

REFERAT MED Hovedudvalg d. 14-05-2024

Mødedato Tirsdag d. 14. maj 2024 kl. 13:00

Mødested Comwell Hotel - Rebild Bakker

Indholdsfortegnelse

Kodeks for Hovedudvalget v. Gitte Mygind.....	3
Økonomi/budget v. Lars Sønderby.....	4
Planlægning af dialogmøde med økonomiudvalget d. 5. september v. Lars Sønderby.....	5
Tilpasning af MED-aftalen v. Karsten Krogh Madsen.....	6
Ny bekendtgørelse om systematisk arbejdsmiljø v. Lene Skjøtt.....	7
Rammer for frihed med og uden løn v. Maria Schou.....	8
Jubilæumsgratiale i Randers Kommune v. Maria Schou.....	10
Meddelelser v. formandskabet.....	13
Punkter til kommende møder v. Jesper Kaas Schmidt.....	14
Evaluering af mødet med udgangspunkt i Hovedudvalgets kodeks v. Pernille Rafn.....	15

Punkt 26: Kodeks for Hovedudvalget v. Gitte Mygind

81.38.04-A00-2-23

Resume

Hovedudvalget skal drøfte kodeks for det gode samarbejde i udvalget med mulighed for justering. Herunder drøfte kommunikation mellem Hovedudvalget og den øvrige MED-struktur.

Indstilling

Indstilling:

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget

1. at drøfte kodeks for det gode samarbejde

Referat

Hovedudvalget havde en lang og god drøftelse med udgangspunkt i kodeks for det gode samarbejde i udvalget. Kodeks er velfungerende som evalueringsredskab efter hvert møde. Delelementerne er stadig relevante for HMU's samarbejde og kommunikation.

Der var ønsker til mindre justeringer i kodeks. Disse bliver implementeret i kodeks og aftales endeligt i formandskabet. Det justerede kodeks bliver fremlagt på kommende HMU-møde.

Derforuden blev det drøftet ønsket om at indlægge pause undervejs i hvert af de ordinære møder i Hovedudvalget.

Kommunikation mellem Hovedudvalget og resten af MED-organisationen blev ligeledes drøftet. Det nuværende niveau for omfanget af referater vurderes tilfredsstillende, men det kan ved udvalgte sager aftales mere fyldige referater. Der er altid mulighed for at enkelte medlemmer eller medarbejdersiden kan få selvstændige kommentarer føjet til referatet

Der udsendes udkast til indstilling til alle sektor MED for hvordan de kan inddrage de sager fra HMU som er særligt relevante for dem.

Sagsfremstilling

Sagsfremstilling

Hovedudvalget har tilbage i 2020 udarbejdet et kodeks for det gode samarbejde i udvalget. Da Hovedudvalget er ny-konstitueret, drøftes kodeks med mulighed for justering. Derforuden drøftes hvordan kommunikation mellem Hovedudvalget og den øvrige MED- struktur fortsat kan være velfungerende.

Kodeks er vedhæftet.

Bilag

Kodeks for det gode samarbejde i Hovedudvalget

Punkt 27: Økonomi/budget v. Lars Sønderby

81.38.04-A00-2-23

Resume

Hovedudvalget gives en status på kommunens økonomi.

Indstilling

Indstilling:

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget

1. at orienteringen om kommunens økonomi tages til efterretning

Referat

Der blev givet en orientering som blev taget til efterretning. Undervejs blev der spurgt til udmøntningen af OK 24. Kommunen kompenseres for de samlede pl-ændringer (løn- og prisudvikling) via den kommende økonomiaftale mellem regeringen og KL. På tilsvarende vis reguleres fagforvaltningernes (og aftaleenhedernes) budgetter med de samlede pl-ændringer - heri indgår effekten af de aftalte lønstigninger i OK 24 og den indgåede 3-partsaftale.

Sagsfremstilling

Sagsfremstilling

Der gives en status på kommunens økonomi med afsæt i regnskab 2023, de foreløbige forventninger til regnskab 2024 samt den vedtagne budgetprocedure 2025-2028.

Punkt 28: Planlægning af dialogmøde med økonomiudvalget d. 5. september v. Lars Sønderby

81.38.04-A00-2-23

Resume

Hovedudvalget skal drøfte planlægning af Hovedudvalgets dialogmøde med Økonomiudvalget i 2. halvår 2024 d. 5. september.

