

REFERAT MED Hovedudvalg d. 04-06-2025

Mødedato Onsdag d. 04. juni 2025 kl. 09:00

Mødested D.2.58

Indholdsfortegnelse

Årlig arbejdsmiljødrøftelse v. Lene Skjøtt.....	3
Status på ”Godt i Gang” i Randers Kommune v. Louise Malling Olsen.....	4
Pause (15. min.).....	5
Budget/økonomi v. Jesper Kaas Schmidt.....	6
Planlægning af dialogmøde med Økonomiudvalget d. 4. september v. Jesper Kaas Schmidt.....	7
Opsamling på dialogmøde med Økonomiudvalget d. 20. januar v. Maria Schou.....	8
Nytteindsats v. Runa Steinfeldt og Karina Rask.....	10
Anmodning om tilpasning af MED på Børneområdet som følge af fusion mellem Børnehandicap og	13
Anmodning om tilpasning af MED på Familieområdet som følge af fusion mellem Børnehandicap og	15
Anmodning om tilpasning af MED på Socialområdet som følge af fusion mellem Børnehandicap og	17
Meddelelser v. formandskabet.....	18
Punkter til kommende møder v. Jesper Kaas Schmidt.....	19
Evaluerings af mødet med udgangspunkt i kodeks for det gode samarbejde i Hovedudvalget v. Ulrik	20

Punkt 27: Årlig arbejdsmiljødrøftelse v. Lene Skjøtt

87.00.00-G01-10-24

Resumé

Hovedudvalget skal jf. arbejdsmiljøloven gennemføre den årlige arbejdsmiljødrøftelse.

Indstilling

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget

1. at Hovedudvalget gennemfører den årlige arbejdsmiljødrøftelse

Referat

Hovedudvalget gennemførte den årlige arbejdsmiljødrøftelse, hvor der blev nævnt forskellige opmærksomhedspunkter. Det blev aftalt, at der følges op på drøftelsen og den feedback der blev givet fra Hovedudvalget på næste redaktionsmøde i formandskabet.

Sagsfremstilling

Hovedudvalget skal jf. arbejdsmiljøloven gennemføre den årlige arbejdsmiljødrøftelse. Formålet med drøftelsen er at tilrettelægge samarbejdet og arbejdsmiljøarbejdet bedst muligt på baggrund af en status på arbejdsmiljøet for 2024. På den måde kan man forebygge arbejdsmiljøproblemer og lægge rammerne for at udnytte ressourcerne bedst muligt.

I år gennemføres den årlige arbejdsmiljødrøftelse på baggrund af et oplæg på Hovedudvalget. Oplægget for Hovedudvalget tager udgangspunkt i Randers Kommunes Arbejdsmiljømål- og strategi for 2022-2030. Her præsenteres data på alle arbejdsmiljømål og undermål.

Oplæg til Hovedudvalget i form af PowerPoint-slides er vedhæftet som bilag.

Bilag

Bilag 1. Arbejdsmiljødrøftelsen

Punkt 28: Status på ”Godt i Gang” i Randers Kommune v. Louise Malling Olsen

87.00.00-G01-10-24

Resumé

Hovedudvalget får en status på indsatsen i Godt i Gang.

Indstilling

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget

1. at status på indsatsen Godt i Gang tages til efterretning

Referat

Der blev givet en orientering der blev taget til efterretning.

Hovedudvalget udtrykte ros til og tilfredshed med indsatserne i Godt i Gang. Herunder blev der forespurgt til mulighederne for konkrete temaer i de forløb der udbydes. Forslag og feedback fra Hovedudvalget tages med tilbage til Godt i Gang.

Sagsfremstilling

Godt i Gang er Randers Kommunes indsats for at fremme trivslen og sundhed hos de kommunalt ansatte, samt hjælp til nedbringelse af sygefraværet. Indsatsen i Godt i Gang retter sig mod to målgrupper: arbejdspladser i Randers Kommune og medarbejdere som er sygemeldte, hyppigt syge eller i risiko for sygemelding.

