfte psykologisk tryghed

Referat

Der var en drøftelse af Psykologisk Tryghed. Der udarbejdes konkrete værktøjer som lægges på BROEN under MED-årshjulet, til at understøtte drøftelser i MED og på arbejdspladserne.

Sagsfremstilling

Sagsfremstilling

MED-årshjulet angiver, at der i 4. kvartal skal være en drøftelse af det overordnede tema "Vold, mobning og chikane". Temaet belyses gennem et oplæg omkring psykologisk tryghed.

Oplevelsen af psykologisk tryghed på arbejdspladsen er en forudsætning for at kunne skabe et sikkert og sundt psykisk arbejdsmiljø. Herudover er det et fundament for at kunne forebygge og håndtere krænkende og uhensigtsmæssig adfærd.

Arbejdsmiljøkoordinator Lene Skjøtt giver et oplæg på ca. 15 minutter, hvorefter der lægges op til plenumdrøftelse og opsamling i ca. 15 minutter.

Punkt 46: Økonomi v. Lars Sønderby

81.38.04-A00-1-23

Resume

Der bliver givet en orientering om forventet regnskab 2023 samt en kort status på udmøntningen af budget 2024-2027.

Indstilling:

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget

1. at tage orienteringen til efterretning

Referat

Der blev givet en orientering som blev taget til efterretning

Sagsfremstilling

Sagsfremstilling

Der gives en orientering om forventet regnskab 2023 samt der gives en kort status på udmøntningen af budget 2024-2027.

Punkt 47: Proces og kommunikation om sygefravær og fratræden v. Maria Schou

81.00.00-A00-8-23

Resume

Der bliver lagt op til en drøftelse af, hvordan den gode kommunikation og proces i forbindelse med medarbejdernes sygefravær og afskedigelser kan styrkes.

Oplæg til drøftelsen vil bestå af en præsentation af, hvordan der bliver arbejdet med håndtering af ovenstående i praksis. Dette belyses fra såvel medarbejder- som lederperspektiv.

Indstilling:

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget

1. at drøfte kommunikation og proces i forbindelse med sygefravær og fratræden

Referat

Formanden takkede for en god drøftelse med mange gode perspektiver.

Hovedudvalget er enige om, at en god proces og kommunikation i forbindelse med ansattes sygefravær og fratræden er meget vigtig. Hovedudvalget ønsker, at Randers Kommune er en attraktiv arbejdsplads, hvor værdien ordentlighed er i centrum. Her er samarbejdet og den konstruktive dialog mellem ledelse, TR og AMR vigtig.

Sagsfremstilling

Baggrund

Hovedudvalget drøfter, hvordan den gode kommunikation og proces i forbindelse med medarbejdernes sygefravær og afskedigelser kan styrkes.

Tre medarbejderrepræsentanter vil som oplæg til drøftelsen præsentere deres erfaringer samt hvordan kommunikation, proces og samarbejde kan opleves fra et medarbejderperspektiv. Desuden vil ledelsesrepræsentanter fremlægge hvordan der bliver arbejdet med kommunikation og proces i forbindelse med medarbejderes sygefravær og afskedigelse.

Om rammerne for håndtering af sygefravær og afskedigelse

I Randers Kommune er værdien ordentlighed i centrum i samarbejdet med medarbejderne både i sygefraværssager og ved afskedigelse. I den forbindelse arbejdes der med anerkendende kommunikation, hvor der er fokus på muligheder fremfor begrænsninger. Der stilles åbne spørgsmål, lyttes aktivt og skabes en fælles forståelse for formålet med samtalen. Ved sygefravær har Randers Kommune i sin sygefraværprocedure både forebyggende trivselssamtale, omsorgsopkald efter 3-4 dages fravær, sygefraværssamtaler efter 2 ugers fravær, obligatorisk sygefraværssamtale senest efter 4 uger samt samtale ved gentagende fravær. Formålet er, at medarbejderne oplever, at de behandles retfærdigt og på forhånd er informeret om, hvad der i store træk vil ske, hvorfor og hvornår det vil ske i forbindelse med en sygemelding.

