

REFERAT MED Hovedudvalg d. 18-05-2021

Mødedato Tirsdag d. 18. maj 2021 kl. 10:00

Mødested Microsoft Teams møde/D.2.58

Indholdsfortegnelse

Status på Covid-19 situationen v. Jesper Kaas Schmidt.....	3
Personale- og arbejdsmiljøredegørelse 2020 v. Maria Schou.....	4
Nye arbejdsmiljømål v. Lene Skjøtt.....	6
Drøftelse af kønsligestillingspolitik – lige muligheder for alle køn, v. Jesper Kaas Schmidt.....	8
Fuldtid/deltid med udgangspunkt i idékataloget v. Jesper Kaas Schmidt.....	10
Udkast til proces for revidering af personalepolitikken i Randers Kommune v. Lars Sønderby.....	11
Temadrøftelser for det kommende år i Hovedudvalget v. Maria Schou.....	14
Budget/økonomi v. Lars Sønderby.....	15
Dialogmøder m. Økonomiudvalget v. Lars Sønderby.....	16
Omorganisering på Kultur- og eventområdet v. Jesper Kaas Schmidt.....	18
Organisering af MED i Udvikling, Miljø og Teknik, v. Jesper Kaas Schmidt.....	19
Udpegning af stedfortræder til whistleblowerordningen v. Jesper Kaas Schmidt.....	20
Meddelelser v. Jesper Kaas Schmidt.....	21
Punkter til kommende møder v. Jesper Kaas Schmidt.....	22

Punkt 87: Status på Covid-19 situationen v. Jesper Kaas Schmidt

81.38.04-A00-1-21

Indstilling:

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget

1. at status på Covid-19 situationen drøftes
2. at orienteringen om henvendelse fra Ejendomsservice tages til efterretning

Beslutning

Status vedrørende Covid-19 blev drøftet.

Der blev ligeledes givet en redegørelse vedrørende henvendelsen fra en TR fra Ejendomsservice. Jesper Kaas Schmidt oplyste, at der er tale om en landsdækkende, fastsat prioritering med hensyn til mulighederne for vaccination, og at den enkelte kommune ikke har indflydelse på denne prioritering.

Medarbejderne sagde, at TR giver udtryk for, at medarbejderne oplever en forskelsbehandling i forhold til vaccination på de medarbejdere, der har fast arbejdsplads på bosteder.

Sagsfremstilling

Status vedrørende Covid-19 v. Jesper Kaas Schmidt

Der gives en status på den aktuelle Covid-19 situation v. direktionen, hvor hver direktør giver en status fra eget direktørområde.

Der er modtaget en henvendelse fra Ejendomsservice vedrørende muligheden for vaccination af medarbejdere på bosteder. Kommunaldirektøren orienterer om håndteringen af henvendelsen og betydningen af de centralt udmeldte retningslinjer for vaccinationsprogrammet.

Punkt 88: Personale- og arbejdsmiljøredegørelse 2020 v. Maria Schou

81.00.00-G01-36-20

Indstilling:

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget

1. at personale- og arbejdsmiljøredegørelsen for 2020 drøftes
2. at gennemføre den årlige arbejdsmiljødrøftelse

Beslutning

Personale og arbejdsmiljøredegørelsen for 2020 blev drøftet.

Hovedudvalget gennemførte den årlige arbejdsmiljødrøftelse, som blev afholdt i grupper med opsamling i plenum.

Inputtene bringes videre ind i arbejdsgruppen omkring udarbejdelse af nye arbejdsmiljømål.

Sagsfremstilling

Sagsfremstilling

Om personale- og arbejdsmiljøredegørelsen

Personale- og arbejdsmiljøredegørelsen 2020 præsenterer en række kvantitative og kvalitative data omkring Randers Kommune, som belyser personaleområdet samt arbejdsmiljømæssige forhold. I redegørelsen sammenlignes udvalgte data med tidligere år, tal på landsplan samt nabokommuner.

Redegørelsen blev første gang fremlagt i 2019 med data fra 2018. I redegørelsen følges der op på temaer fra første redegørelse, samtidig med at der er kommet nye tematikker til. Således får Covid-19 særlig opmærksomhed i denne udgave for 2020.

Redegørelsen er opdelt i tre kapitler:

Kapitel 1 omhandler medarbejderdata såsom antal medarbejdere, alderssammensætning, køn, fuldtid/deltid, elever, lønudvikling med videre.

Kapitel 2 omhandler opfølgning på strategi for rekruttering og kompetenceudvikling. I denne redegørelse er der særligt fokus på rekruttering, introduktion og fastholdelse.

Kapitel 3 omhandler status på udviklingen på arbejdsmiljøområdet og det forløbne års aktiviteter. Her er der særligt fokus på Covid-19 set i et arbejdsmiljøperspektiv. Endvidere er der opgørelser på arbejdsskader, sygefravær og samarbejde med arbejdstilsynet. Kapitlet danner 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.