Der gives en status på Godt i Gang i forhold til udvalgte relevante temaer.

Bilag

Status HovedMed 2025_Godt i Gang

Punkt 29: Pause (15. min.)

87.00.00-G01-10-24

Resumé

Hovedudvalget holder 15. min. pause.

Sagsfremstilling

Det er aftalt i Hovedudvalget, at der ved hvert ordinært møde i Hovedudvalget indlægges en pause af ca. 15. min. varighed.

Punkt 30: Budget/økonomi v. Jesper Kaas Schmidt

87.00.00-G01-10-24

Resumé

Hovedudvalget gives en status på kommunens økonomi med afsæt i regnskab 2024 samt de foreløbige forventninger til regnskab 2025.

Indstilling

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget

1. at orienteringen om kommunens økonomi tages til efterretning

Referat

Der blev givet en orientering der blev taget til efterretning.

PP-slides fra oplægget er vedhæftet.

Sagsfremstilling

Der gives en status på kommunens økonomi med afsæt i regnskab 2024 samt de foreløbige forventninger til regnskab 2025. På tidspunktet for afholdelsen af mødet forventes der at være indgået en aftale mellem regeringen og KL om kommunernes økonomi for 2026. Der gives på den baggrund en første og foreløbig orientering om indholdet i aftalen.

Bilag

HMU primo juni 2025 (forventet regnskab og økonomiaftalen 2026)

Punkt 31: Planlægning af dialogmøde med Økonomiudvalget d. 4. september v. Jesper Kaas Schmidt

87.00.00-G01-10-24

Resumé

Hovedudvalget skal drøfte og aftale planlægning af dialogmøde med økonomiudvalget d. 4. september.

Indstilling

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget

1. at Hovedudvalget drøfter og aftaler planlægning af dialogmøde med økonomiudvalget d. 4. september

Referat

Den nedsatte arbejdsgruppe mødes efter sommerferien, hvor gruppen drøfter og aftaler dagsorden til dialogmødet.

Sagsfremstilling

Hovedudvalget afholder 2 årlige dialog-møder med Økonomiudvalget. Mødet i 1. kvartal, som var den 20. februar, blev afholdt i forbindelse med vedtagelse af budgetprocedure 2026-29. Mødet i 2. halvår, som er berammet til d. 4. september, afholdes i forbindelse med 1. behandling af budget 2026-29.

Det er aftalt tidligere, at den nedsatte arbejdsgruppe, der planlagde dialogmødet i 1. halvår, fortsætter resten af 2025. Arbejdsgruppen består af Lars Sønderby, Carsten Otte, Karsten, Krogh Madsen, Marianne Dalby, Liselotte Frier Pedersen, samt Berit Glerup.

Arbejdsgruppen skal planlægge indhold og proces på dialogmødet, herunder udarbejde forslag til dagsorden. Da ordinært møde i Hovedudvalget samt dialogmøde med Økonomiudvalget ligger med 2 dages interval, henholdsvis d. 2. september samt 4. september, 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.

Arbejdsgruppen indkaldes til planlægningsmøde i august måned efter sommerferien.

Punkt 32: Opsamling på dialogmøde med Økonomiudvalget d. 20. januar v. Maria Schou

87.00.00-G01-10-24

Resumé

Hovedudvalget skal som aftalt have en opfølgning på dialogmøde med Økonomiudvalget d. 20. januar.

Indstilling

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget

1. at tage orienteringen til efterretning

Referat

Orienteringen blev taget til efterretning.

