

REFERAT MED Hovedudvalg d. 25-05-2020

Mødedato Mandag d. 25. maj 2020 kl. 10:00

Mødested D.2.58

Indholdsfortegnelse

Konstituering af Hovedudvalget v. Jesper Kaas Schmidt og Marianne Dalby Møller.....	3
Status på Covid-19 v. Jesper Kaas Schmidt.....	4
Personale- og arbejdsmiljøredegørelse 2019 samt arbejdsmiljødrøftelse v. Maria Schou.....	5
Drøftelse af ligestillingsredegørelse v. Jesper Kaas Schmidt.....	7
Ny Ferielov v. Maria Schou.....	10
Drøftelse vedrørende forløb, der indeholder strafferetlige aspekter mod medarbejdere v. Maria Schou.....	11
Informationsmateriale vedr. byrådsmedlemmers adgang til sagsindsigt i personalesager. Ved Maria Schou.....	12
Økonomi/budget samt nedsættelse af arbejdsgruppe v. Lars Sønderby.....	14
Anmodning om ny MED-struktur for træning- og aktivitet og borgerteam på omsorgsområdet v. Erling Andersen.....	15
Anmodning om sammenlægning af lokale MED-udvalg i Center for Voksenhandicap på Socialområdet.....	16
Anmodning om ændring i lokal MED-udvalg i Center for Børnehandicap og Autisme på Socialområdet.....	18
Anmodning om tilpasset arbejdsmiljøorganisering i Ejendomsservice v. Jens Lynborg Heslop.....	19
Punkter til kommende møder v. Jesper Kaas Schmidt.....	21
Gennemgang af referat v. Jesper Kaas Schmidt.....	22

Punkt 73: Konstituering af Hovedudvalget v. Jesper Kaas Schmidt og Marianne Dalby Møller

81.38.04-A00-2-19

Indstilling:

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget

1. at Hovedudvalget konstituerer sig

Beslutning

Marianne Dalby Møller fortsætter som næstformand og Betina Agger som 2. næstformand. Der blev orienteret om øvrige nytiltrådte som angivet i sagsfremstillingen.

Der blev endvidere orienteret om, at Betina Agger går ind i funktionen i forbindelse med whistleblowerordningen.

Orienteringerne blev taget til efterretning.

Sagsfremstilling

Konstituering af udvalget med ledelses - og medarbejderrepræsentanter samt næstformand

Den nye 2-årige MED-valgperiode trådte i kraft d.1. marts 2020. Udvalget skal konstituere sig på mødet.

Medarbejderrepræsentanterne har oplyst, at Marianne Dalby fortsætter som næstformand, og at Betina Agger indtræder som 2. næstformand.

Endvidere indtræder Jane Bach Rode som AC-repræsentant i stedet for Per Eriksen. Jack Thorøe Nielsen indtræder som LO-repræsentant i stedet for Kirsten Thorup, og Leif Plauborg indtræder som FTF-repræsentant i stedet for Jette Husum.

Vedrørende ledelsesrepræsentationen indtræder skoleleder Jan Pedersen, Rismølleskolen i stedet for Mogens Bang Thomassen.

Der er afholdt valg af 3 arbejdsmiljørepræsentanter (AMR) til Hovedudvalget. Suna Victoria Hansen samt Harald Lytzen er genvalgt. Anette Ovesen fra Omsorg Syd er ny AMR.

Bilag

Kopi af Hovedudvalgsmedlemmer_2020_HUmøde 16.3

Punkt 74: Status på Covid-19 v. Jesper Kaas Schmidt

81.38.04-A00-2-19

Indstilling:

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget

1. at Hovedudvalget drøfter orientering om Covid-19

Beslutning

Kommunaldirektøren gav en status på situationen, herunder en uddybning af notatet som er vedhæftet sagsfremstillingen.

Han rettede endvidere en særlig tak til medarbejderne for den flotte håndtering af opgaverne og fleksibiliteten, som er udvist i forbindelse med COVID19 krisen.

Pia Bjørge gav en orientering fra hygiejneorganisationen herunder forløbet og status, og fremhævede den generelle hygiejneinstruks.

Der blev orienteret om, at der vil blive udarbejdet en opsamling/evaluering på erfaringerne pba. COVID-19 krisen, som vil blive forelagt for Hovedudvalget. I den forbindelse fremhæves organiseringen og håndteringen af prioritering af arbejdsopgaverne

Sagsfremstilling

Status på Covid-19

Der gives en status på Covid-19 herunder lægges op til en drøftelse af arbejdsmiljø, åbningsplan og økonomien i den sammenhæng. Bilag i form af statusnotat, åbningsplanen samt den generelle hygiejneinstruks vedhæftes til understøttelse af status.

Pia Ravnsbæk Bjørge, som leder hygiejneorganisationen, deltager under punktet.