Direktionen har besluttet, at personale- og arbejdsmiljøredegørelsen fremadrettet vil blive udarbejdet hvert andet år i lige år (2022, 2024 osv.) indeholdende data for året før. Dermed følger redegørelsen en ny byrådsperiode.

Direktionen har behandlet Personale og arbejdsmiljøredegørelsen den 29. april og på baggrund besluttet: "*at den ser særdeles positivt på arbejdet med udmøntning af den besluttede strategi vedr. rekruttering, fastholdelse og kompetenceudvikling. Indsatsen skal også i de kommende år være i fokus - blandt andet i forhold til adressering af de rekrutteringsudfordringer som på sigt må forventes på nogle af de store serviceområder. Der skal herunder være særligt fokus på mulighederne for at få flere medarbejdere på fuld tid jf. det særskilte idékatalog der er udarbejdet herom.*

Direktionen ønsker at fokusere på fastholdelse og nedbringelse af arbejdsskader ved oprustning af introduktionsindsatsen, når nye medarbejdere ansættes. Dette tema sættes på dagsordenen til drøftelse i

HMU.

Sygefraværet har i flere omgange drøftet i direktionen og der er igangsat tiltag på udvalgte områder. Sygefraværet har i første kvartal 2021 udviklet sig meget positivt, hvorfor der ikke vurderes behov for yderligere initiativer, idet fraværet fortsat følges og drøftes i direktionen på månedlig basis.

Stigningen i arbejdsskader med fravær skyldes i noget grad COVID-19. Direktionen ønsker dog at drøfte emnet med Hovedudvalget med henblik på en vurdering af, om der er brug for nye tiltag - blandt andet i forhold til begrænsning af arbejdsskader for nyansatte. Et forhold som vurderes at hænge tæt sammen med den introduktion man får som nyansat til arbejdspladsen og de konkrete opgaver".

Redegørelsen vil blive forelagt for Økonomiudvalget den 7. juni og for Byrådet den 14. juni.

HMU's arbejdsmiljødrøftelse

HMU skal gennemføre den årlig arbejdsmiljødrøftelse på baggrund af personale- og arbejdsmiljøredegørelsen for 2020, herunder drøfte kommende indsatsområder.

Hovedpointer fra personale-og arbejdsmiljøredegørelsen vil blive præsenteret på mødet som oplæg til drøftelsen.

Drøftelsen vil foregå i grupper med efterfølgende opsamling i plenum.

Bilag

19.04.21_PDF_ P-redegørelse

PP til formidling af Personale og arbejdsmiljøredegørelsen 2020 12-05-21.

Punkt 89: Nye arbejdsmiljømål v. Lene Skjøtt

87.00.00-A00-2-21

Indstilling:

Indstilling:

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget

1. at der nedsættes en arbejdsgruppe som udarbejder forslag til kommende mål for arbejdsmiljøindsatsen i Randers kommune.

Beslutning

Der blev givet en orientering om de nationale arbejdsmiljømål for 2020-2030, som blev taget til efterretning.

Medarbejderne tilkendegav, at Anette Dolleris Clemmensen, Harald Lytzen, Jane Bach Rode og Jack Thorøe Nielsen træder ind i arbejdsgruppen.

Der vil ligeledes blive udpeget ledelsesrepræsentanter til arbejdsgruppen.

Personale og HR indkalder til møde i arbejdsgruppen.

Sagsfremstilling

Om Randers Kommunes hidtidige arbejdsmiljømål

Arbejdsmiljømålene for Randers Kommune, som blev besluttet i Hovedudvalget i 2018 er udløbet ved udgangen af 2020. Der var tre tværgående arbejdsmiljømål, som omhandler:

- Nedbringelse af sygefraværet - "Vi vil under 10 arbejdsdage". I 2020 var sygefraværet gennemsnitligt på 11,4 dage.
- Nedbringelse af arbejdsskader - "Et sundt og sikkert arbejdsmiljø for alle". Der har været en stigning i antal arbejdsskader fra 2019 med 145 skader, til 202 i 2020.
- Trivselsmåling og psykisk APV 2019 - "Vi vil fastholde en høj trivsel". Den koncernfælles trivselsmåling, som blev gennemført i 2019 viste en høj trivsel med 4,3 ud af 5,0 mulige. Og der kunne konstateres en lille stigning fra målingen i 2016, som var på 4,2.

Nye arbejdsmiljømål - i en national kontekst

Der er fastsat nye nationale mål for perioden 2020-2030, som også rammesætter Randers kommunes mål. De omhandler følgende temaer:

- Færre arbejdsulykker - stærk sikkerhedskultur
- Sikker og sundt arbejde med kemi
- Sikker og sundt ergonomisk arbejdsmiljø
- Sikker og sundt psykisk arbejdsmiljø.

