

REFERAT MED Hovedudvalg d. 13-06-2018

Mødedato Onsdag d. 13. juni 2018 kl. 10:00

Mødested D.2.58

Indholdsfortegnelse

Præsentation af medlemmer i Hovedudvalget.....	3
Godkendelse af referat fra ordinært møde d. 13. marts.....	4
Godkendelse af dagsorden.....	5
Meddelelser.....	6
Økonomi/budget.....	7
Planlægning af dialogmøde med Økonomiudvalget.....	8
Status på Ejendomsservice.....	9
Status sygefravær 2018.....	10
Kommende ny indkøbspolitik for Randers Kommune.....	14
Rygepolitik Randers Kommune.....	16
Koncernfælles kompetenceudviklings- og rekrutteringsstrategi.....	19
Ligestilling.....	21
Nyt fra Hovedudvalget til organisationen.....	23
Punkter til kommende møder.....	24
Eventuelt.....	25

Punkt 108: Præsentation af medlemmer i Hovedudvalget

81.38.04-A00-4-17

Beslutning

Udvalgsmedlemmerne præsenterede sig.

Sagsfremstilling

Kort præsentationsrunde af medlemmerne i Hovedudvalget.

Punkt 109: Godkendelse af referat fra ordinært møde d. 13. marts

81.38.04-A00-4-17

Beslutning

Referatet blev godkendt.

Sagsfremstilling

MED anmodning

- På mødet i marts under punkt 100; Anmodning om ændring i MED og arbejdsmiljøorganisationen på Område Vest, Omsorg blev der ført til referat: "Anmodningen blev tiltrådt under forudsætning om, at forslaget er afstemt med de øvrige berørte 3 lokale MED-udvalg"

Personale og HR har efterfølgende mødet, igen været i kontakt med formandskabet i lokal Område MED på Omsorg Vest. Her bliver det anført, at forud for ændringen, er de 3 berørte MED udvalg blevet inddraget, og ændringen afstemt med dem. Det var forudsætningen for at formandskabet kunne underskrive anmodningen som er sendt til Hovedudvalget.

Punkt 110: Godkendelse af dagsorden

81.38.04-A00-4-17

Beslutning

Dagsordenen blev godkendt.

Sagsfremstilling

Godkendelse af dagsorden

Punkt 111: Meddelelser

81.38.04-A00-4-17

Beslutning

Taget til efterretning.

Vedrørende whistleblowerordningen meddelte medarbejderne, at Betina Agger udpeges til udvalget.

Vedrørende personalearrangement tages emnet op på næste møde

Der blev forespurgt til valg af AMR på Sektor-MED-niveau. Emnet udredes, og HR giver en tilbagemelding til Hovedudvalget.

Sagsfremstilling

Meddelelser

- Status fra arbejdsgruppen vedrørende lønpolitik
Økonomidirektør Lars Sønderby giver en status.

- Whistleblower ordning

På møde i Byrådet d. 14. maj blev status på whistleblowerordningen i Randers Kommune behandlet. I behandlingen indgik bl.a. høringssvar afgivet af Hovedudvalget.

Byrådet godkendte, at indberetningssiden flyttes fra intranettet (Broen) til Randers.dk, og derudover sendes der orientering ud til ledere og medarbejderrepræsentanter, ligesom der udarbejdes en folder til arbejdspladserne.

- Forbrug af AKUT midler til Randers Kommunes tillidsrepræsentanter

Som aftalt i Hovedudvalget har der i efteråret 2017 samt i foråret 2018 været udbudt 3 2-dags kurser for tillidsrepræsentanterne i Randers Kommune. Emnerne har været; TR som forandringsagent, stressforebyggelse - og håndtering samt konflikthåndtering. Kurserne er med til at understøtte arbejdet med kerneopgaven i Randers Kommune. Kurserne er finansieret af lokale AKUT-midler øremærket kommunes tillidsrepræsentanter i overenskomstperioden 2015-18, og de afsatte midler er alle forbrugt. Ordningen med lokale AKUT midler videreføres jf. Aftale mellem KL og Forhandlingsfællesskabet om overenskomst- og aftalefornyelsen 2018. Hovedudvalget skal derfor på et kommende møde i 2018 drøfte hvorledes midlerne i den næste 3-årige periode skal forbruges.