Bilag

Covid19 i et arbejdsmiljøperspektiv 15-05-2020

Åbningsplan

Instruks - Generelle retningslinjer COVID-19 - 180520

Punkt 75: Personale- og arbejdsmiljøredegørelse 2019 samt arbejdsmiljødrøftelse v. Maria Schou

81.38.04-A00-2-19

Indstilling:

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget

1. at Personale og arbejdsmiljøredegørelsen 2019 drøftes
2. at Hovedudvalget gennemfører den årlige arbejdsmiljødrøftelse

Beslutning

Personale- og arbejdsmiljøredegørelsen blev drøftet.

HMU er enige om at arbejde med følgende målsætninger:

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

Formandskabet arbejder videre med temaer, som kan tages op til drøftelse i HMU. Indsatsen kan understøttes med vejledninger samt workshops udbudt af Personale og HR.

Det blev endvidere fremhævet, at redegørelsen kan anvendes som grundlag for drøftelser såvel på sektor som lokalt på arbejdspladserne.

Sagsfremstilling

Opsummering

Personale- og arbejdsmiljøredegørelsen 2019 præsenterer en række kvantitative og kvalitative data omkring Randers Kommune, som belyser personaleområdet samt arbejdsmiljømæssige forhold. I redegørelsen sammenlignes udvalgte data med eksempelvis landsplan og nabokommuner.

Redegørelsen blev for første gang lanceret i 2018. I dette års udgave af redegørelsen for 2019 følges der op på de samme temaer, som blev præsenteret i redegørelsen for 2018.

Da denne redegørelse omhandler og baserer sig på data fra 2019, vil COVID-19 ikke blive belyst. I den kommende redegørelse for 2020 vil der blive fremlagt en opsamling på Covid-19 og den forestående revidering af personalepolitikken samt arbejdet med forenkling af de forskellige værdisæt, der opereres med i Randers kommune - herunder bl.a. de personalepolitiske værdier.

Sagsfremstilling

Personale- og Arbejdsmiljøredegørelsen gør status over udviklingen indenfor området og kan anvendes som baggrund for en strategisk drøftelse omkring personaleområdet. Redegørelsen er et fælles fundament for tværgående fokus og initiativer som kan bidrage til at kvalificere arbejdet med blandt andet rekrutteringsudfordringer samt kompetenceudvikling. Den danner ligeledes baggrund for Hovedudvalgets årlige arbejdsmiljødrøftelse.

Rapporten er opdelt i tre kapitler:

Kapitel et omhandler medarbejderdata såsom antal medarbejdere, alderssammensætning, køn, fuldtid/deltid, elever og studerende, lønudvikling med videre.

Kapitel to omhandler opfølgning på Strategi for rekruttering og kompetenceudvikling. Her sættes lys på udviklingen i forhold til rekruttering og fastholdelse med generelle data og en intern undersøgelse omkring rekruttering og introduktion til arbejdspladsen. I kapitlet præsenteres endvidere fem cases fra fagforvaltningerne om deres arbejde med strategien.

Kapitel tre omhandler status på udviklingen indenfor arbejdsmiljøområdet. Her er det blandt andet Randers Kommunes trivselsmåling, som fylder en del i dette års redegørelse. Kapitlet danner endvidere baggrund for den årlige arbejdsmiljødrøftelse, hvor formålet er at drøfte fælles fokusområder og mål for indsatser i arbejdsmiljøarbejdet på tværs af organisationen for det kommende år.

Bilag

Personale-og-arbejdsmiljøreddegørelse 2019 - 18-05-2020

Punkt 76: Drøftelse af ligestillingsredegørelse v. Jesper Kaas Schmidt

81.00.00-G01-24-20

Indstilling:

Forvaltningen indstiller til HMU

1. at ligestillingsredegørelsen bliver drøftet

Beslutning

HMU har drøftet og taget redegørelsen til efterretning. Der kommer et oplæg med henblik på en proces for at udarbejde en ligestillingspolitik.

Sagsfremstilling

Resumé

Sagen omhandler en fremlæggelse af ligestillingsredegørelse, som skal godkendes af Byrådet og indberettes til ligestillingsafdelingen i Miljø og Fødevareministeriet.

Om ligestillingsredegørelsen

Kommuner, regioner og staten skal efter ligestillingslovens § 5 og 5a indberette en ligestillingsredegørelse om arbejdet med ligestilling hvert tredje år. I nærværende ligestillingsredegørelse skal der redegøres for perioden 1. november 2017 til 31. maj 2020.

Formålet med ligestillingsredegørelsen er:

- At monitorere, sammenligne og fremme ligestillingsindsatsen i det offentlige
- At synliggøre indsatsen over for borgere og andre interesserede aktører
- At indsamle god praksis som inspiration til myndighedernes videre arbejde med ligestilling

Redegørelsen består i besvarelse af en spørgeskemaundersøgelse, som omhandler temaerne ligestilling på personaleområdet, ligestilling i kerneydelserne og det bredere aspekt vedrørende generel ligestilling for borgerne.