Disse mål gælder alle virksomheder, men følgende brancher inden for det offentlige afventes der endvidere konkrete måltal for følgende: døgninstitutioner, hjemmepleje, daginstitutioner og undervisning.

Forslag til fastlæggelse af arbejdsmiljømålene i Randers Kommune

De nye koncernfælles mål foreslås vedtaget for en periode indtil 2030, således de er afstemt med rammen for de nationale udmeldinger. Der kan ske justeringer indenfor perioden, såfremt der opstår behov for det. Og der vil blive fulgt op på målene i Personale- og arbejdsmiljøredegørelser fremadrettet samt i forbindelse med den årlige arbejdsmiljødrøftelse i HMU.

Der foreslås, at der nedsættes en arbejdsgruppe, som skal udarbejde forslag til nye arbejdsmiljømål. Forslagene forelægges for direktion og Hovedudvalg i efteråret 2021.

Valg af de konkrete mål skal være baseret på data og gå hånd i hånd med prioriterede indsatser på personaleområdet såsom god og sikker introduktion af nye medarbejdere, kompetenceudvikling og fastholdelse.

Det foreslås, at arbejdsgruppen sammensættes med 4 medarbejderrepræsentanter, heraf 2 arbejdsmiljørepræsentanter samt 2-3 ledelsesrepræsentanter. Personale og HR chef Maria Sofia Schou fungerer som formand. Endvidere deltager arbejdsmiljøkoordinator Lene Skjøtt fra HR i arbejdsgruppen.

Bilag

Aftaleudkast (031220) Nationale AM mål 2020-2030

Arbejdsmiljømål 2020-2030 PP

Punkt 90: Drøftelse af kønsligestillingspolitik – lige muligheder for alle køn, v. Jesper Kaas Schmidt

81.00.15-A00-1-20

Indstilling:

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget

1. At Hovedudvalget drøfter kønsligestillingspolitikken - lige muligheder for alle køn med særligt fokus på de emner, der vedrører ligestilling mellem køn på arbejdspladserne.

Beslutning

Kønsligestillingspolitikken blev drøftet og Hovedudvalget bakkede op om politikken.

Det blev fremhævet, at det har været en rigtig spændende proces med inddragelsen af byrådsmedlemmer, ledere og medarbejderrepræsentanter i udformningen af kønsligestillingspolitikken og planlægningen af ligestillingskonferencen.

Sagsfremstilling

1. Baggrund

I 2020 besluttede Randers Byråd at igangsætte arbejdet med at udvikle en kønsligestillingspolitik. Det blev i den forbindelse besluttet, at politikken skal fokusere på tre temaer. Henholdsvis arbejdet med kønsligestilling; på arbejdspladserne i Randers Kommune; i relation til kommunens serviceydelser; samt det helt brede sigte i forhold til borgerne i Randers Kommune.

Hovedudvalget er løbende blevet orienteret omkring arbejdet med kønsligestillingspolitikken, senest den 15. marts 2021. I forlængelse heraf blev forslaget til politikken sendt i offentlig høring fra den 26. marts - 25. april 2021. Høringsprocessen har afledt 3 høringssvar, som er indarbejdet i udkastet til politikken.

Politikken er udviklet i Udviklingsforum med deltagelse af byrådsmedlemmer, medarbejderrepræsentanter og chefer/ledere fra Hovedudvalget. Der har været mange gode drøftelser om kønsligestilling og inddragelse af forskning fra eksperter undervejs.

Direktionen har den 6. maj tiltrådt forslaget til kønsligestillingspolitikken.

I forlængelse heraf lægges der op til, at Hovedudvalget drøfter forslaget til kønsligestillingspolitik - lige muligheder for alle køn med særligt fokus på de personalepolitiske emner, der vedrører ligestilling mellem køn på arbejdspladserne. Herefter sendes politikken i politisk behandling.

Se vedhæftede bilag: *Forslag til Kønsligestillingspolitik - lige muligheder for alle køn.*

2. Indhold i kønsligestillingspolitik - lige muligheder for alle køn

Randers Kommune er hver dag i kontakt med mange mennesker og spiller en stor rolle i dels borgernes liv og levestandard, dels som arbejdsplads for medarbejdere og ledere. Kønsligestillingspolitikken - lige muligheder for alle køn skal sætte fokus på, at alle uanset køn, identitet og seksuel orientering skal have lige muligheder og frihed til at leve det liv, de ønsker. Politikken bygger således på en mangfoldig forståelse af køn med respekt for og accept af, at der skal være plads til forskellighed.