- Udsættelse af 12-12 seminar for Hovedudvalget

- Kommende personalearrangement

- Fakta om Personalebladet

Punkt 112: Økonomi/budget

81.38.04-A00-4-17

Sagsfremstilling

Budget/økonomi

Følgende punkter er til orientering og drøftelse i Hovedudvalget:

- Økonomisk politik - drøftelse af temaer
- Kommuneaftale
Under forudsætning af der er indgået en aftale mellem Regeringen og KL om kommunernes økonomi for 2019 gives en orientering herom.
- Budgetopfølgning
- Medarbejdernes deltagelse på budgetseminar

Indstilling:

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget

1. at punkterne drøftes og tages til efterretning.

Beslutning

Drøftet.

Medarbejderne oplyste, at Jesper Kragh og Lars Thomsen deltager på budgetseminaret

Punkt 113: Planlægning af dialogmøde med Økonomiudvalget

81.38.04-A00-4-17

Sagsfremstilling

Planlægning af dialogmøde med Økonomiudvalget

Hovedudvalget afholder 2 årlige møder med Økonomiudvalget. Et i forbindelse med vedtagelse af budgetprocedure i foråret, samt et i forbindelse med 1. behandling af budgettet i september.

Hovedudvalget skal planlægge indhold til møde med Økonomiudvalget d. 17. september.

Indstilling:

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget

1. at dialogmøde med Økonomiudvalget planlægges

Beslutning

Medarbejderne meddeler, hvem de ønsker deltager i arbejdsgruppe med henblik på planlægning af mødet. Efter mødet er det meddelt, at Lars Thomsen, Jette Husum, Kirsten Thorup samt Harald Lytzen deltager i arbejdsgruppen.

Fra ledelsen deltager Økonomichefen, Ditte Bach Sørensen og HR.

Punkt 114: Status på Ejendomsservice

81.38.04-A00-4-17

Sagsfremstilling

Status på Ejendomsservice

Det er besluttet i Hovedudvalget, at status på Ejendomsservice er et fast punkt på Hovedudvalgets dagsorden.

Der gives en orientering om status.

Indstilling:

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget

1. at orienteringen tages til efterretning

Beslutning

Kommunaldirektøren orienterede, og orienteringen blev taget til efterretning.

Svar fra Ejendomsservice til Jette Husum vedrørende materialer, som stilles til rådighed for foreninger, bliver fremsendt til hele Hovedudvalget.

Punkt 115: Status sygefravær 2018

81.28.00-A00-1-18

Resume

Notatet viser udviklingen i sygefraværet for 2017 og for de første fire måneder af 2018

Randers Kommune har fortsat den gode indsats med fald i sygefraværet i 2017 på 1,1 kalenderdag fra december 2016 - december 2017

I forhold til udviklingen i andre kommuner, er Randers Kommune placeret på en 9 plads. Det er en forbedring fra 2016, hvor Randers Kommune lå på en 19. plads.

Indstilling

Forvaltningen indstiller til Direktion, Hoved-MED, Økonomiudvalget og Byrådet...

1. at orienteringen bliver taget til efterretning

Direktionen, 7. juni 2018, pkt. 107:

Taget til efterretning.

Beslutning

Taget til efterretning.

Der er enighed om, at der fortsat skal fokus på arbejdsglæde og trivsel. På kommende møde i Hovedudvalget præsenterer HR et værktøj, som kan anvendes til trivsels-spotmålinger.

Sagsfremstilling

Indledning

Randers Kommune har siden 2016 intensiveret indsatsen med at fremme trivsel og arbejdsglæde på arbejdspladserne. I den forbindelse er der blevet arbejdet med nye veje til at håndtere sygefravær på, og der blev grundlagt en praksis, som er fastholdt i 2017.