Sagsfremstilling

På ordinært møde i Hovedudvalget d. 29. januar, som følge af dialogmødet med Økonomiudvalget d. 20. januar, blev det aftalt at der følges op på dialogmødet medio 2025 i Hovedudvalget. Det blev ført til referat at:

Referat fra ordinært møde i Hovedudvalget d. 29. januar

Der blev samlet op på dialogmødet mellem Økonomiudvalget og Hovedudvalget, som blev oplevet som et konstruktivt møde med gode drøftelser. Der er enighed i Hovedudvalget om, at Randers Kommune har en fin organisering i forhold til arbejdsmiljøet herunder det lokale samarbejde mellem TR, AMR og ledelse samt at medarbejderne trygt kan kontakte deres repræsentanter og ledelsen, hvis der opleves arbejdsmiljøproblematikker.

Der er generelt en positiv tilkendegivelse om at systemet virker og at det lokale samarbejde forebygger og håndterer arbejdsmiljøet på en måde, så der skabes det bedst mulige arbejdsmiljø. Hovedudvalget er optaget af, at AMR generelt har de nødvendige kompetencer der skal til for at løse opgaven.

Der er enighed om, at det er vigtigt, at TR og AMR er synlige på arbejdspladserne. Det giver Rammeaftale om medarbejderrepræsentanternes vilkår mulighed for, og at forventninger til arbejdet afstemmes løbende mellem ledelse og tillidsvalgte. Hovedudvalget ønsker fremadrettet at styrke kommunikationen i forhold hvordan det lokale samarbejde mellem leder, TR og AMR forebygger og håndterer arbejdsmiljøproblematikker på arbejdspladsen. Dette tænkes ind i Arbejdsmiljøkonferencen d. 6. november 2025.

Derforuden undersøges det om der er medarbejdergrupper, der ikke er dækket af en AMR. Hovedudvalget gives en status herpå inden sommerferien.

Undersøgelse af AMR-dækning på de lokale arbejdspladser

AMR-dækning er undersøgt ved hjælp fra centrale koordinators på de forskellige direktørområder, og Hovedudvalget gives en orientering herom.

Afdækningen viser, at alle medarbejdergrupper i Randers Kommune er dækket af en AMR, enten direkte i form af AMR på egen arbejdsplads/område eller i form af AMR fra anden arbejdsplads.

En arbejdsplads, kan i en afgrænset periode, dog godt være uden en AMR. Dette hvis det ikke lykkes at få valgt en arbejdsmiljørepræsentant på arbejdspladsen. I så fald fungerer arbejdslederen alene, indtil de ansatte får valgt en repræsentant. Arbejdsgiveren har i denne situation pligt til løbende at opfordre til valg og til at forsøge at få de ansatte til at deltage i arbejdsmiljøarbejdet. Her kan arbejdspladsen også vælge at AMR fra anden arbejdsplads midlertidig skal dække arbejdspladsen.

Ligeledes kan der være en situation hvor en AMR er sygemeldt i en kortere periode. Hvis der er tale om en længere periode (mere end 4 måneder), kan der enten vælges en ny AMR for den resterende periode på arbejdspladsen, eller det kan vælges, at anden AMR fra samme område kan dække arbejdspladsen.

Styrkelse af kommunikationen omkring leder, TR og AMR's lokale arbejdsmiljøarbejde

Et led i at styrke kommunikationen i forhold hvordan det lokale samarbejde mellem leder, TR og AMR forebygger og

håndtere arbejdsmiljøproblematikker på arbejdspladsen, er at der sættes fokus på dette ved Arbejdsmiljøkonferencen d. 6. november. Dette både i forhold til det materiale der udarbejdes til dagen samt ved konferencens oplægsholdere. Det er bl.a. ved ekstern oplægsholder Malene Friis Andersen, at der bliver sat fokus på leder, TR og AMR's kommunikation ud til arbejdspladsen omkring arbejdsmiljøarbejdet.