Forslaget til politikken tager udgangspunkt i de tre fokusområder: Kønsligestilling i Randers Kommune som arbejdsplads, kønsligestilling i relation til de serviceydelser, som kommunen leverer til borgerne samt kønsligestilling bredt set i et borgerperspektiv - for alle borgere i Randers Kommune. Under hver af de tre fokusområder oplystes konkrete temaer, som politikken ønsker at sætte en retning for.

2.1 Kønsligestilling i Randers Kommune som arbejdsplads

I forhold til kønsligestilling i Randers Kommune som arbejdsplads omhandler politikken: Fleksibilitet og karrieremuligheder, Job og kompetencer samt Kommunikation og adfærd. Alle arbejdspladser skal sikre lige gode muligheder og trygge ramme for medarbejdere og ledere. Ingen skal begrænses på grund af deres køn, identitet eller seksualitet.

2.2 Kønsigestilling i relation til de serviceydelser, vi leverer til borgerne

I forhold til kønsigestilling i relation til de serviceydelser, som kommunen leverer til borgerne omhandler politikken: Børn og unge - leg, læring og dannelse samt Voksne - livssituation og livskvalitet. Kommunens serviceydelser påvirker børn, unge og voksnes valg og muligheder i livet, derfor har vi et stort ansvar for at være bevidste om, hvordan vi møder borgerne, så alle uanset køn, identitet og seksualitet har lige gode muligheder og fri livsudfoldelse.

2.3 Kønsigestilling for alle borgere i Randers Kommune

I forhold til kønsigestilling bredt set for alle borgere i Randers Kommune omhandler politikken: Frihed og tryghed samt Kultur og dannelse. Temaerne beskriver hvordan Randers Kommune vil arbejde for at være en tryk og attraktiv kommune, hvor alle uanset køn, identitet og seksualitet oplever tryghed og frihed til leve deres liv og træffe egne valg.

3. Den videre proces

Efter hovedudvalgets drøftelse vil følgende aktiviteter forestå:

- Endeligt forslag til Kønsigestillingspolitik behandles i Økonomiudvalget den 7. juni og Byrådet den 14. juni.
- Der afholdes konference om kønsigestilling den 23. august, hvor kønsigestillingspolitikken sættes til debat. Der gives inspirerende oplæg og indsamles input til den videre implementering og opfølgning på politikken.
- Der vil både i direktionen og HMU i efteråret 2021 blive drøftet, hvordan der kan arbejdes med styrkelse af ligestilling på arbejdspladsen.
- Den del af politikken, som har fokus på Randers Kommune som arbejdsplads, vil efterfølgende blive en integreret del af den kommende personale- og ledelsespolitik. Der udarbejdes materiale til MED grupperne, som de kan arbejde videre med i løbet af 2021.
- Der vil ligeledes blive samlet op på politikken i kommende Personale- og arbejdsmiljøredegørelser for 2021, som udgives maj 2022.
- Hele kønsigestillingspolitikken vil blive evalueret i forbindelse med ligestillingsredegørelsen til ligestillingsministeriet.

Bilag

Forslag til Kønsigestillingspolitik - lige muligheder for alle køn

Punkt 91: Fuldtid/deltid med udgangspunkt i idékataloget v. Jesper Kaas Schmidt

81.00.00-A21-1-20

Indstilling:

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget

1. at drøfte mulige initiativer til fremme af, at flere medarbejdere går op i tid.

Beslutning

Hovedudvalget drøftede temaet fuldtid/deltid/ flere op i arbejdstid, herunder pilotforsøg på 1-2 arbejdspladser af alternativer måder for arbejdstidstilrettelæggelse.

Idekataloget formidles til MED-organisationen med henblik på drøftelse af mulige tiltag. Udvalget bakkede op om afprøvning af pilotforsøg.

Sagsfremstilling

Fuldtid/deltid med udgangspunkt i idékataloget v. Jesper Kaas Schmidt

Med afsæt i KL og forhandlingsfælleskabets langsigtede ambition om et kommunalt arbejdsmarked med fuldtid som det normale udgangspunkt blev der udarbejdet et idekatalog i Randers Kommune i efteråret 2020.

Direktionen behandlede sagen den 3. december 2020. Det fremgår af referatet: *"Direktionen ønsker at understøtte flere på fuld tid men også mulighederne for et fleksibelt arbejdsliv for den enkelte medarbejder. Idékataloget drøftes i forvaltningernes ledergrupper. Sagen drøftes igen på et direktionsmøde i marts".*

Ligeledes har HMU den 15. december 2020 drøftet på baggrund af idékataloget. Det fremgår af referat fra mødet: *"Udvalget drøftede og kvalificerede kataloget og udvekslede synspunkter om fordele og udfordringer i forhold til fuldtid eller deltidsansættelser for medarbejderne. Udvalget betegnede det som et rigtigt godt materiale, som kan anvendes i det fremadrettede arbejde. Det blev aftalt, at temaet tages op igen i Hovedudvalget, når der har været drøftelser lokalt og i direktionen".*

Den 29. april 2021 behandlede direktionen på ny sagen på baggrund af dialog på direktørområderne og besluttede at: *"direktionen opfatter idékataloget som et katalog der kan anvendes decentralt indenfor de eksisterende økonomiske rammer. Direktionen opfordrer ligeledes til, at 1-2 arbejdspladser deltager i pilotprojekter om alternative former for arbejdstidstilrettelæggelse".*

Randers Kommunes idekatalog "Frem mod fuldtid" er vedhæftet som bilag.