Som et nyt indsatsområde indeholder ligestillingsredegørelsen et specifikt tema inden for ligestilling i kerneydelser, som skifter fra gang til gang. I 2020 er der særligt fokus på kommuners beskæftigelsesindsats over for indvandrerkvinder og -mænd fra ikke-vestlige lande. Der er erfaringsmæssigt særlige barrierer for indvandrerkvinders arbejdsmarkedsdeltagelse, hvilket der kan være behov for at tage højde for i beskæftigelsesindsatsen.

Ligestillingsredegørelsen skal godkendes af byrådet og sendes til Ligestillingsafdelingen i Miljø- og Fødevareministeriet senest den 1. september 2020

Besvarelserne af ligestillingsredegørelserne vil blive offentliggjort på hjemmesiden www.ligestillingidanmark.dk ved årsskiftet 2020/2021.

Arbejdet med ligestilling i Randers Kommune 2017-2020

I Randers Kommune har der været arbejdet med en række tiltag indenfor ligestilling. Da der kun kan refereres til enkelte projekter i Ligestillingsredegørelsen vil der i være flere eksempler beskrevet nedenstående.

- I forhold til ligestilling indenfor kerneydelserne i Randers Kommune nævnes nedenstående tre eksempler.

I relation til kommuners beskæftigelsesindsats over for indvandrerkvinder og mænd fra ikke vest-vestlige lande fremhæves 2 projekter i Randers Kommune henholdsvis "Kvinder på vej", som er beskrevet i Ligestillingsredegørelsen og derforuden "Rugekasseprojektet", som er beskrevet nedenstående.

Om "Kvinder på vej". Integrationsafdelingen på Jobcenter Randers har i stigende grad oplevet udfordringer med at bringe en gruppe af de kvindelige integrationsborgere tættere på arbejdsmarkedet sammenlignet med de mandlige borgere. I Randers Kommune er det 26% af de kvindelige borgere, der er kommet i uddannelse eller beskæftigelse inden for de seneste 3 år, mens denne andel for mændene er 65%. Indsatsen har til formål at bringe flygtninge- og indvandrerkvinderne tættere på arbejdsmarkedet gennem et særligt håndholdt forløb, hvor der vil være fokus på de områder, der hindrer disse kvinder i at rykke sig tættere på arbejdsmarkedet. Ydermere vil indsatsen på sigt gavne hele familiens integration. Indsatsen består af et 20 ugers forløb, som er en kombination af et undervisningsforløb og virksomhedsrettet aktivering. Her er der fokus på det danske arbejdsmarked, økonomi, samfund, kultur, sundhed og ernæring, livsmestring, individuel kompetence- og ressourceafklaring. Endvidere er der oplæg med rollemøder og relevante virksomheder samt virksomhedsbesøg.

Om "Rugekasseprojektet": Rugekasseprojektet er et projekt i samarbejde mellem Randers Kommune og Salling Group. Projektet er allerede delvis afprøvet på Bilka-lageret i Holme i samarbejde med Jobcenter Aarhus og udvides nu til blandt andet at omfatte Bilka Randers. Målgruppen for forløbet er kvinder, som er aktivitetsparate integrationsborgere, herunder såkaldte "I-kursister", dvs. udlændinge, der har fået asyl, humanitær opholdstilladelse eller opholdstilladelse på andet asylretligt grundlag samt familiesammenførte. I projektet trænes kvinderne i almene arbejdsmarkedskompetencer. Formålet er at gøre den enkelte klar til at følge et individuelt praktikforløb, der igen kan føre til afklaring og/eller selvforsørgelse. Udgangspunktet for projektet er derfor at skabe en grundlæggende forståelse for arbejdsbetingelserne i Salling Group. Som en del af projektet indgår en særlig tilrettelagt, virksomhedsorganiseret danskundervisning som et centralt element, da evnen til at begå sig på dansk øger muligheden for at opnå tilknytning og fastholdelse til arbejdsmarkedet.

Udover disse kan nævnes, at Randers Kommunes Sundhedscenter i forbindelse med projektet Tjek dit helbred har arbejdet med ulighed i sundhed, hvor man eksempelvis inviterer ægtepar sammen til konsultation, fremfor blot at invitere manden, hvor dette ellers var tilstrækkeligt. Dette initiativ har medvirket til at højne deltagerantallet blandt mænd.

· I forhold til ligestilling indenfor personaleområdet i Randers Kommune kan nævnes nedenstående tre eksempler.

Et særskilt eksempel er på Dagtilbudsområdet hvor der har været fokus på at få ansat flere mandlige pædagoger. For at fremme dette har repræsentanter for Randers Kommune deltaget på informationsmøder på VIA University College med det sigte at få flere mandlige pædagogstuderende.