Punkt 33: Nytteindsats v. Runa Steinfeldt og Karina Rask

15.18.15-G01-1-24

Resumé

Den 1. januar 2025 blev der indført nye regler om arbejdspligt for kontanthjælpsmodtagere, der ikke opfylder opholdskravet og beskæftigelseskravet. Arbejdspligten betyder, at borgere der er omfattet af arbejdspligten, som udgangspunkt skal være i arbejde / tilbud i 37 timer om ugen kontinuerligt. Nytteindsats skal som udgangspunkt udgøre en betydelig aktivitet i arbejdspligten. Derfor er der fokus på at øge antallet af nytteindsatspladser.

Nytteindsats er et almindeligt tilbud i tilbudsviften i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, og nytteindsats har lokalpolitisk været en del af budgetaftalen i de sidste to år.

I denne sag skal Hovedudvalget drøfte, hvordan nytteindsatser kan indpasses på arbejdspladser i Randers Kommune.

Indstilling

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget

1. at Hovedudvalget drøfter, hvordan nytteindsatspladserne kan indpasses i organisationen.

Referat

Der blev givet en orientering som blev taget til efterretning. Hovedudvalget drøftede implementering af nytteindsatspladser i organisationen. Hovedudvalget drøftede opmærksomhedspunkter i forhold til hvad der er muligt på lovgivningen og med fokus på, hvordan vi hjælper udsatte borgere.

PP-slides fra oplægget er vedhæftet.

Sagsfremstilling

Nytteindsats kan kun etableres på offentlige arbejdspladser. Det vil sige i kommunerne, regionerne og i staten. Nytteindsats er et tilbud til ledige i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats. I de seneste to budgetaftaler i Randers Kommune er det blevet aftalt, at nytteindsats skal indgå i jobcentrets tilbudsvifte. Der er derfor oprettet 20 pladser i hvert af årene 2024 og 2025.

Yderligere er der med reglerne om arbejdspligt, der trådte i kraft den 1. januar 2025, kommet øget fokus på nytteindsats, og et øget behov for nytteindsatspladser.

Arbejdspligten gælder for kontanthjælpsmodtagere, der ikke opfylder:

- Beskæftigelseskravet - krav om fuldtidsbeskæftigelse i mindst 2½ år ud af de seneste 10 år.
- Opholdskravet - krav om ophold i riget i mindst 9 ud af de seneste 10 år.

Formålet med arbejdspligten er, at de personer der er omfattet af arbejdspligten hurtigst muligt opnår varig beskæftigelse eller tilknytning til arbejdsmarkedet.

Efter arbejdspligten skal de omfattede personer som udgangspunkt være i indsats i 37 timer kontinuerligt pr. uge.

Indsatsen i arbejdspligten kan bestå af flere forskellige tilbud, herunder også nytteindsats. Personer med nedsat arbejdsevne skal tilbydes særligt tilrettelagt nytteindsats, som er et kommunalt organiseret tilbud.

Indhold og formål med nytteindsats på en arbejdsplads

For både nytteindsats og særligt tilrettelagt nytteindsats gælder at formålet er, at den ledige skal arbejde for sin ydelse til gavn for samfundet og sig selv. Med arbejdspligten tilføjes yderligere det formål til nytteindsatsen, at den ledige via nytteindsats skal blive bekendt med arbejdslogik og få indblik i kulturen og normerne på det danske arbejdsmarked.

Nytteindsatsen skal etableres som opgaver, der ellers ikke vil blive udført, og ligger udover serviceniveauet og det normerede niveau for opgaveløsningen hos den enkelte offentlige arbejdsgiver.

Det er kommunens opgave at sikre, at der ikke sker konkurrenceforvriddning eller fortrængning af ordinært ansatte ved etablering af tilbud om nytteindsats.

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering har i 2023 udgivet et inspirationskatalog om brug af nytteindsats. Eksempler fra kataloget er:

I Teknik- og Miljøområdet:

- Tilsyn og mindre vedligehold af borde og bænke.
- Vask af skulpturer, skilte, tunneller og byporte.
- Vedligeholdelse og småreparationer af mål, gelændere og bander på idrætspladser.