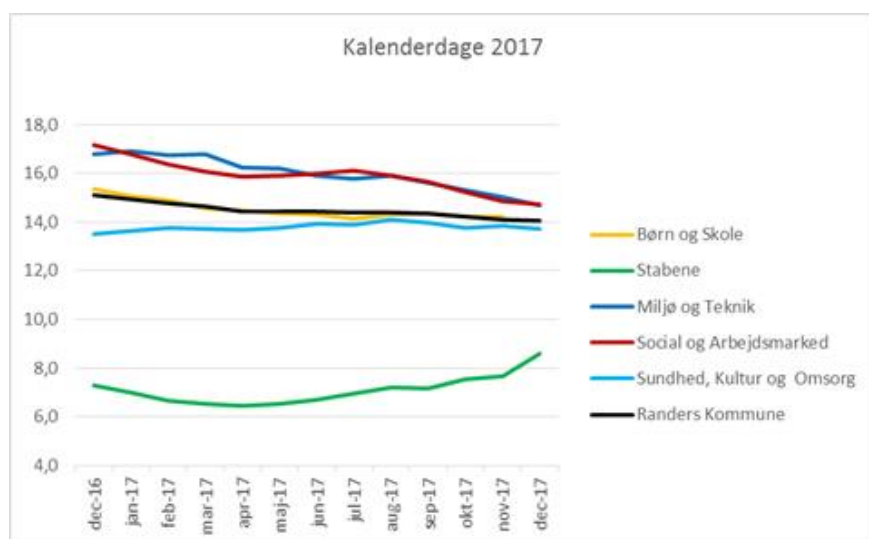
Randers Kommune havde i december 2015 et sygefravær på 18,0 kalenderdage. I løbet af 2016 faldt det med 3,9 kalenderdage, så sygefraværet december 2016 var på 15,1 kalenderdage. Der har således været tale om en flot indsats med en tilfredsstillende udvikling, som fortsat skal følges op at nye initiativer. Som det fremgår i det følgende er den gode udvikling fortsat ind i 2017.

Målsætningen for 2017.

Målsætningen i 2017 for Randers Kommune var et sygefravær på 13,7 kalenderdage, hvilket ville svare til et yderligere fald på 1,4 kalenderdage i løbet af 2017. Sygefraværet for december 2017 endte på 14,0 kalenderdag så målopfyldelsen manglede på dette tidspunkt 0,3 kalenderdag.

Af nedenstående tabeller fremgår udviklingen i sygefraværet i 2017 opgjort for hvert direktørområde samt for hele Randers Kommune i både kalenderdage og arbejdsdage.