I forhold til Randers Kommunes Strategi for rekruttering og kompetenceudvikling er der udviklet en række datapakker, som viser data på udvalgte fagområder i forhold til rekruttering og fastholdelse. Denne ledelsesinformation understøtter fagforvaltningerne i deres fremtidige indsats i forhold til at sikre de rette kompetencer også i fremtiden. Her er eksempelvis fokus på alderssammensætning, køn, andel af medarbejdere på deltid og antal egne opsigelser.

Derudover udarbejdes hvert år en Personale- og arbejdsmiljøredegørelse med data omkring køn. I 2019 fremgår særligt i forhold til køn, at kvinder udgør 81 % af de ansatte i Randers Kommune, og at 69 % af lederne er kvinder. Derudover at antallet af kvindelige chefer er steget fra 25 % i 2016 til 45 % i 2019.

Tidsplan for behandling af ligestillingsredegørelsen

- Drøftelse i HMU den 25. maj 2020
- Godkendelse i Økonomiudvalget den 8.juni 2020
- Vedtagelse i Byrådet den 15.juni 2020
- Indberetning i Ligestillingsafdelingen i Miljø og Fødevareministeriet den 1. september 2020

Til orientering kan det i forlængelse heraf oplyses, at forvaltningen i forbindelse med fremsendelse af ligestillingsredegørelsen til politisk behandling, vil foreslå byrådet, at der igangsættes en proces med henblik på udarbejdelse af et forslag til en ligestillingspolitik.

Ligestillingsredegørelse for 2020, der skal indberettes til Ligestillingsafdelingen i Miljø- og Fødevareministeriet er vedlagt.

De opgjorte tal, som fremgår af redegørelsen, er baseret på særkørsler fra Kommunernes og Regionernes Løndatakontor (KRL) fra november 2019.

Bilag

Ligestillingsredegørelse 2020

Punkt 77: Ny Ferielov v. Maria Schou

81.38.04-A00-2-19

Indstilling:

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget

1. at Hovedudvalget drøfter og tager orienteringen om ny Ferielov til efterretning

Beslutning

Orienteringen om den nye ferielov blev taget til efterretning.

Sagsfremstilling

Ny ferielov træder i kraft den 1. september 2020 efter et såkaldt miniferieår. Der gives en kort orientering om den nye ferielov. Der kommunikeres om den nye ferieaftale på flere måder. Den enkelte medarbejder modtager information i e-boks. Der afholdes virtuelle møder med chefer og ledere inden sommerferien. Der afholdes workshops for administrative medarbejdere efter sommerferien. Derforuden udarbejdes en række materialer til BROEN.

Klik på direkte link til Broen vedrørende de nye ferieregler, herunder video: [her](#)

Hvis BROEN ikke kan tilgås fra pc'en klik på link til video [her](#)

Bilag

pjece-om-de-nye-ferieregler

Punkt 78: Drøftelse vedrørende forløb, der indeholder strafferetlige aspekter mod medarbejdere v. Maria Schou og Helle Bonde

81.00.00-G01-11-20

Indstilling:

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget,

- at udvalget tager orienteringen om indhentelse af straffeattester og børneattester til efterretning
- at udvalget drøfter indspil til vejledning om håndtering af sager hvor der er strafferetligt forløb mod en medarbejder

Beslutning

Orienteringen om straffe-og børneattester blev taget til efterretning.

Udvalget drøftede indspil til vejledende fremgangsmåde om strafferetlige aspekter i personalesager, herunder vigtigheden af de grundlæggende principper om saglighed, proportionalitet og at skøn ikke må sættes under regel, samt at hver sag skal behandles individuelt. Det blev oplyst, at der efter sommerferien vil blive lagt op til en drøftelse om en vejledningen i Økonomiudvalg og Byråd.

Sagsfremstilling

Sagen, der fremlægges for Hovedudvalget går ad to spor, som begge relaterer til spørgsmål om strafferetlige anliggender vedrørende medarbejdere.

Det første spor omhandler en præsentation af, i hvilke tilfælde og med hvilken begrundelse, der indhentes straffeattester på medarbejdere. Fremlæggelsen besvarer spørgsmål, som tidligere er fremsat på Hovedudvalgsmøde

Det andet spor omhandler kvalificering af en vejledende fremgangsmåde vedrørende tilfælde, hvor der er mistanke om, at en ansat i Randers Kommune har begået et strafbart forhold, eller der verserer en straffesag mod en ansat, samt de tilfælde, hvor der måtte være sket en domfældelse eller frifindelse.

Personale og HR lægger op til drøftelse med et oplæg, som tager udgangspunkt i konkrete praksiscases, der illustrerer sådanne sagsforløb, de principper som skal efterkommes, og de dilemmaer, som sagerne indebærer.