Indstilling

Indstilling:

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget

1. at Hovedudvalget drøfter og aftaler planlægning af dialogmøde med økonomiudvalget d. 5. september

Referat

Det blev aftalt, at den nuværende arbejdsgruppe fortsætter og planlægger dialogmødet d. 5. september.

Sagsfremstilling

Sagsfremstilling

Hovedudvalget afholder 2 årlige dialogmøder med Økonomiudvalget. Mødet i 1. kvartal, som var den 11. marts, blev afholdt i forbindelse med vedtagelse af budgetprocedure 2025-28. Mødet i 2. halvår, som er berammet til d. 5. september, afholdes i forbindelse med 1. behandling af budget 2025-28.

Det er aftalt tidligere, at den nedsatte arbejdsgruppe, der planlagde dialogmødet i 1. halvår, fortsætter resten af 2024. Arbejdsgruppen består af Lars Sønderby, Carsten Otte, Karsten Krogh Madsen, Marianne Dalby, Liselotte Frier Pedersen, samt Leif Plauborg. Arbejdsgruppen skal planlægge indhold og proces på dialogmødet, herunder udarbejde forslag til dagsorden. Da ordinært møde i Hovedudvalget samt dialogmøde med Økonomiudvalget ligger med 1 dags interval, foreslås det, at arbejdsgruppen bemyndiges til at godkende dagsordenen på forhånd inden mødet i Hovedudvalget d. 4. september. Dette da dagsorden for dialogmødet skal udsendes til Økonomiudvalget inden mødet i Hovedudvalget d. 4. september.

Der lægges op til, at arbejdsgruppen indkaldes til planlægningsmøde i august måned efter sommerferien.

Punkt 29: Tilpasning af MED-aftalen v. Karsten Krogh Madsen

81.38.04-A00-2-23

Resume

En nedsat arbejdsgruppe under Hovedudvalget har arbejdet med en redaktionel tilpasning af MED-aftalen. Arbejdet er afsluttet, og tilpasning af MED-aftalen fremlægges til godkendelse.

Indstilling

Indstilling:

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget

1. at godkende tilpasning af MED-aftalen

Referat

Tilpasningen af MED-aftalen blev godkendt.

Sagsfremstilling

Sagsfremstilling

En nedsat arbejdsgruppe under Hovedudvalget har arbejdet med en redaktionel tilpasning af MED-aftalen. Arbejdet er afsluttet, og tilpasning af MED-aftalen fremlægges til endelig godkendelse i Hovedudvalget.

Arbejdsgruppen har bestået af følgende udvalgsmedlemmer: Lars Sønderby, Maria Schou, Karsten Krogh Madsen, Gitte Mygind, Marianne Dalby Møller; Leif Plauborg, Birgitte Larsson Frank, Britt Grøndal Bertelsen samt Brian Bendtsen.

De godkendte tilpasninger i MED-aftalen omfatter:

- Ajourføring af "Forhandlingsfællesskabet" (fremgår af indledning til MED-aftalen)
- Præcisering af de fire værdier fra Randers Kommunes værdigrundlag (§ 2)
- Konsekvensændringer i forhold til nye betegnelser af chefområder i forhold til sektor MED samt tilføjelse af det nyoprettede sektor-MED Arbejdsmarked (§ 4 og § 6)
- Konsekvensændringer vedrørende betegnelser for medarbejderrepræsentanternes valggrupper (A, B og C) (§5 og § 6)
- Konsekvensændringer i forhold til centerbetegnelser og dermed lokale områdeudvalg på Socialområdet samt ny betegnelse for Dagtilbud (§ 7)

Bilag med de godkendte tilpasninger i forhold til indledning og § 1-11 i MED aftalen er vedhæftet.

Bilag

Bilag 1 Indledning og § 1-11 MED-aftale_rettet

Punkt 30: Ny bekendtgørelse om systematisk arbejdsmiljø v. Lene Skjøtt

81.38.04-A00-2-23

Resume

Pr. februar 2024 trådte ny bekendtgørelse om systematisk arbejdsmiljøarbejde i kraft. Hovedudvalget orienteres herom.

Indstilling

Indstilling:

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget

1. at orienteringen tages til efterretning

Referat

Orienteringen blev taget til efterretning.

Sagsfremstilling

Sagsfremstilling

Pr. februar 2024 trådte ny bekendtgørelse om systematisk arbejdsmiljøarbejde i kraft.