På Omsorgsområdet og socialområdet:

- Oprydning i biler.
- Ekstra rengøring af fællesarealer, vaske gardiner, vaske vægge, lamper og rengøre skabe.
- Gå ture med borgere (udvalgt af personalet på plejecentre og dagcentre).

På Børne- og ungdomsområdet:

- Vask af legetøj, rengøring og vedligeholdelse af rekvisitter indenfor idrætsfag og idræt.
- Udendørsopgaver så som lugning, affaldsopsamling, affaldssortering, borde- og bænkerenovering.

Særlig arrangementer - ekstra hjælp ved udflugt, sportsarrangementer mm

Inddragelse på arbejdspladsen

I forbindelse med drøftelse af implementering af nytteindsats på arbejdspladser i Randers Kommune skal der ske en inddragelse i form af dialog i MED samt på arbejdspladsen. Dette jf. Rammeaftale om det sociale kapitel samt obligatorisk retningslinje i Randers Kommune jf. MED-Rammeaftalen. Det fremgår nedenfor.

Hovedudvalget: Randers Kommunes sociale ansvar skal drøftes en gang om året i Hovedudvalget i forbindelse med den årlige arbejdsmiljødrøftelse. I forhold til medarbejdere der kommer i en særlig situation og udsatte grupper af ledige, løfter Randers Kommune sit sociale ansvar. Jf. Rammeaftale om det sociale kapitel. Denne drøftelse tages med udgangspunkt i data og drøftes i sammenhæng med arbejdsmiljødrøftelsen.

Lokal MED: Med udgangspunkt i rammeaftalen har Randers Kommune udarbejdet en obligatorisk retningslinje for Beskæftigelse af personer med nedsat arbejdsevne og ledige. Når den enkelte arbejdsplads/institution ansætter personer med nedsat arbejdsevne og ledige drøfter ledelsen og medarbejderne retningslinjen for at fremme en fælles forståelse i forhold til ansættelse af medarbejdere på særlige vilkår. Det drøftes, om ansættelse af medarbejdere med nedsat arbejdsevne kan have konsekvenser for personale og arbejdsvilkår for de øvrige ansatte.

Konkret individuel aftale: Forud for etablering af den konkrete nytteindsats skal der i henhold til rammeaftale om det sociale kapitel (§27) gennemføres en konkret drøftelse mellem arbejdsgiver og den relevante TR eller en medarbejderrepræsentant, hvis der ikke er en TR, om hvorledes det konkrete tilbud tilrettelægges. I den forbindelse skal der laves en skriftlig erklæring, der dokumenterer drøftelsen.

Implementering af nytteindsats i organisationen

I forlængelse af budgetaftalerne de foregående to år er der i henholdsvis 2024 og 2025 oprettet 20 nytteindsatspladser i organisationen. Med arbejdspligten øges behovet med yderligere 20 pladser.

Nytteindsatsen skal implementeres i organisationen, så både arbejdspladserne og de ledige får mest mulig gavn af ordningen.

På HovedMED drøftes det, hvilke perspektiver der kan være på at få nytteindsatspladser oprettet på arbejdspladserne. Der kan evt. tages udgangspunkt i disse spørgsmål:

- Hvad kan vi som organisation gøre for at understøtte arbejdspladserne i at modtage ledige i nyttejob. Hvad har de brug for i forhold til at lykkes?
- Hvad kræver det som medarbejder at få en kollega i nyttejob?
- Hvordan kan arbejdspladserne arbejde aktivt med at den ledige bliver en del af medarbejdergruppen?
- Hvordan påvirker nyttejob arbejdsmiljøet og samarbejdet på arbejdspladsen?

Bilag

Powerpoint Nytteindsats HovedMED_endelig 04.06.2025

Punkt 34: Anmodning om tilpasning af MED på Børneområdet som følge af fusion mellem Børnehandicap og familie - samt børneområdet v. Carsten Otte

87.00.00-G01-10-24

Resumé

Hovedudvalget anmodes hermed om tilpasning af MED på Dagtilbudsområdet så den afspejler den nye organisering med fusion af Børnehandicap.