Den videre proces og kommunikation

Efter drøftelsen i HMU lægges der op til drøftelser i Sektor MED samt at der arbejdes med initiativer decentralt. Der samles op på initiativer i kommende Personale- og arbejdsmiljøredegørelser.

Bilag

Idekatalog – Frem mod fuldtid

Punkt 92: Udkast til proces for revidering af personalepolitikken i Randers Kommune v. Lars Sønderby

81.38.04-A00-1-21

Indstilling:

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget

1. At revision af Randersmodellen, kommunens værdigrundlag samt personalepolitikken følger processen beskrevet i sagsfremstillingen

Beslutning

Hovedudvalget tiltrådte forslag om proces for revision af Randersmodellen, værdigrundlaget og personalepolitikken.

Medarbejderne har udpeget følgende til at deltage i arbejdsgruppen: Brian Bendtsen, Marianne Dalby, Vivi Bech Sørensen, Leif Plauborg, Jesper Kragh.

Sagsfremstilling

I Budget 2020-2023 er det besluttet at forvaltningen skal se på behovet for at forenkle kommunens styringsmodel - dette inkluderer blandt andet Randersmodellen, værdigrundlaget samt Personalepolitikken.

Forvaltningen planlægger at fremsende et oplæg vedrørende revision af Randersmodellen og værdigrundlaget til politiske niveau i juni måned. Herudover lægges der op til en proces for justering af personalepolitikken, som gennemføres fra efterår 2021 og frem.

Direktionen ønsker en forenkling og en øget sammenhæng mellem de enkelte styringselementer, men der er ikke et ønske om at ændre på de grundlæggende og bagvedliggende forståelser.

Direktionen har foreløbigt igangsat revisionen som beskrevet nedenfor.

Baggrund med Randersmodel, værdigrundlag samt personalepolitik

Randers Kommunes nuværende værdisæt er senest revideret i 2016 og består af en række forskellige og ikke sammenhængende værdisæt. Værdisættet Randers Kommunes Kernefortælling og DNA er målrettet indbyggere i Randers Kommune. Værdisættene de 6 personalepolitiske værdier og ledelsesgrundlaget vedrører medarbejderne i organisation. Derfor er der beskrevet en række grundlæggende værdier i Randersmodellen.

De forskellige værdisæt er hver for sig og tilsammen komplekse med flere niveauer af fortolkning, hvilket kan besværliggøre at medarbejdere og ledere kan udleve dem i dagligdagen, og velsagtens gør dem umulige at huske.

Randersmodel 2.0

Direktionen er i færd med en gennemskrivning af den eksisterende model, der gerne kommunikations- og forståelsesmæssigt skal forenkle Randersmodellen - en version 2.0. Der lægges ikke op til ændringer af de grundlæggende elementer med Central styring & decentral ledelse samt brugerorientering & borgerinvolvering.

I gennemskrivningen vil der blive søgt en tydeliggørelse af sammenhængen ('styringskæden') mellem Byrådets vision, politikker og aftaler med enhederne samt værdigrundlaget. Når modellen er færdigbeskrevet vil den blive fremlagt for HMU til kvalificering - forventet på et ekstraordinært HMU ultimo maj/primo juni.

Værdigrundlag

Direktionen ønsker at forenkle værdigrundlaget i Randers Kommune. Samtidigt ønskes der taget afsæt i de eksisterende personalepolitiske værdier, som generelt vurderes at være de værdier som er mest udbredt og

også bedst kendetegner den organisation vi er og ønsker at være.

Som udgangspunkt er det dog vurderingen, at 6 værdier er for mange. Direktionen vil derfor komme med et forslag til, hvorledes der kan ske en forenkling af værdigrundlaget så de seks personalepolitiske værdier bliver justeret til 3-4 værdier med en tilknyttet forståelsesmæssig tekst, der grundlæggende vil blive søgt udarbejdet på en måde, så det favner mest muligt af det eksisterende værdigrundlag.