Den nye bekendtgørelse, indeholder regler om samarbejde om sikkerhed og sundhed. Her tydeliggøres blandt andet, at arbejdspladsvurdering (APV) skal gennemføres, når der sker ændringer i arbejdet, arbejdsmetoderne eller arbejdsprocesserne. Med den nye bekendtgørelse bliver roller og opgaver i arbejdsmiljøorganisationen (AMO) desuden tydeligere.

Opdatering af reglerne for arbejdspladsvurderingen (APV)

APV skal hjælpe med at systematisere arbejdsmiljøarbejdet og understøtte, at eventuelle arbejdsmiljøproblemer bliver afdækket, risikovurderet, løst og forebygget. De justerede regler i den nye bekendtgørelse skal være med til at gøre APV'en til et mere aktivt redskab i arbejdsmiljøarbejdet.

Det er fortsat arbejdsgiveren, der skal sørge for, at der gennemføres en APV samt at AMO deltager i hele processen. En APV-proces består af fire elementer:

- En afdækning og risikovurdering af arbejdsmiljøproblemer.
- Inddragelse af sygefravær, så det er muligt at vurdere, om arbejdsmiljøet kan medvirke til sygefraværet.
- En skriftlig handlingsplan til at løse de arbejdsmiljøproblemer, som ikke kan løses umiddelbart.
- En gennemførelse af handlingsplanen og opfølgning på de iværksatte tiltag og løsninger.

Tydelige roller i arbejdsmiljøorganisationen og skærpet fokus på antallet af medlemmer

Den nye bekendtgørelse skal gøre det tydeligere at forstå, hvilke opgaver AMO skal varetage, hvad arbejdsmiljørepræsentantens rolle er, og hvad den udpegede arbejdsleders rolle er. Som noget nyt skal arbejdsgiveren desuden kunne dokumentere over for Arbejdstilsynet, at der er taget højde for det såkaldte "nærhedsprincip" ved etablering af AMO. Med nærhedsprincippet menes, at der er de nødvendige antal medlemmer og arbejdsmiljøgrupper til at udføre opgaven.

Bekendtgørelse om systematisk arbejdsmiljøarbejde kan desuden findes i sin fulde form på Arbejdstilsynets (AT) hjemmeside her: [bekendtgørelse systematisk arbejdsmiljøarbejde](#)

Punkt 31: Rammer for frihed med og uden løn v. Maria Schou

81.30.00-P27-1-23

Resume

Randers Kommunes rammer for frihed med og uden løn har været drøftet i Direktionen den 25. april 2024. Forslag til ændringer af rammerne for frihed skal herefter drøftes og kvalificeres af Hovedudvalget inden beslutning.

Indstilling

Indstilling:

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget:

- at drøfte forslag til ændrede rammer for frihed

Referat

Formanden nævnte, at de nuværende muligheder for frihed ikke afspejler det moderne arbejdsmarked, og at hovedformålet har været at gøre rammerne tidssvarende. Medarbejderne nævnte, at man ikke kan bakke op omkring ændringerne i rammerne i forbindelse med mærkedage, da det forringer medarbejdernes vilkår. Det blev aftalt at nedsætte en arbejdsgruppe under HMU til videre drøftelse.

Sagsfremstilling

I Randers Kommune er der fastsat forskellige muligheder for frihed i forbindelse med medarbejderes mærkedage, dødsfald og ved donation af blod. For dagene gælder, at det er frihedsformer, som ikke følger af aftaler mellem overenskomstparterne eller af lovgivning, men alene er gældende for Randers Kommune. En samlet oversigt over de nuværende rammer fremgår af bilag 1.

De nuværende muligheder for frihed afspejler ikke det moderne arbejdsmarked og med de mange typer familieforhold, der eksisterer, så giver rammerne ofte anledning til tvivl. Derforuden er der for nogle af mulighederne ikke hjemmel til afholdelse af frihed med løn og sidstnævnt er der et ønske om en forenkling af rammerne. En samlet oversigt over forslag til fremtidige mulighederne for frihed fremgår af bilag 2.

Justering og præcisering af rammerne omfatter følgende tre kategorier, som skal kvalificeres i Hovedudvalget inden direktionen træffer endelig beslutning:

- Frihed i forbindelse med mærkedage
- Frihed i forbindelse med dødsfald/begravelse
- Frihed til at donere blod

Frihed i forbindelse med mærkedage

Det foreslås, at fridage i forbindelse med mærkedage fremover tilbydes som frihed uden løn og at mængden af mærkedage med mulighed for frihed justeres til et niveau, der i højere grad matcher det almindelige arbejdsmarked.