Den vejledende fremgangsmåde skal efter Hovedudvalgets drøftelse udarbejdes og behandles i Direktionen, Økonomiudvalget og Byrådet. Den vejledende fremgangsmåde vil beskrive hvordan sådanne sager/hændelsesforløb håndteres personalemæssigt korrekt, hvilke principper som lægger til grund og hvordan der skal foretages et konkret, individuelt skøn i hver enkelt sag.

Punkt 79: Informationsmateriale vedr. byrådsmedlemmers adgang til sagsindsigt i personalesager. Ved Marianne Dalby Møller

81.00.00-A00-3-20

Indstilling: Det indstilles at, Hovedudvalget drøfter forslag til information i vedlagte bilag og drøfter arbejdsgruppens forslag.

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget

1. at Hovedudvalget drøfter forslag til information i vedlagte bilag samt arbejdsgruppens forslag.

Beslutning

Sagen udsættes til næste møde på baggrund af uddybende spørgsmål til temaet.

Sagsfremstilling

Baggrund

På baggrund af hændelsesforløb i konkrete sager, hvor byrådsmedlemmer har anmodet om sagsindsigt i personalesager har en arbejdsgruppe under Hovedudvalget udarbejdet forslag til informationsmateriale.

Arbejdsgruppen har lagt op til 3 kilder til information, der beskrives i det følgende og vedlagte bilag.

Sagsfremstilling

Arbejdsgruppen lægger vægt på, at der informeres bredt til alle, der ønsker oplysninger om adgangen til aktindsigt. Ligeledes at der informeres direkte til nye medarbejdere og til de medarbejdere, i hvis personalesager, der anmodes om sagsindsigt.

Arbejdsgruppen har lagt op til følgende 3 kilder til information:

- 1) At medarbejderne i forbindelse med ansættelsen via ansættelsesdokumenterne gøres bekendt med, at byrådsmedlemmerne har muligheden for sagsindsigt
- 2) At der formuleres en standardskrivelse til underretning af de medarbejdere i hvis personalesager, der gives indsigt
- 3) At der informeres på Broen om muligheden for sagsindsigt, herunder den fremgangsmåde, som anvendes, når der gives indsigt

I vedlagte bilag uddybes forslag til håndtering af disse oplysninger.

Det præciseres, at Byrådsmedlemmer har tavshedspligt, og derfor ikke må udtale sig om, eller videregive tavshedsbelagte oplysninger, som de får adgang til igennem en sagsindsigt.

I Randers Kommune er der besluttet en fremgangsmåde i forbindelse med byrådsmedlemmers ønske om indsigt i medarbejdernes personalemapper.

- 1) Medarbejderen bliver informeret om, via en meddelelse i e-boks, at et byrådsmedlem ønsker indsigt i pågældendes personalemappe.
- 2) Medarbejderen får tilsendt sin personalemappe via e-boks, inden byrådsmedlemmet får adgang til oplysningerne.
- 3) Byrådsmedlemmet, som har bedt om sagsindsigt får efterfølgende mulighed for at gennemse dokumenterne i personalesagen.

Fremgangsmåden er uddybet i vedlagte bilag.

Bilag

Politikeres adgang til sags- bilag

Punkt 80: Økonomi/budget samt nedsættelse af arbejdsgruppe v. Lars Sønderby

81.38.04-A00-2-19

Indstilling:

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget

1. at Hovedudvalget tager orientering om seneste nyt vedr. kommunens økonomi til efterretning
2. at Hovedudvalget nedsætter en arbejdsgruppe, som skal forestå planlægning af dialogmødet med Økonomiudvalget den 8. september

Beslutning

Hovedudvalget tog orienteringen om seneste nyt vedr. kommunens økonomi til efterretning. Plancher fra oplægget er vedhæftet.

Hovedudvalget nedsætter en arbejdsgruppe med henblik på at forberede dialogmødet den 8. september med Økonomiudvalget med deltagelse af medarbejderrepræsentanterne Betina Agger, Birgitte Franck, Leif Plauborg, Marianne Dalby Møller. Fra ledelsen deltager Lars Sønderby og Ditte Bach Sørensen.

Sagsfremstilling

Lars Sønderby giver en orientering om status vedrørende økonomi/budget herunder regnskabsresultatet for 2019, forventet regnskab 2020 samt budgetproceduren for budget 2021-2024. Endvidere orienteres om status vedrørende udligningsreformen.

Det er aftalt i Hovedudvalget, at udvalget afholder 2 årlige dialogmøder med Økonomiudvalget. I den forbindelse nedsættes sædvanligvis en arbejdsgruppe, som forestår planlægning af dialogmøderne. Mødet i 2. halvår 2020 er p.t. planlagt til den 8. september forud for 1. behandling af budgettet.