Herudover er det planen, at kernefortællingen og Randers kommunes DNA udgår som selvstændigt kommunikation. I stedet vil der blive en kommunikativ fortælling ud fra byrådets vision omhandlende hele kommunens virke. Tilsvarende lægges der op til (jf. nedenfor), at ledelsesgrundlaget og de heri indarbejdede værdier udfases. De elementer som ønskes fastholdt skal i stedet indgå som en del af den nye personale- og ledelsespolitik, der skal udarbejdes.

Når direktionens forslag til nyt værdisæt er færdigbeskrevet vil det blive fremlagt HMU til kvalificering - forventet på et ekstraordinært HMU ultimo maj/primo juni.

Personalepolitikken

Hovedudvalget har bakket op om, at revidering af personalepolitikken fremadrettet skal følge vedtagelse af ny vision for Randers Kommune. Det vil sige med det nye byråds tiltræden primo 2022 og derefter hvert 4. år.

Der lægges op til at den reviderede politik navngives Personale- og ledelsespolitik - i det følgende forkortet P&L politik. Det foreslås derforuden at P&L politikken fremadrettet inkluderer Randers Kommunes ledelsesgrundlaget, Strategi for rekruttering og kompetenceudvikling samt den kommende kønsligestillingspolitik - i en revideret form.

Den nuværende generelle personalepolitik har følgende fokusområder: rekruttering, kompetenceudvikling, fastholdelse, attraktive ansættelsesvilkår, kompetenceudvikling, seniorforhold, sygefravær og det sociale ansvar. Derforuden er der en række specifikke delpolitikker: lønpolitik, omlægninger og besparelser, jubilæer, tjenestefrihed, vold og trusler, rygepolitik samt alkohol og misbrug.

Det foreslås at det udelukkende er den generelle personalepolitik som justeres i denne proces. Og at der efterfølgende løbende foretages en vurdering af behovet for at justere de specifikke delpolitikker enkeltvis. Eksempelvis er rygepolitikken af nyere dato hvorimod politikken vedrørende vold og trusler kan have brug for en justering jf. chikane.

Der kan ligeledes udvikles nye delpolitikker hvis behovet viser sig.

Organisering og proces for justering af Personale og ledelsespolitik

Det foreslås, at der etableres en arbejdsgruppe under HMU. Arbejdsgruppen udarbejder på baggrund af nuværende personalepolitik forslag til afsnit i den kommende L&P politik, som efterfølgende fremlægges til drøftelse i HMU.

Deltagerne i arbejdsgruppen foreslås at være 5-6 medarbejderrepræsentanter og 5-6 lederrepræsentanter. Økonomidirektør Lars Sønderby vil være formand for gruppen. Af lederrepræsentanter vil der være tale om BS direktør Michael Maaløe, SA direktør Helene Bækmark, HR og personaleudviklingschef Maria Schou samt 1-2 yderligere lederrepræsentanter fra HMU.

Arbejdsgruppen har opstart i efteråret 2021 således at politikken forhåbentlig kan fremlægges til beslutning i det nye byråd forår 2022. Der ønskes en grundig og involverende proces, hvor arbejdsgruppen også har mulighed for at gå i dialog med organisationen herunder ledelse og medarbejdere i organisationen, som led i arbejdet med udarbejdelse af forslaget. Sagen om processen sendes til orientering i ØU i juni måned 2021.

Kommissorium for Hovedudvalgets arbejdsgruppe

Arbejdsgruppen under Hovedudvalget har til opgave på baggrund af nuværende personalepolitik, strategi, ledelsesgrundlag og kønsligestillingspolitik at udforme udkast til en revideret Personale- og ledelsespolitik for Randers Kommune, således politikken er klar til forelæggelse for Byrådet i foråret 2022.

Arbejdsgruppen koncentrerer sit arbejde om de generelle kapitler i selve personalepolitikken eksempelvis rekruttering og kompetenceudvikling.

Indholdsfortegnelse for den reviderede personale og ledelsespolitik

Arbejdsgruppens første opgave er at udarbejde en indholdsfortegnelse over de enkelte afsnit i den reviderede P&L politik. Indholdsfortegnelse tager sit udgangspunkt i den nuværende personalepolitik og inkluderer derforuden afsnit omkring ledelsesgrundlaget, strategi for rekruttering og kompetenceudvikling samt kønsligestillingspolitikken.