I forhold til frihed med løn i forbindelse med eget jubilæum fastholdes dette.

Dermed tilbydes tjenestefri med løn i forbindelse med eget jubilæum, dog med den justering, at friheden skal afholdes i nær tilknytning til jubilæet og efter aftale med nærmeste leder.

Frihed ved dødsfald og begravelse

Der vil fortsat være ret til en fridag med løn i forbindelse med dødsfald, som skal afholdes i nær tilknytning til dødsfaldet samt en dag med løn på dagen for begravelse/bisættelse. Friheden gælder i forbindelse med nærtstående familiemedlemmers dødsfald. Tidspunktet for frihed aftales med nærmeste leder.

Ved behov for længere rejse eller særlige arbejdsopgaver i forbindelse med dødsfald, er der ret til frihed uden løn i tre dage. Dette efter nærmere aftale med nærmeste leder.

Arbejdsstedet opfordres til at udvise fleksibilitet i relation til frihed uden løn før og efter dødsfald.

Der foreslås desuden en præcisering af begrebet nærtstående familiemedlemmer som konkretiserer de nuværende rammer.

Bloddonor

Det foreslås at muligheden for fornøden frihed ved tapning af blod fastholdes. Dog med en præcisering om, at der gives tjenestefrihed med løn i det omfang, det ikke kan finde sted udenfor arbejdstiden og under følgende forudsætninger:

- Tjenestefriheden aftales med nærmeste leder og såfremt driften tilsiger det, kan anmodningen om tjenestefrihed afvises.
- Tapning af blod sker ved det tappested, der minimerer behovet for eventuel tjenestefrihed - som udgangspunkt det tappested der ligger nærmest arbejdsstedet. Tjenestefriheden inkluderer transport til og fra tappestedet.

Økonomi

Betydningen af de foreslåede ændringer af rammerne for frihed kan ikke nærmere konkretiseres, da der ikke kan laves udtræk, der viser, hvor meget frihedsmulighederne hidtil er benyttet. Det må dog antages, at en ændring vil medføre en tilgang af allerede finansieret arbejdskraft, som alt andet lige vil betyde mere tid til kerneopgaverne på kommunens arbejdspladser.

Det videre forløb

Efter Hovedudvalgets kvalificering forelægges sagen Direktionen til beslutning. Alt efter beslutning justeres Broen med de reviderede rammer. Ændringerne varsles, således de er gældende fra den 1. januar 2025. Der sættes nyhed på Broen og der sendes orienteringsmail til alle kommunens ledere, så de kan formidle dette videre til medarbejdergrupperne.

Bilag

Bilag 2 - Nye rammer for frihed med eller uden løn

Bilag 1 - Nuværende rammer for frihed ved mærkedage

Punkt 32: Jubilæumsgratiale i Randers Kommune v. Maria Schou

81.30.00-P27-1-23

Resume

Det vurderes, at kommunens rammer for jubilæumsgratiale med fordel kan præciseres og tilpasses det moderne arbejdsmarked. Hovedudvalget har på møde d. 10. april 2024 behandlet dette, og sagen forelægges hermed igen med de ønskede præciseringer.

For beslutning skal sagen forelægges for ØU og BY.

Indstilling

Indstilling:

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget at:

- drøfte udvidelse af jubilæumsordning i forhold til 15-års anciennitet
- drøfte justeret optjeningsmodel

Referat

Medarbejdersiden bakker op omkring udvidelse af jubilæumsordning i forhold til 15-års anciennitet samt den justerede optjeningsmodel.

Sagsfremstilling

Hovedudvalget har på møde d. 10. april 2024 behandlet forslag til tilpasning og ændring af kommunens retningslinjer for jubilæumsgratiale, og sagen forelægges hermed igen med præciseringer.

Det vurderes, at kommunens rammer for jubilæumsgratiale med fordel kan præciseres og tilpasses det moderne arbejdsmarked. Her lægges der vægt på at have en attraktiv arbejdsplads, som anerkender de medarbejdere, som er tilknyttet arbejdspladsen igennem længere tid. Herunder at medarbejdere i højere grad hurtigere skifter arbejdsplads end tidligere.