Figur 1: Sygefravær 2017 opgjort i kalenderdage

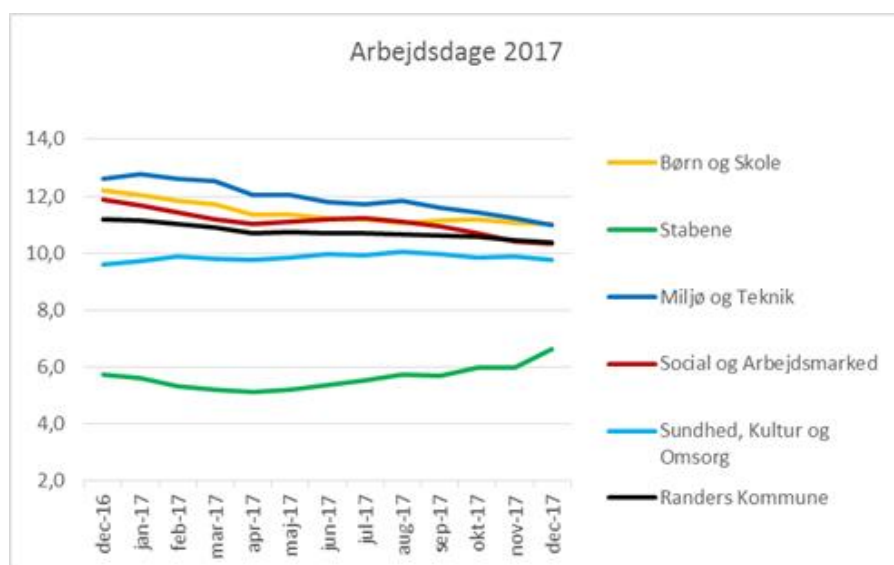


Tabel 1: Sygefravær 2017 i kalenderdage

	Børn og Skole	Stabene	Miljø og Teknik	Social og Arbejdsmarked	Sundhed, Kultur og Omsorg	Randers Kommune
dec-16	15,7	7,3	16,8	17,1	13,5	15,1
jan-17	15,4	7,0	16,9	16,8	13,6	15,0
feb-17	15,1	6,7	16,7	16,4	13,8	14,8
mar-17	14,9	6,6	16,8	16,1	13,7	14,7
apr-17	14,5	6,5	16,2	15,8	13,7	14,4
maj-17	14,5	6,5	16,2	15,9	13,8	14,4
jun-17	14,4	6,7	15,9	16,0	13,9	14,4
jul-17	14,3	7,0	15,8	16,1	13,9	14,4
aug-17	14,1	7,2	15,9	15,9	14,1	14,4
sep-17	14,3	7,2	15,6	15,7	14,0	14,3
okt-17	14,4	7,6	15,3	15,2	13,8	14,2
nov-17	14,2	7,7	15,0	14,9	13,9	14,1
dec-17	14,2	8,6	14,7	14,7	13,7	14,0

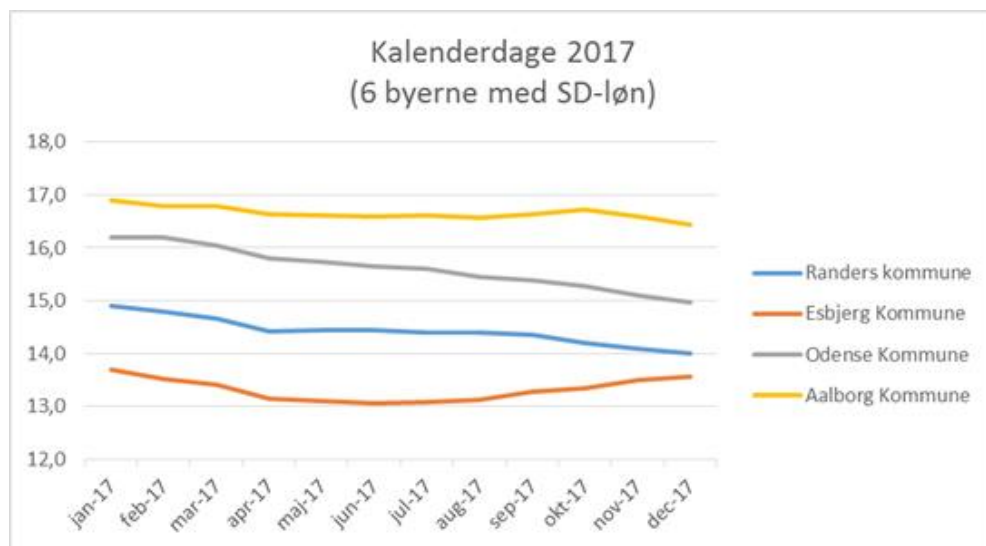
Der er tale om den tilsvarende udvikling når man ser på arbejdsdage, hvor der fra december 2016 - december 2017 har været et fald i sygefraværet på 0,9 arbejdsdag.

Figur 2. Sygefravær 2017 opgjort i arbejdsdage



Udviklingen i andre kommuner

Randers Kommune har i 2017 haft et fald i sygefraværet på 0,9 kalenderdag. Odense kommune har haft et fald på 1,2 kalenderdag, Aalborg 0,5 kalenderdag og Esbjerg har det mindste fald på 0,1 kalenderdag. Esbjerg har fortsat det laveste sygefravær med udgangen af 2017 på 13,6 kalenderdag, hvor Randers kommune har et sygefravær på 14,0 kalenderdag.



I forhold til alle landets kommuner ligger Randers Kommune på en 9. plads i opgørelsen over laveste sygefravær for 2017.

Det er en forbedring fra 2016, hvor Randers Kommune lå på en 19. plads.

Fortsat fokus på arbejdsglæde og trivsel og med nye arbejdsmiljømål

Direktionen har besluttet, at der skal arbejdes med følgende indsatser i forhold til arbejdsglæde og trivsel, hvilket der er enighed om i Hoved-MED:

- Information
- Ledelse
- Arbejdspladser

Indsatsen skal endvidere ses i sammenhæng med de koncernfælles arbejdsmiljømål for perioden 2018-2020, som lyder således:

- Nedbringelse af sygefraværet - "Vi vil under 10 arbejdsdage", hvilket svarer til 13,0 kalenderdage.

Direktionen prioriterer fortsat indsatsen, og har fastsat det overordnede måltal, som kommunen fremover skal opfylde. Fra og med 2018 opgøres kommunens sygefravær i arbejdsdage og der er i den forbindelse fastsat en målsætning om, at det gennemsnitlige sygefravær skal under 10 arbejdsdage i 2018 og at dette niveau skal fastholdes i årene frem. Denne målsætning er der opbakning til fra Hoved-MED.