Bilag

Politisk sagsfremstilling vedrørende politisk struktur i kontoplan til nyt økonomisystem

Bilag 2 - Oversigt over aftaleenheder

Bilag 1 - Forslag til politisk struktur niveau 1-3

HMU orientering om økonomi (møde den 25/05/20)

Punkt 81: Anmodning om ny MED-struktur for træning- og aktivitet og borgerteam på omsorgsområdet v. Erik Mouritsen

81.38.04-A00-2-19

Indstilling:

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget

1. at anmodning om ny MED-struktur på Træning og Aktivitet samt Borgerteam på Omsorg tiltrædes

Beslutning

Erik Mouritsen uddybede baggrunden for justeringen af MED og processen i forbindelse forslagene pkt. 81-83.

Hovedudvalget tiltrådte justeringen.

Sagsfremstilling

Anmodning om ny MED-struktur for træning- og aktivitet og borgerteam på omsorgsområdet

På omsorgsområdet gennemføres en organisationsændring på trænings- og aktivitetsområdet - vedtaget i byrådet 13. januar. Ændringer træder i kraft pr. 1 maj 2020.

Nuværende er der tre trænings- og aktivitetsenheder i hvert af de tre omsorgsområder (nord, syd og vest). Fremadrettet bliver der en større faglig opdeling af opgaven. Dette betyder, at der bliver 1 genoptræningsenhed hørende til område syd og en enhed for vedligeholdende træning, åbne aktiviteter og samarbejde med frivillige hørende til område vest. Endelig bliver en del af ergo- og fysioterapeuterne ansat på centre og i distrikter.

Samtidigt bliver de tre borgerteam på omsorgsområdet tilknyttet område nord. Borgerteam har fortsat en leder som nuværende. Forslag til ny MED-struktur følger den nye organisering med et lokal-MED i genoptræningsenheden, 1 Lokal-MED i enheden for vedligeholdende træning, åbne aktiviteter og samarbejde med frivillige samt 1 lokal-MED for borgerteam. Terapeuterne, der ansættes på centre og i distrikter indgår i de lokale MED her. Sagen har været drøftet på Sektor-MED omsorg, der bakker op om forslaget.

I bilaget er en nærmere beskrivelse af forslag til ny MED-struktur med underskrifter fra fællestillidsrepræsentanterne for FOA, Danske fysioterapeuter, Ergoterapeutforeningen samt omsorgschef. Der er også et bilag med grafisk illustration af ændringen.

Bilag

Ændring i MED - træning og aktivitet samt borgerteam oversigt

bilag med beskrivelse og underskrifter Træning og aktivitet

Punkt 82: Anmodning om sammenlægning af lokale MED-udvalg i Center for Voksenhandicap på Socialområdet v. Erik Mouritsen

81.38.04-A00-2-19

Indstilling:

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget

1. at sammenlægningen af lokale MED-udvalg til LMU for Lærings- og kompetencecenter på voksenhandicap området tiltrædes

Beslutning

Tiltrådt.

Sagsfremstilling

Lærings- og kompetencecenter i Center for Voksenhandicap - tilpasning af LMU-strukturen:

Med virkning fra 1. januar 2020 er der truffet beslutning om en tilpasning af strukturen i Center for Voksenhandicap.

Tilpasningen har betydning for dele af LMU'erne i Centret, hvorfor der i de berørte LMU'er har været en dialog om tilpasning.

Styrken ved den tilpassede organisation er, at mange borgere anvender flere af centrets tilbud på forskellige tidspunkter af døgnet.

Dermed giver det at organisere tilbuddene i en fælles enhed nye muligheder for at koordinere og udvikle indsatser på tværs - med fokus på mestring, aktivitet og beskæftigelse.

Organisationsplaner for Centret, som viser tilpasningen før og efter vedlægges.

Lærings- og kompetencecenterets LMU vil efter tilpasningen bestå af:

- Center for Beskæftigelse og Rehabilitering (CBR) - under samme formandskab
- Mesteringsområdet inkl. De Små Bofællesskaber og Ledsagerordningen - tidligere en del af Botilbuddene Randers Nord
- Aktivitetscenter Randers - tidligere repræsenteret i Botilbuddene Randers Syd.

Forud for dialogen i LMU'erne, var der udarbejdet et forslag til fremtidig organisering, som drøftelserne kunne tage sit udgangspunkt i. Der blev foreslået følgende:

- o Sammenlægning af de to LMU'er på CBR og Mestringsområdet til ét samlet LMU for Lærings- og kompetencecentret, der kan bidrage til at skabe sammenhænge i indsatser på tværs af enhederne.
- o LMU'et i Område Syd afgiver 1 plads til LMU'et i Lærings- og Kompetencecentret, og suppleres op af et nyt medlem.

LMU'erne har drøftet forslaget til tilpasset LMU-struktur på møder, hhv. 31. januar 2020 på CBR, 4. februar 2020 i Område Syd og Mesteringsområdet inkl. De Små Bofællesskaber og Ledsagerordningen.