Indstilling

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget

1. at forslag til tilpasning af MED-sammensætning samt arbejdsmiljøorganisering på Dagtilbudsområdet herunder Dagtilbud Midt godkendes

Referat

Godkendt.

Det blev aftalt, at der laves en opfølgning på den godkendte tilpasning om 1 år.

Sagsfremstilling

Pr. 1. januar 2025 er Børnehandicap på Socialområdet blevet sammenlagt med Børn og Skole på henholdsvis familie- og dagtilbudsområdet. Dette som følge af Budget 2025-28. Den nye organisering medfører et behov for at tilpasse MED-strukturen

Der er tale om, at specialbørnehaven Børnehaven Lucernevej, som indtil 1. januar var organiseret under Center for Myndighed og Handicap på Socialområdet organisatorisk er sammenlagt med børneområdet i form af Dagtilbud Midt.

Proces

Anmodningen om tilpasning af MED på Dagtilbudsområdet skal behandles på møde i Hovedudvalget d.4. juni. Anmodningen er drøftet og kvalificeret i de relevante berørte MED-udvalg på Dagtilbudsområdet forud for behandlingen i Hovedudvalget:

- Lokal Område MED (LOM) Dagtilbud Midt den 24. april
- Sektor MED Dagtilbud 7. maj

Det er Hovedudvalget der har kompetencen til at godkende tilpasninger og ændringer i MED. Indtil 4. juni er der aftalt en proces om en overgangsperiode, hvor alle MED-medlemmer fra Børnehaven Lucernevej, der indgår i lokal MED i Specialindsats for Børn og Unge - Lucernevej (Social) nu er overgået til Lokal Område MED-udvalg på Dagtilbud Midt (Børn). Dette har Hovedudvalget taget til efterretning på møde d. 26. marts.

Forslaget til tilpasning af MED samt arbejdsmiljøorganisationen er som nævnt behandlet i berørte MED-udvalg, og der er fuld opbakning til forslaget. Det fremgår af bilag 1 hvori der er underskrifter fra formandskabet i Sektor MED Dagtilbud.

Følgende bilag er vedhæftet sagen:

Bilag 1: Endelig anmodning om tilpasning af MED på Børneområdet

Bilag 2: Referat fra drøftelse i Lokal Område MED i Dagtilbud

Bilag

Bilag. 1 Endelig anmodning om tilpasning af MED samt arbejdsmiljøorganisering på Dagtilbudsområdet

Bilag 2. Referat fra drøftelse i Lokal Område MED Dagtilbud Midt

Punkt 35: Anmodning om tilpasning af MED på Familieområdet som følge af fusion mellem Børnehandicap og familie - samt børneområdet v. Carsten Otte

87.00.00-G01-10-24

Resumé

Hovedudvalget anmodes hermed om tilpasning af MED på Børn - og Skole området, så den afspejler den nye organisering på Familieområdet.

Indstilling

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget

1. at forslag til tilpasning af MED-sammensætning samt arbejdsmiljøorganisering på Familieområdet godkendes

Referat

Godkendt.

Det blev aftalt, at der laves en opfølgning på den godkendte tilpasning om 1 år.

Sagsfremstilling

Pr. 1. januar 2025 er Børnehandicap på Socialområdet blevet sammenlagt med Børn og Skole på henholdsvis familie- og dagtilbudsområdet. Dette som følge af Budget 2025-28. Den nye organisering medfører et behov for at tilpasning af MED.

Der er tale om at følgende arbejdspladser/enheder fra Socialområdet nu er fusioneret med Familieområdet: Myndighed Børnehandicap, Myndighed Handicap Tværgående, Udsigten (Mellerup), Spiren (Mellerup), Familiekonsulenter (Lucernevej), Familierapeuter (Lucernevej). I alt er 65 medarbejdere fusioneret fra Børnehandicap på Socialområdet til Familieområdet.