- Nedbringelse af antallet af arbejdsskader - "Et sundt og sikkert arbejdsmiljø for alle"

På kommuneniveau skal antallet af arbejdsskader falde.

Konkret er det målsætningen at antallet skal være mindre i 2018 end i 2017. I de efterfølgende år 2019-2020 er det målsætningen af antallet skal yderligere ned. Der fastsættes derfor det supplerende mål, at antallet af arbejdsskader med fravær på de arbejdspladser, der har et stort antal arbejdsskader i 2020 har reduceret med minimum 25% (set i forhold til 2017).

- Trivselsmåling og psykisk APV 2019 "Vi vil fastholde en høj trivsel"

Der fastsættes derfor følgende arbejdsmiljømål i den sammenhæng: At det samlede resultat af trivselsmålingen 2019 som minimum er på niveau med resultatet af trivselsmålingen i 2016. At der på arbejdspladser, der havde lave scorer i 2016 på den samlede vurdering i social kapital-spørgsmålene registreres forbedringer svarende til minimum 10 %.

./. I vedlagte notat er udviklingen nærmere beskrevet.

Økonomi

Ingen

Bilag

Status sygefravær 2018 revideret

Punkt 116: Kommende ny indkøbspolitik for Randers Kommune

00.01.00-P22-1-18

Resume

Forvaltningen har påbegyndt udarbejdelsen af forslag til en ny indkøbspolitik for Randers Kommune. Forvaltningen vil i den forbindelse gerne orientere MED Hovedudvalget om processen samt de fokusområder, som forslaget vil tage afsæt i.

Indstilling:

Forvaltningen indstiller til MED Hovedudvalget,

1. at MED Hovedudvalget drøfter udvalgets eventuelle ønsker til indholdet i en kommende ny indkøbspolitik og herudover tager forvaltningens orientering til efterretning

Beslutning

Drøftet.

Medarbejderne havde input til indholdet i indkøbsaftalen, som Økonomidirektøren samler op på. Konkrete erfaringer er velkomne i Indkøbsafdelingen.

Sagsfremstilling

Forvaltningen har påbegyndt udarbejdelsen af forslag til en ny indkøbspolitik for Randers Kommune. Forvaltningen vil i den forbindelse gerne orientere MED Hovedudvalget om processen samt de fokusområder, som forslaget vil tage afsæt i.

Proces:

Forvaltningen arbejder i øjeblikket med forslaget til en ny indkøbspolitik for Randers Kommune. Forslaget forventes sendt i høring medio juni 2018 med frist for aflevering af høringssvar den 16. august 2018.

Efterfølgende vil forvaltningen sende forslaget til politisk behandling i Økonomiudvalget (mødet d. 3. september 2018) og Byrådet (mødet d. 10. september 2018).

Fokusområder for forslag til ny indkøbspolitik:

Forvaltningens forslag til kommunens kommende indkøbspolitik skal afspejle Byrådets kommende vision og tager afsæt i en række centrale fokusområder:

- Indkøb af varer og tjenesteydelser efter princippet billigst og bedst til prisen. Det vil sige, at der skal opnås de bedst mulige priser for en kvalitet, der er tilstrækkelig til formålet (ikke er bedre end nødvendig).
- Økonomisk ansvarlige, effektive og professionelle indkøb med en høj grad af koordinering af indkøb, en høj aftaleoverholdelse hos institutionerne på kommunens fælles indkøbsaftaler og en stærk digital understøttelse af indkøbsprocessen.
- Professionelle samarbejder og relationer til eksterne samarbejdspartnere og interessenter.
- Fremme af lokal handel, hvor det er juridisk muligt og på konkurrencedygtige vilkår
- Samfundsansvarlige indkøb, der tager hensyn til både bæredygtighed og økonomi. Heri indgår fokus på at fremme grønne indkøb samt på at sikre, at kommunens leverandører overholder deres forpligtelser med hensyn til ansættelsesvilkår, etik og socialt ansvar, blandt andet gennem krav om overholdelse af internationale konventioner tiltrådt af Danmark og anvendelse af arbejdsklausuler. Ligeledes indgår her mulighederne for at tilgodese socialøkonomiske virksomheder ved indkøb af ydelser/varer, som disse tilbyder.