Som offentlig arbejdsplads er Randers kommune underlagt forvaltningsretlige principper - også når ledere skal håndtere afskedigelser. Det drejer sig især om krav om saglighed i afskedigelsen, hvorunder der kan blive indhentet oplysninger hos fagekspertter om helbreds-mæssige forhold i form af f.eks. mulighedserklæringer. Der er ligeledes krav om samtaler med medarbejder med mulighed for bisidders deltagelse. Derfor skal medarbejderne have mulighed for at afgive høringssvar om påtænkt opsigelse. Og lederne skal iagttage tavshedspligt og håndtere personfølsomme oplysninger korrekt, ligesom informationen og kommunikationen om en afskedigelsessags forløb skal foregå på en værdig og hensigtsmæssig måde.

Punkt 48: Punkter til kommende møder v. Jesper Kaas Schmidt

81.38.04-A00-1-23

Resume

Der bliver givet en orientering om punkter til kommende møder i Hovedudvalget

Indstilling:

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget

1. at tage orienteringen til efterretning

Referat

Orienteringen blev taget til efterretning.

Sagsfremstilling

I skrivende stund er der følgende punkter til kommende møder:

Den 31. januar

- Status vedrørende arbejdet med tilpasning af MED-aftalen
- Orientering fra Feriefondens bestyrelse
- Opsamling på seniorpartnerskabet og drøftelse vedrørende seniorer
- Orientering om program for HMU-seminaret den 14.-15. maj
- Økonomi/budget
- Planlægning af dialogmøde med Økonomiudvalget d. 11. marts

Den 10. april

- Drøftelse af personale og arbejdsmiljøredegørelse
- Godkendelse af den tilpassede MED-aftale
- Status vedrørende forbrug af AKUT-midler samt forslag til anvendelse af midlerne i overenskomstperioden 1. april 2024-31. marts 2027
- Økonomi/budget

Punkt 49: Meddelelser v. formandskabet

81.38.04-A00-1-23

Beslutning

Orienteringen blev taget til efterretning.

Sagsfremstilling

Formandskabet har besluttet at der skal afholdes en opstartsaktivitet i april måned 2024 for det ny konstituerede Hovedudvalg.

Alle medlemmer af Hovedudvalget vil blive indbudt til arrangementet, som har til formål at klæde deltagerne bedst muligt på i forhold til Hovedudvalgets kompetencer, rollerne i MED herunder formandskabet, arbejdet med MED-årshjulet mv.

Det foreslås, at Sanne Nikolajsen fra FOA bliver engageret som oplægsholder, og at der bliver mulighed for en vekselvirkning mellem oplæg, spørgsmål og drøftelser.

Punkt 50: Evaluering af mødet – set gennem kodeks for det gode samarbejde v. Anne-Britt Møller Nielsen Roesen

81.38.04-A00-1-23

Resume

*Hovedudvalget evaluerer dagens møde gennem kodeks for det gode samarbejde
Anne-Britt Møller Nielsen lægger for med sit perspektiv.*

Indstilling:

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget

1. at evaluere dagens møde

Referat

Med udgangspunkt i Hovedudvalgets kodeks for det gode samarbejde, evaluerede medarbejderrepræsentant Anne-Britt Møller Nielsen Roesen mødet.

Sagsfremstilling

Sagsfremstilling

Anne-Britt Møller Nielsen Roesen lægger for med sit perspektiv på mødets forløb.

Hovedudvalgets kodeks for det gode samarbejde fremgår nedenfor:

- **Vi skal gøre en forskel**
- Vi møder op velforberedte, deltager aktivt og er mentalt til stede under hele mødet
- Vi fokuserer udelukkende på mødets dagsorden
- Vi bakker op om Hovedudvalget som et personalepolitisk rum - ikke et politisk rum
- Vi accepterer hinandens forskellige roller og vilkår
- Vores individuelle stemmer og perspektiver er ligeværdige
- Vi har en anerkendende tilgang til hinanden, holder en ordentlig tone og giver plads til humor
- Vi er oprigtigt nysgerrige og undersøgende på hinandens perspektiver
- Vi har en åben og ærlig dialog, hvor vi taler os direkte ind i problemstillingerne
- Vi lader os påvirke af hinandens argumenter og deler både viden og uvidenhed