Proces

Der er i april/maj måned foregået en proces hvor forslag om tilpasning er behandlet i berørte MED-udvalg på Familieområdet:

- Lokal MED – Familie- og rådgivningscenteret 3. april
- Lokal MED - Børne- og ungecenteret 10. april
- Lokal MED – PPR 25. april
- Sektor MED Familie 5. maj

Frem til 4. juni er der tidligere aftalt en proces om overgangsperiode i forhold til MED – og arbejdsmiljøorganisering. Dette har Hovedudvalget taget til efterretning på møde d. 26. marts.

På de afholdte møder i MED-udvalgene er der fremkommet forslag til sammensætning af udvalgsmedlemmer i de berørte MED-udvalg ud fra det forslag der er forelagt til drøftelse. Disse forslag er imødekommet og indarbejdet i det endelige forslag til MED tilpasningen, herunder sammensætning af udvalgsmedlemmer i MED udvalgene på området. Se endelig forslag i Bilag 1 hvori der er underskrifter fra formandskabet i Sektor MED Familie.

Følgende bilag er vedhæftet sagen:

Bilag 1: Endelig anmodning om tilpasning af MED på Familieområdet grundet sammenlægning med Børnehandicap

Bilag 2: Referat fra drøftelse i Sektor MED Familie

Bilag 3: Referat fra drøftelse i Lokal MED Familie- og Rådgivningscentret

Bilag 4: Referat fra drøftelse i Lokal MED Børne- og Ungecentret

Bilag 5: Referat fra drøftelse i Lokal MED PPR

Bilag

Bilag 1 Endelig anmodning om tilpasning af MED på Familieområdet grundet sammenlægning med Børnehandicap

Bilag 2 Referat fra drøftelse i Sektor MED Familie

Bilag 3 Referat fra drøftelse i Familie- og Rådgivningscentret

Bilag 4. Referat fra drøftelse i Børne- og Ungecentret

Bilag 5 Referat fra drøftelse i PPR

Punkt 36: Anmodning om tilpasning af MED på Socialområdet som følge af fusion mellem Børnehandicap og familie - samt børneområdet v. Runa Steinfeldt

87.00.00-G01-10-24

Resumé

Hovedudvalget anmodes hermed om tilpasning af MED på baggrund af fusion ml. arbejdspladser fra Socialområdet med Børn og Skole, så den afspejler den nye organisering på Socialområdet.

Indstilling

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget

1. at forslag til tilpasning af MED-sammensætning samt arbejdsmiljøorganisering i Center for Handicap og Myndighed på Socialområdet godkendes

Referat

Godkendt.

Sagsfremstilling

Pr. 1. januar 2025 er Børnehandicap på Socialområdet blevet sammenlagt med Børn og Skole på henholdsvis familie- og dagtilbudsområdet. Dette som følge af Budget 2025-28. Den nye organisering medfører et behov for at tilpasse MED - samt arbejdsmiljøorganisering på Socialområdet under Center for Handicap og Myndighed.

Proces

Der er i maj måned foregået en proces hvor forslag om tilpasning er behandlet i berørte MED-udvalg på Socialområdet:

- Lokal MED – Handicap Myndighed. 23. april.
- Lokal Område MED (LOM) – Center for Handicap og Myndighed. 15. maj.
- Sektor MED Social. 26. maj.

Frem til 4. juni er der aftalt en proces om overgangsperiode i forhold til MED – og arbejdsmiljøorganisering. Dette har Hovedudvalget taget til efterretning på møde d. 26. marts.

Forslaget om tilpasning af MED samt arbejdsmiljøorganisering er som nævnt behandlet i de ovennævnte berørte MED-udvalg, og der er fuld opbakning til forslaget. Det fremgår af bilag 1 hvori der er underskrifter fra formandskabet i Sektor MED.