Økonomi

Ingen

Videre proces

Efter høringsfristens udløb sendes forslaget i politisk behandling i september 2018.

Punkt 117: Rygepolitik Randers Kommune

29.09.00-G01-19-18

Indstilling

Forvaltningen indstiller til direktionen og Hovedudvalget

1. at forslag til ny rygepolitik drøftes.

Direktionen, 7. juni 2018, pkt. 108:

Indstilles godkendt med enkelte justeringer.

Beslutning

Drøftet.

Hovedudvalget er enig om, at forslaget skal ses i et sundhedsfremmeperspektiv, og at Randers Kommune bør være en røgfri arbejdsplads, og dermed at der ikke må ryges i arbejdstiden eller på matriklerne.

Forslag til rygepolitikken justeres på baggrund af Hovedudvalgets drøftelser. Der vil ved justeringerne blive taget hensyn til de tre overenskomster, som angiver at medarbejderne har selvbetalte pauser.

Forslag til ny rygepolitik forelægges Byrådet med forslag om, at udmøntningen af politikken varetages af Hovedudvalget.

Sagsfremstilling

SUNDHEDSFREMME OG RYGEPOLITIK

Baggrund

Sundheds- idræt og kulturudvalget (SIK) behandlede den 2. maj 2018 et oplæg til strategi for "Røgfri Randers 2025". Strategien for 2018-21 redegør for status og indsatser i forhold til at realisere visionen om Røgfri Randers 2025. Direktionen har efterfølgende bedt om at der fremsendes forslag til rygepolitik for ansatte i Randers Kommune.

Visionen for et Røgfri Randers 2025 blev vedtaget af Randers Kommunes Byråd i 2014 og lyder:

- Alle har ret til at ånde ren luft, hvor de bor, arbejder og leger
- Børn og unge skal sikres lige muligheder for at kunne vælge et liv uden tobak
- Alle rygere skal tilbydes støtte til at blive røgfri
- Lokalt ejerskab til røgfri indsats

Målet er, at Randers Kommune via en forstærket indsats på forebyggelses- og rygestopområdet opnår en væsentlig nedsættelse af andelen af dagligrygere i 2025.

KL har i sit udspil "forebyggelse for fremtiden" fra januar 2018 udpeget 6 pejlemærker for kommunernes forebyggelse. Pejlemærke nr. 4 er "flere skal vælge et røgfrit liv og ingen børn og unge skal begynde at ryge". Her anbefaler KL, at kommunen arbejder på at udbrede røgfrie miljøer og at kommunen tager stilling til at indføre røgfri arbejdstid for kommunens medarbejdere. Sundhedsstyrelsen har i forebyggelsespakke tobak fra april 2018 indskærpet, at kommunerne bør fastholde og styrke indsatsen for rygestop. Sundhedsstyrelsen anbefaler, at man i kommunerne har ekstra fokus på røgfrie miljøer og røgfri arbejdstid. KL's udspil kan læses via følgende link: http://www.kl.dk/ImageVaultFiles/id_85196/cf_202/Forebyggelse_for_fremtiden_-_pixi-udgave-.PDF og sundhedsstyrelsens forebyggelsespakke om tobak kan læses via følgende link: <https://www.sst.dk/da/sundhed-og-livsstil/tobak/~media/6F690B19C5034667BBAB27F49864258D.ashx>

Rygepolitikken for Randers kommune er en del af Randers kommunes indsats på forebyggelses- og rygestop området. Sundhedscentret har i marts 2018 gennemført en undersøgelse af politikken blandt kommunens MED-udvalg. Undersøgelsen (vedlagt som bilag) viser, at den nuværende rygepolitik skaber usikkerhed om,

hvilke regler, der gælder, ligesom den viser, at der er udtalte ønsker om, at der kommer klare, fælles og ensartede regler på området.

Undersøgelsens resultat samt strategien om røgfri Randers 2025 giver anledning til at revidere kommunens nuværende rygepolitik og gerne skærpe den, for at understøtte kommunens mål om at fremme et røgfrit liv for kommunens borgere.