Arbejdstiden skal være effektiv, og der er derfor som udgangspunkt ikke hjemmel til at give medarbejdere frihed med løn. Der findes som undtagelse et snævert råderum i kommunalfuldmagten til at give medarbejdere personalegoder svarende til det generelle arbejdsmarked. Med denne hjemmel er jubilæumsgratiale en mulighed.

Nedenstående vil følgende blive gennemgået:

1. beløbsstørrelser og tildelingstidspunkt
2. justeret optjeningsmodel, herunder vejledning med beskrivelse af optjening af jubilæumsanciennitet (bilag 1)
3. overgangsordning, herunder om alle medarbejdere skal overgå til nye regler pr. 1. januar 2025, eller om der kan skelnes mellem medarbejdere med en vis længde af anciennitet pr. 1. januar 2025.
4. jubilæumsgratiale udbetales kun til medarbejdere i Randers Kommune som juridisk enhed, og således ikke længere udbetales til selvejende institutioner med tilknytning til Randers Kommune

Ad. 1. Beløbsstørrelser og tildelingstidspunkt for jubilæumsgratiale

Randers Kommune udbetaler jubilæumsgratiale til medarbejdere efter ansættelse i henholdsvis 25, 40 og 50 år. Der udbetales 15.000 kr. ved 25-års jubilæum og 25.000 kr. ved 40- og 50-års jubilæum.

Der lægges op til at jubilæumsgratialernes beløb og tildelingstidspunkt foreslås ændret til følgende:

- 8.000 kr. ved 15-års jubilæum
- 12.000 kr. ved 25-års jubilæum
- 25.000 kr. ved 40-års jubilæum
- 25.000 kr. ved 50-års jubilæum

Gratiale beskattes som udgangspunkt på samme måde som lønindkomst. Ved særlige jubilæer er beskatningen lempet, da der ydes et skattefrit bundfradrag på 8.000 kr. ved jubilæer efter 25, 40 og 50 år. Et gratiale i anledning af 15 års-jubilæum omfattes således ikke af de gunstige regler, og derfor vil der her skulle betales skat af det fulde beløb.

Ad. 2. Optjeningsmodel

I nuværende retningslinjer optjenes jubilæumsanciennitet på baggrund af samtlige afbrudte ansættelser i Randers Kommune og ved selvejende institutioner. Det foreslås, at der fremover alene optjenes anciennitet ved en uafbrudt ansættelse.

Dette med henblik på at tildele jubilæumsgratiale til de medarbejdere, der har været stabile og fast arbejdskraft. Det er ligeledes med til at afbureaukratisere processen med mindre manuelle administrative arbejds gange.

Der vurderes behov for en vejledning med beskrivelse af reglerne om optjening af jubilæumsanciennitet. Se nærmere herom i bilag 1.

Ad. 3. Overgangsordning

Det indstilles, at ændrede regler for jubilæumsgratiale træder i kraft d. 1. januar 2025. Der vurderes behov for at klarlægge en overgangsordning.

Der kan besluttes mellem følgende to forskellige overgangsordninger omhandlende anciennitet:

1. Samtlige medarbejdere overgår til nye rammer pr. 1. januar 2025. Medarbejdere hvis jubilæumsdato ikke stemmer overens med ansættelsesdato rettes. Medarbejdere kan i den forbindelse ikke efterfølgende opnå et gratiale, som allerede er givet. Er 25-års jubilæumsgratiale opnået efter nuværende regler, kan der ikke udbetales jubilæumsgratiale ved ny opnåelse af 25-års jubilæum efter ændrede retningslinjer.
2. Medarbejdere med en jubilæumsdato, der er 25 år eller mere efter nuværende regler bevarer denne dato pr. 1. januar 2025. Medarbejderne optjener herefter jubilæumsanciennitet efter nye regler, men ældre anciennitet rettes ikke. Herved undgås, at disse medarbejdere får nedskrevet jubilæumsanciennitet. Medarbejdere med en jubilæumsdato der er lavere end 25 år efter nuværende regler får korrigeret jubilæumsdatoen efter nye retningslinjer.

Der kan besluttes mellem følgende to forskellige overgangsordninger omhandlende gratialets størrelse:

1. Alle medarbejdere overgår til de nye fastsatte gratiale fra den 1. januar 2025
2. Medarbejdere med 15 års uafbrudt anciennitet ved retningslinjernes ikrafttræden pr. 1. januar 2025 tilgodeses i forhold til gratialets størrelse og vil herefter fortsat modtage et jubilæumsgratiale efter nuværende satser - således 15.000 kr. i stedet for 12.000 kr. ved 25-års jubilæum. En sådan overgangsordning med differentiering af medarbejderne vil dog medføre et større administrativt ressourceforbrug, da dette ikke kan understøttes teknisk. Det vil derfor medføre en manuel arbejdsgang de kommende 10 år, hvor det ikke kan afvises, at der kan ske fejl.