Bilag 1: Endelig anmodning

Bilag 2: Referat Lokal MED Handicap Myndighed.

Bilag 3: Referat Lokal område MED - Center for Handicap og Myndighed.

Bilag

Bilag 1. Endelig anmodning

Bilag 2. Referat Lokal MED Handicap Myndighed.

Bilag 3. Referat Lokal område MED - Center for Handicap og Myndighed.

Punkt 37: Meddelelser v. formandskabet

87.00.00-G01-10-24

Beslutning

Der blev givet en orientering vedr. status på følgende emner:

- Flexibilitet for reservister og frivillige i Beredskabet
- Generelle retningslinjer for brug af generativ AI
- Vejledning i forhold til hjemmearbejde
- Lancering af Fremtidens Randers
- Nordic Waste undersøgelse

Sagsfremstilling

Fleksibilitet for reservister og frivillige i Beredskabet

Forslaget om at indarbejde øget fleksibilitet i Randers kommunes rammer for tjenestefrihed er tidligere drøftet i direktionen og kvalificeret i Hovedudvalget. Der er tilkendegivet opbakning til, at medarbejdere, der deltager i beredskabsaktiviteter, kan få tjenestefrihed med og uden løn, hvis det kan forenes med kommunens drift. Direktionen har på møde d. 15. maj besluttet endelig rammer herfor samt drøftet vejledning omhandlende mulighed for frihed med løn. Hovedudvalget gives en orientering herom.

For yderlig baggrundsinformation henvises til Direktionens dagsorden: [15. maj. Punkt 75](#)

Generelle retningslinjer for brug af generativ AI

Direktionen har på møde d. 8. maj godkendt forslag til reviderede retningslinjer for brug af generativ AI. Retningslinjerne sendes efterfølgende til alle ledere og gøres tilgængelig på Broen. Retningslinjerne vil løbende blive gennemgået af AI-taksforcen med henblik på forslag om eventuelle ændringer.

Hovedudvalget gives en orientering herom.

For yderlig baggrundsinformation henvises til Direktionens dagsorden: [8. maj. Punkt 69](#)

Hjemmearbejde

Hovedudvalget har tidligere drøftet og kvalificeret vejledning i forhold til hjemmearbejde. På den baggrund er vejledningen nu opdateret. Vedledningen er vedhæftet som bilag.

Bilag

Bilag 1 - Endelig vejledning om hjemmearbejde i Randers Kommune

Punkt 38: Punkter til kommende møder v. Jesper Kaas Schmidt

87.00.00-G01-10-24

Beslutning

Punkter til kommende møder blev nævnt.

Sagsfremstilling

Punkter til kommende møder

- **Ekstraordinært møde d. 27. juni**
 - Fremtidens Randers
 - Orientering om kommunaldirektørens overvejelser vedr. ændringer af den kommunale organisation
- **Ekstraordinært møde d. 28. august (offentliggørelse af forslag til Budget 2026-29)**
- **Ordinært møde i Hovedudvalget d. 2. september**

Foreløbige punkter:

 - Økonomi/budget
 - Dialogmøde ml. Hovedudvalget og Økonomiudvalget d. 4. september
- **Dialogmøde med Økonomiudvalget d. 4. september**

Punkt 39: Evaluering af mødet med udgangspunkt i kodeks for det gode samarbejde i Hovedudvalget v. Ulrik Løvehjerte

87.00.00-G01-10-24

Resumé

Hovedudvalget evaluerer mødet med udgangspunkt i kodeks for det gode samarbejde

Indstilling

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget

1. at evaluere mødet med udgangspunkt i kodeks

Referat

Mødet blev evalueret med baggrund i kodeks.

Sagsfremstilling

Medarbejderrepræsentant Ulrik Løvehjerte lægger for med sit perspektiv på mødets forløb. Der tages udgangspunkt i Hovedudvalgets kodeks for det gode samarbejde.

Kodeks er vedhæftet som bilag.

Bilag

Kodeks