Arbejdsgruppen kan eventuelt tage udgangspunkt i følgende udkast:

- 1.0 Forord /intro
- 2.0 Værdier i Randers Kommune
- 3.0 En attraktiv arbejdsplads
 - 3.1 Professionel rekruttering
 - 3.2 Introduktion af nye medarbejdere
 - 3.3 Elever og praktikanter
 - 3.4 Socialt ansvar og engagement
- 4.0 Kompetenceudvikling og fastholdelse
 - 4.1 Medarbejder og teamudviklingssamtaler
 - 4.2 Kompetenceudvikling og læringsmiljøer
 - 4.3 Seniorforhold
- 5.0 Ledelse og samarbejde
 - 5.1 Ledelsesgrundlag
 - 5.2 Samarbejde på tværs og inddragelse af omverden
- 6.0 Det gode arbejdsmiljø
 - 6.1 Trivsel på arbejdspladsen (psykisk arbejdsmiljø)
 - 6.2 Et sundt og sikkert arbejdsmiljø (fysisk arbejdsmiljø)
 - 6.3 Sygefravær
- 7.0 Delpolitikker

Det videre arbejde efter politikkens vedtagelse

En P&L politik har først værdi, når den omsættes til handlinger og konkret adfærd. Når politikken er vedtaget forestår en implementeringsproces, som kvalificeres i HMU.

Efter færdiggørelsen af den generelle P&L politik fremlægges endvidere forslag til, hvilke af delpolitikkerne, der skal justeres, samt forslag til en efterfølgende proces for dette.

Punkt 93: Temadrøftelser for det kommende år i Hovedudvalget v. Maria Schou

81.38.04-A00-1-21

Indstilling:

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget

1. at Hovedudvalget drøfter og planlægger temadrøftelser for det kommende år

Beslutning

Det blev besluttet, at HMUs medlemmer kan fremsende forslag til temaer til formandskabet, som vil arbejde videre med fastlæggelse af temadrøftelserne.

Indholdsmæssigt kan drøftelserne også lægge sig op ad arbejdet med personale- og ledelsespolitikken samt de nye arbejdsmiljømål.

Sagsfremstilling

Temadrøftelser for det kommende år i Hovedudvalget v. Maria Schou

Der lægges op til en drøftelse af 3-4 temaer i Hovedudvalget i det kommende år. Dette på baggrund af de foregående behandlede punkter. Udpegning af disse temaer koordineres med arbejdet i den arbejdsgruppe, som udarbejder forslag til arbejdsmiljømålene.

Punkt 94: Budget/økonomi v. Lars Sønderby

81.38.04-A00-1-21

Indstilling:

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget

1. at orienteringen tages til efterretning

Beslutning

Status vedrørende regnskab og budget samt økonomien relateret til Covid-19 blev drøftet og taget til efterretning.

Sagsfremstilling

Budget/økonomi v. Lars Sønderby

Der gives en orientering om regnskab 2020 samt seneste nyt i forhold til økonomien for 2021 samt budgetlægningen for 2022-2025. Der orienteres ligeledes om økonomien relateret til Covid-19.

Punkt 95: Dialogmøder m. Økonomiudvalget v. Lars Sønderby

81.38.04-A00-1-21

Indstilling:

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget

1. at opfølgning på dialogmødet med Økonomiudvalget d. 22. marts tages til efterretning
2. at der nedsættes en arbejdsgruppe der skal planlægge dialogmødet d. 14. september

Beslutning

Opfølgning på dialogmødet med Økonomiudvalget blev taget til efterretning.

Medarbejderne har udpeget følgende til arbejdsgruppen: Birgitte Frank, Gitte Mygind, Marianne Dalby, og eventuelt en yderligere medarbejderrepræsentant.

Der vil ligeledes ske udpegning af ledelsesrepræsentanter til arbejdsgruppen.

Sagsfremstilling

Dialogmøder m. Økonomiudvalget v. Lars Sønderby

Opfølgning på dialogmøde med Økonomiudvalget d. 22. marts

I forlængelse af dialogmødet med Økonomiudvalget d. 22. marts er der afholdt møde mellem kommunaldirektøren, økonomidirektøren samt en række medarbejderrepræsentanter fra Hovedudvalget.

I nedenstående fremgår de emner der blev drøftet. Dette er også beskrevet i mail til Byrådet samt Hovedudvalget d. 13. april.

Møder mellem fagudvalg og Sektor-MED

Proceduren for budget 2022-2025 blev besluttet på byrådsmødet den 6. april. I lighed med tidligere år, er der heri indarbejdet dialogmøder mellem økonomiudvalget og hovedudvalget. Dette falder naturligt sammen med økonomiudvalgets rolle i forhold til kommunens økonomiske forhold og rollen som personaleudvalg. Såfremt der i de enkelte fagudvalg er et ønske herom, så er der dog ikke noget til hinder for, at fagudvalget også kan invitere det tilknyttede sektor-MED til et dialogmøde. Hvis et sådant ønske skal sammenkædes med budgetlægningen kan dette med fordel ske i forbindelse med udvalgenes maj-møder, hvor fagudvalgene i forvejen skal drøfte områdets økonomi og bidrag til basisbudgettet 2022-2025.