Formål

Formål med en revision og skærpelse af Randers Kommunes rygepolitik:

- **Fornyelse af fokus på visionen om en røgfri Randers Kommune i år 2025**
Rygning er stadig en udfordring, idet rygere har større risiko for at få en lang række sygdomme, et kortere liv og færre år uden sygdom. Rygning forklarer en væsentlig del af den sociale ulighed i sundhed.
- **Randers Kommune som "rollemodel"**
Det er afgørende, at Randers Kommune går foran i forhold til dialogen med kommunens øvrige virksomheder og uddannelsesinstitutioner om at indføre røgfrie miljøer.
Randers Kommune som 'helt' røgfri kommune vil betyde, at Randers Kommune bliver en af de kommuner, der går forrest i forhold til tobaksforebyggelse.
- **Klar og ensartet politik og klare konsekvenser**
Der er behov for en revision af rygepolitikken, som sikrer en klar og letforståelig politik og som gør det let for kommunens arbejdspladser at arbejde efter. Ligeledes skal der ifølge § 5 i rygeloven være en formulering i rygepolitikken om, hvilke konsekvenser en overtrædelse af politikken medfører.
- **Fokus på rygestop og sundhed**
Som led i en sundhedsfremmende indsats overfor kommunens egne ansatte er det naturligt, at rygestop har en fremtrædende plads pga. rygningens negative virkning på helbredet.

Forslag til ny rygepolitik er vedhæftet som bilag.

Andre kommuner

Hjerteforeningen har i 2017 kortlagt kommunernes rygepolitikker. Kortlægningen viser, at flere og flere kommuner vælger at forbyde rygning i arbejdstiden. For to år siden havde kun 15 kommuner indført Røgfri arbejdstid. Det tal er i dag steget til 21. Derudover angiver 11 kommuner, at de forventer at have indført, eller at være i gang med at indføre, Røgfri arbejdstid inden for de næste tre år.

Nogle har, ligesom Randers Kommune, i første omgang indført røgfri arbejdstid ad frivillighedens vej på de enkelte kommunale arbejdspladser. Efter en periode på et par år blev beslutningen taget om røgfrihed for alle de kommunale arbejdspladser, så reglerne blev ens for alle.

Anbefaling

Ud fra et sundhedsfremmende perspektiv anbefales det, at rygepolitikken revideres, således at der for Randers Kommunes ansatte indføres røgfri arbejdstid uden undtagelser. En revision af rygepolitikken vil skulle indeholde behandling i MED systemet.

Der vedlægges forslag til revideret rygepolitik for Randers kommune. Rygepolitikken indskærper at Randers kommune er en røgfri arbejdsplads og at man har røgfri arbejdstid.

Røgfri arbejdstid: En undersøgelse af beslutnings- og implementeringsprocesser i de danske kommuner. Hjerteforeningen og Sund By Netværket, 2017. <https://hjerteforeningen.dk/wp-content/uploads/sites/10/2018/01/faerdigrapport.pdf>

Bilag

Rapport rygepolitik interviews -Signe Vogel

Opfølgning på rygepolitik marts 2018 - rapport

Pjece Ren luft til arbejdet

Punkt 118: Koncernfælles kompetenceudviklings- og rekrutteringsstrategi

81.04.00-A00-1-17

Indstilling:

Forvaltningen indstiller til MED Hovedudvalget:

1. at MED Hovedudvalget drøfter den tværgående arbejdsgruppes forslag til koncernfælles fokusområder indenfor rekruttering og kompetenceudvikling

Beslutning

Orienteringen blev taget til efterretning, og der blev udtrykt stor tilfredshed med den elektroniske introduktion til nye medarbejdere.

Sagsfremstilling

Indledning

Der fremlægges en status på arbejdet med rekrutterings- og kompetenceudviklingsstrategien samt et forslag til organisering af strategiarbejdet i strategiformuleringens udviklingsfase.

Det skal præciseres, at der foregår en mængde aktiviteter, som henhører under rekruttering og kompetenceudvikling, og som strategien ligeledes vil favne. Som eksempel kan nævnes den elektroniske generelle introduktion for nye medarbejdere, som der aktuelt lægges sidste hånd på. På Hovedudvalgsmødet vil dette værktøj blive introduceret.