Med baggrund i de lokale dialoger er der udarbejdet et fælles forståelsespapir underskrevet af ledelsen og de tre næstformænd, hvor man foreslår, at antallet af medarbejderrepræsentanter i LMU'et i Lærings- og kompetencecentret udvides med 1 yderligere medarbejderrepræsentant. Dette støtter ledelsen op om.

Nedenfor ses overblikket over den nuværende sammensætning, forslaget til drøftelse samt det endelige forslag der indstilles til HMU.

Tabel 1: Fordeling af pladser i de nuværende LMU'er:

	LMU CBR	LMU Mestringsområdet	LMU Syd	I alt
LO	4	5	2	11
AC	1	0	0	1
FTF	2	0	0	2
Arbejdsmiljørep.	2	1	3	6
I alt	9	6	5	20

Ledelsesrepræsentanter	2	1	3	6
------------------------	---	---	---	---

I ledelsens forslag til tilpasning af LMU'erne fordelte pladserne sig som vist i nedenstående tabel 2.

Tabel 2: Forslag til fordeling af pladser i ny LMU-struktur forud for LMU-møderne:

	LMU Lærings- og kompetencecenter	LMU Syd	I alt
I alt	10	5	15
Ledelsesrepræsentanter	2	3	5

Tabel 3: Efter dialogen i de tre berørte LMU'er indstilles nedenstående forslag til fordeling af pladser i nyt LMU til godkendelse i HMU:

	LMU Lærings- og kompetencecenter	LMU Syd	I alt
I alt	11	5	16
Ledelsesrepræsentanter	2	3	5

Det fremgår af vedlagte forståelsespapir, at forslag om 4 AMR pladser, der vælges af og blandt samtlige AMR'ere i Lærings- og Kompetencecentret, er tiltrådt af alle formandskaberne.

Ledelsen vurderer, at ovenstående forslag til ny MED-struktur sikrer, at udvalget vil være af en sådan størrelse og med en sådan sammensætning, at arbejdet i praksis kan fungere. Ligeledes at udvalget er sammensat så repræsentativt som muligt, således at alle relevante synspunkter kan komme frem.

At sammensætningen tager hensyn til enhedens geografiske struktur, således at medarbejderne i de enkelte afdelinger oplever at få deres synspunkter repræsenteret i udvalget.

Forslaget tager dermed udgangspunkt i principperne omkring sammensætning af lokal MED jf. MED-aftalens paragraf 8.

Forslaget har endvidere været sendt som skriftlig orientering forud for mødet i HMU til Lokalt Område MED i Center for Voksenhandicap samt Sektor MED social.

Bilag: Fælles forståelsespapir fra de tre berørte LMU'er - underskrevet af formandskaberne samt organisationsplaner før/efter sammenlægning.

Bilag

Forståelsespapir m. underskrifter - Center for Voksenhandicap

Center for Voksenhandicap 2020

Center for Voksenhandicap 2019

Punkt 83: Anmodning om ændring i lokal MED-udvalg i Center for Børnehandicap og Autisme på Socialområdet v. Erik Mouritsen

81.38.04-A00-2-19

Indstilling:

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget

1. at anmodning om ændring i lokal MED-udvalg for Specialindsats Voksne med Autisme tiltrædes

Beslutning

Tiltrådt.

Sagsfremstilling

Anmodning om ændring i nuværende Lokal MED-udvalg for Specialindsats Voksne med Autisme:

I foråret 2019 ændredes ledelsesstrukturen i Specialindsats Voksne med Autisme således, at der i dag er to niveau 4 ledere.

Ændringen i den nuværende MED-organisering ønskes for at sikre en mere nærværende og lokalt orienteret MED-relation.

Samtidig ønskes en MED-struktur, der afspejler ledelsesstrukturen.

Der anmodes derfor om følgende ændring i den lokale MED-struktur:

1 lokal MED-udvalg for botilbuddene Holberghus og Holbergstien samt dagtilbuddet Marienborgvej - som fortsætter i uændret form.

1 nyt personalemøde med MED-status for botilbuddene Markedsgade og Nørresundbyvej samt Autismecenter, herunder mestringsvejlrteamet.

Der vedlægges uddybende anmodning - med underskrift fra nuværende formandskab - samt organisationsplan.

Bilag

Anmodning om ændring i LMU i Specialindsats for voksne med autisme - underskrevet af formandskab

Organisationsplan - Center for Børnehandicap og Autisme

Punkt 84: Anmodning om tilpasset arbejdsmiljøorganisering i Ejendomsservice v. Jens Lynborg Heslop

00.15.00-A00-3-19

Resume

Som følge af budget 2020-2023 er distriktsinddelingen ændret i Ejendomsservice, således at der fremover kun er 4 distrikter. På den baggrund er der i lokalt MED for Ejendomsservice ønsker om tilpasning af arbejdsmiljøorganisationen.