Skabelon for sagsfremstillinger

I forvaltningens sagsfremstillinger præciseres det fremadrettet, at i sager hvor MED-behandling er relevant/påkrævet, skal der i sagsfremstillingen oplyses herom og redegøres for indholdet heraf (alternativ vedlægges et referat som bilag).

Fremtidige samarbejdsformer

Som det er tilfældet med f.eks. kommende kønsligestillingspolitik, er den blevet til i et tæt samarbejde mellem politikere og repræsentanter for både medarbejdere og ledere i Randers Kommune. Det har været en rigtig god proces, og det er forventningen, at der fremover vil være mere af den slags udviklingsprocesser med samarbejde på tværs - og at der herigennem vil komme en endnu bedre og tættere dialog mellem det politiske niveau og ledere/medarbejdere i kommunen.

Planlægning af dialogmøde med Økonomiudvalget d. 14. september

Det er aftalt, at der afholdes dialogmøde mellem Hovedudvalget og Økonomiudvalget d. 14. september i forbindelse med 1. behandling af forslag til budget 2022-25 i Randers Kommune.

Som ved dialogmødet med Økonomiudvalget, afholdt d. 22. marts i forbindelse med politisk behandling af forslag til budgetprocedure, skal en arbejdsgruppe under Hovedudvalget planlægge indhold og proces på mødet, herunder udarbejde forslag til dagsorden.

Forslaget skal forelægges Hovedudvalget d. 7. september.

Punkt 96: Omorganisering på Kultur- og eventområdet v. Jesper Kaas Schmidt

81.38.04-A00-1-21

Indstilling:

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget

1. at orienteringen tages til efterretning

Beslutning

Jesper Kaas Schmidt orienterede om processen omkring forslag til en ny organisering af kulturområdet. Forslaget præsenteres for byrådet inden sommerferien, og der skal træffes beslutning om ny organisering efter KV21.

Orienteringen blev taget til efterretning.

Sagsfremstilling

Omorganisering på Kultur- og eventområdet v. Jesper Kaas Schmidt

Den 7. december 2020 besluttede byrådet at Kultur- og eventområdet midlertidigt varetages af kommunaldirektøren i perioden 1. april 2021 til 31. december 2021 eller umiddelbart derefter. Siden byrådsmødet har der pågået en proces, hvor ledere fra forvaltningen, ledere af kulturinstitutioner og kultur sektor MED har drøftet områdets midlertidige og langsigtede organisering. Den midlertidige organisering er udarbejdet og fungerende.

Hovedudvalget gives en orientering herom.

Byrådet forelægges et forslag til den langsigtede organisering. Den fremtidige organisering afventer et valg.

Punkt 97: Organisering af MED i Udvikling, Miljø og Teknik, v. Jesper Kaas Schmidt

81.00.00-A00-8-18

Indstilling:

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget

1. at orienteringen tages til efterretning

Beslutning

Der blev givet en orientering om forløbet.

I den sammenhæng blev det fremhævet, at de spørgsmål, som blev gengivet i referat fra møde i Hovedudvalget den 15. marts havde været forelagt for KL til besvarelse. Medarbejderne tilkendegav, at man var enig i besvarelsen og ikke ønskede at forelægge spørgsmålene for Forhandlingsfællesskabet, ligesom der ikke var yderligere spørgsmål til de centrale parter.

Jesper Kaas Schmidt udtrykte ønske om, at sagen nu finder en afslutning, som imødekommer ønskerne fra de berørte ledere og medarbejdere. Og han efterlyste respons på forslaget om at etablere udvalget med en periode hvorefter der foretages en evaluering.

Punkt 98: Udpegning af stedfortræder til whistleblowerordningen v. Jesper Kaas Schmidt

81.38.04-A00-1-21

Indstilling:

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget

1. at der udpeges en stedfortræder til udvalget vedrørende whistleblowerordningen

Beslutning

Medarbejderne oplyste, at Ulrik Løvehjerte indtræder som medlem af gruppen omkring whistleblowerordningen i Betina Aggers sted.

Sagsfremstilling

Udpegning af stedfortræder til whistleblowerordningen

Da nuværende medlem af udvalget Betina Agger går på barsel, skal der udpeges en stedfortræder til whistleblowerordningen.

Punkt 99: Meddelelser v. Jesper Kaas Schmidt

81.38.04-A00-1-21

Beslutning

Der var ingen meddelelser.

Sagsfremstilling

Meddelelser

Punkt 100: Punkter til kommende møder v. Jesper Kaas Schmidt

81.38.04-A00-1-21

Beslutning

Listen over punkter til kommende møder blev taget til efterretning.

Sagsfremstilling

Punkter til kommende møder

7. september

- Temadrøftelse: Hovedudvalgets rolle v. Sanne Nikolajsen FOA
- Budget/økonomi
- Godkendelse af nye arbejdsmiljømål (jf. aftalt proces på mødet i maj)