Det foreslås under alle omstændigheder, at de medarbejdere der får korrigeret jubilæumsdatoen, vil modtage et informationsbrev om dette i forbindelse med korrigeringen med beskrivelse af årsagen til ændringen. Ændringen af jubilæumsdato og fremsendelse af informationsbrev vil ske gennem Personale og HR. Uanset

ændringer i beregning af optjening skal det ikke være muligt at modtage mere end ét jubilæumsgratiale for hvert jubilæum.

Ad. 4. Ændring af rammernes omfang

Efter nuværende retningslinjer medregnes beskæftigelse ved selvejende institutioner i jubilæumsgratiale.

Det foreslås, at retningslinjernes omfang ændres, således at det alene er uafbrudt beskæftigelse ved Randers Kommune som juridisk enhed, der er omfattet af retningslinjerne.

Det videre forløb

Hvis det efter Hovedudvalgets kvalificering besluttet, at der skal justeres på jubilæumsanciennitet og optjening skal det efterfølgende godkendes i ØU og BY.

Økonomi

Ændring af rammer for jubilæumsgratiale forventes at give en merudgift på den korte bane. Der kan ikke gives et præcist bud på merudgiften for de kommende år, men hvis det var en udregning for 2024 vil der være et merforbrug på ca. 486.000 kr. Denne merudgift er forbundet med, at medarbejdere tidligere kan tildeles jubilæumsgratiale. Dette vil sandsynligvis udlignes på sigt, da der vil komme færre 25-, 40- og 50-års jubilæer baseret på et mere moderne arbejdsmarked.

Bilag

Bilag 1 - Vejledning om optjening af jubilæumsanciennitet

Punkt 33: Meddelelser v. formandskabet

81.38.04-A00-2-23

Beslutning

Der blev givet en status på ansættelse af direktør i Social og Arbejdsmarked.

Sagsfremstilling

Meddelelser v. formandskabet

- Status på ansættelse af direktør i Social og Arbejdsmarked

Punkt 34: Punkter til kommende møder v. Jesper Kaas Schmidt

81.38.04-A00-2-23

Beslutning

Der blev henvist til oversigten over punkter til kommende møder.

Sagsfremstilling

Punkter til kommende møder:

30. august - Budgetorientering vedrørende budgetforslag 2025-28 for MED-formandskaberne, herunder Hovedudvalget

30. august - Ekstraordinært møde i Hovedudvalget i relation til budgetorientering

2. september - Tilbud til Hovedudvalget om gennemgang af budgetforslag 2025-28 i Randers Kommune

4. september - Ordinært møde

- Økonomi/budget

- Dialogmøde med Økonomiudvalget d. 5. september

5. september - Dialogmøde med Økonomiudvalget

23. september - Orientering om forventet indgåelse af budgetaftale 2025-2028

6. november - Ordinært møde

- Økonomi/budget

- Sygefravær

- Temadrøftelse omkring AI betydning for kompetencer og arbejdsmiljø

- Snus på arbejdspladsen

- Status på registrering af arbejdstid

Punkt 35: Evaluering af mødet med udgangspunkt i Hovedudvalgets kodeks v. Pernille Rafn

81.38.04-A00-2-23

Resume

Mødet i Hovedudvalget evalueres ud fra Hovedudvalgets kodeks.

Indstilling Indstilling:

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget

1. at evaluere mødet

Referat

Mødet blev evalueret med udgangspunkt i kodeks. Det blev konkluderet, at det havde været et godt møde med vanskelige punkter, der alligevel blev drøftet på en god og konstruktiv måde

Sagsfremstilling

Sagsfremstilling

Arbejdsmiljørepræsentant Pernille Rafn lægger for med sit perspektiv på mødets forløb.

Der tages udgangspunkt i Hovedudvalgets kodeks for det gode samarbejde, som tidligere behandlet under dagsordenspunkt 26. Kodeks fremgår nedenfor:

- Vi skal gøre en forskel
- ? Vi møder op velforberedte, deltager aktivt og er mentalt tilstede 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