Indstilling:

Forvaltningen indstiller til HMU

1. at anmodningen om tilpasning af arbejdsmiljøorganiseringen i Ejendomsservice tiltrædes

Beslutning

Jens Heslop uddybede forslaget, som blev tiltrådt af Hovedudvalget. Der samles op på erfaringerne.

Sagsfremstilling

På nuværende tidspunkt er der fire arbejdsmiljøgrupper i Ejendomsservice. Tre på tværs af de hidtidige geografiske områder, bestående af en ledelsesrepræsentant og en arbejdsmiljørepræsentant for henholdsvis teknisk service og rengøring. Den fjerde arbejdsmiljøgruppe dækker Laksetorvet og består af en ledelsesrepræsentant samt to arbejdsmiljørepræsentanter for henholdsvis kantine, trykkeri og administration.

Den nye arbejdsmiljøorganisering i Ejendomsservice foreslås fremover at bestå af fem arbejdsmiljøgrupper. Fire arbejdsmiljøgrupper for de fire nye distrikter, bestående af en ledelsesrepræsentant og en arbejdsmiljørepræsentant for henholdsvis teknisk service og rengøring samt en arbejdsmiljøgruppe for Administrationsbygninger. Lokalt MED i Ejendomsservice har behandlet sagen på møde d. 4. februar 2020.

De nye arbejdsmiljøgrupper benævnes som:

Arbejdsmiljøgruppe 1 Distrikt NORD

Arbejdsmiljøgruppe 2 Distrikt SYD

Arbejdsmiljøgruppe 3 Distrikt ØST

Arbejdsmiljøgruppe 4 Distrikt VEST

Arbejdsmiljøgruppe 5 Administrationsbygninger

Team vagt og sikring foreslås forankret i arbejdsmiljøgruppe 2 Distrikt SYD

Arbejdsmiljøgrupperne i Ejendomsservice dækker cirka 300 medarbejdere. Distrikternes geografiske opdeling og personalesammensætning fremgår af bilag 1

Omorganiseringen af arbejdsmiljøorganisationen er en tilpasning til den nye struktur i Ejendomsservice, og den nye organisering vil give en styrkelse af arbejdsmiljøindsatsen. Antallet af arbejdsmiljørepræsentanter/arbejdsmiljøledere stiger fra 12 til 15. Fire af de fem arbejdsmiljøgrupper omfatter alle teknisk service, vagt og rengøring, og opdelingen mellem grupperne er udelukkende geografisk baseret. De vil derfor kunne drage fordel af at udveksle erfaringer på tværs og benytte sig af den samme oplæring og de samme vejledninger og andre understøttende dokumenter.

Konstruktionen er i overensstemmelse med kommunens samlede MED-struktur.

Økonomi

Ingen

Bilag

ES - Lokal-MED struktur 2020.pdf

Lokal MED Referat 040220.pdf

Punkt 85: Punkter til kommende møder v. Jesper Kaas Schmidt

81.38.04-A00-2-19

Beslutning

Der blev orienteret om, at processen vedrørende ansættelse af ny direktør og Social og Arbejdsmarked godkendes på møde i Byrådet den 15. juni.

Sagen om byrådsmedlemmers indsigt i personalesager tilføjes oversigten over punkter til kommende møder.

Sagsfremstilling

Punkter til kommende møder

- Temadrøftelse om håndtering af situationer, hvor medarbejdere udsættes for anklager, trusler, chikane, nedsættende offentlig omtale v. Maria Schou

Dette punkt var en del af drøftelsen med oplæg fra erhvervpsykolog omhandlende hvordan vi som ledere, TR, ARM og kollegaer kan håndtere situationer hvor medarbejdere oplever at være udsat for chikane

- Planlægning af proces for drøftelse af Personalepolitikken

Jf. procedureretningslinje skal der aftales procesplan for drøftelse af kommunens personalepolitik, herunder ligestilling. Personalepolitikken skal tages op hvert tredje år. Procesplanen er ikke udarbejdet endnu, da det afventer drøftelse af proces for værdier i direktionen.

- Drøftelse af kodeks for det gode samarbejde i HMU v. formandskabet. Behandles i september
- Forslag til MED-organisering i Udvikling, Miljø og Teknik v. Jens Heslop

Punktet blev behandlet på møde d. 6. februar, hvor det blev besluttet at sagen skulle udsættes.

Arbejdsgruppen har møde den 26. maj, hvorefter sagen kan forelægges på Hovedudvalget i efteråret 2020.

Punkt 86: Gennemgang af referat v. Jesper Kaas Schmidt

81.38.04-A00-2-19

Beslutning

Referatet blev gennemgået og godkendt

Sagsfremstilling

Referat fra mødet gennemgås og godkendes.