Om arbejdet med strategien

På Hovedudvalgsmødet den 31. januar blev sekretariatschefgruppens SWOT-analyse kvalificeret og godkendt. Jævnfør kommissoriet har en tværgående arbejdsgruppe efterfølgende udarbejdet et forslag til, hvilke koncernfælles fokusområder Randers Kommune skal prioritere indenfor rekruttering og kompetenceudvikling. Kommissoriet er vedhæftet.

Arbejdsgruppens forslag tager højde for Randers Kommunes strategiske situation og har blik for udviklingstendenser i samfundet som løbende vil stille høje krav til kommunens omstillingsparathed.

Prioriteringen af de koncernfælles fokusområder skal derfor medvirke til at Randers Kommune er i stand til at udnytte de muligheder udviklingen skaber, og fortsat kan være en attraktiv arbejdsplads, der er i stand til at tiltrække, udvikle og fastholde de kompetencer, som er nødvendige for at levere den bedst mulige service til borgerne.

Koncernfælles fokusområder

Arbejdsgruppen har identificeret følgende seks koncernfælles fokusområder indenfor henholdsvis rekruttering og kompetenceudvikling:

Rekruttering:

- Employer branding
- Professionel rekruttering
- Onboarding - Før, under og efter ansættelsen

Kompetenceudvikling:

- Samskabelse og aktivt medborgerskab
- Teknologi og digitalisering
- Læringskultur og samarbejde på tværs

Arbejdsgruppens forslag til koncernfælles fokusområder er blevet kvalificeret og godkendt af G24 (direktører og chefer) på deres 12-12 seminar den 22. og 23. maj. Forslaget er vedhæftet.

Organisering af arbejdet i fase 2

På seminaret for chefer og direktører blev organiseringen af arbejdet i strategiformuleringens udviklingsfase ligeledes drøftet jævnfør kommissoriet, hvor det fremgår, at der kan nedsættes arbejdsgrupper indenfor de udpegede fokusområder.

G24 tilkendegav, at den tværgående arbejdsgruppe skal fortsætte arbejdet som den gennemgående arbejdsgruppe for at sikre en sammenhængende og helhedsorienteret strategi, hvor de forskellige fokusområder spiller sammen. Dette vil ligeledes effektivisere selve koordineringen af strategiarbejdet, og skabe mindst mulig forstyrrelse i organisationen. Den tværgående arbejdsgruppe består af sekretariatschefgruppen samt medarbejder- og lederrepræsentanter fra hvert direktørområde, hvilket sikrer en bred repræsentation af organisationens interesser.

I forbindelse med arbejdet i fase 2 foreslår HR ligeledes, at der trækkes på interne erfaringer og relevante interne specialister i organisationen til at kvalificere arbejdsgruppens arbejde med de forskellige fokusområder.

G24's beslutning indebærer, at den tværgående arbejdsgruppe jævnfør kommissoriet får ansvaret for følgende:

- at udarbejde principper og mål for det strategiske arbejde med de koncernfælles fokusområder
- at udarbejde forslag til konkrete indsatser og aktiviteter, som skal medvirke til at Randers Kommune lever op til ønskede principper og indfrier de ønskede mål

Jævnfør kommissoriet skal den tværgående arbejdsgruppe ligeledes undervejs i arbejdet med strategiformuleringen samarbejde med forvaltningsspecifikke arbejdsgrupper, og dermed sikre sammenhæng mellem det koncernfælles og forvaltningsspecifikke strategiarbejde med rekruttering og kompetenceudvikling.

Bilag

Kommissorium

Koncernfælles fokusområder - Pixiudgave

Punkt 119: Ligestilling

81.38.04-A00-4-17

Sagsfremstilling

Ligestilling - rekruttering af flere mænd på de store velfærdsområder

Indledning

Byrådet har besluttet, at forvaltningen skal arbejde med forslag til hvordan der kan rekrutteres flere mænd til de store velfærdsområder hvor de i dag er underrepræsenterede. Forvaltningen skal med udgangen af 2018 afrapportere til Byrådet.

En nedsat arbejdsgruppe under Hovedudvalget skal komme med forslag hertil til drøftelse i Hovedudvalget. Arbejdsgruppen består af: Lars Thomsen, Suna Victoria Hansen, Per Eriksen, Jane Andersen samt Ditte Bach Sørensen. Fra HR deltager Helle Bonde og Thomas Holm.

Arbejdsgruppen har afholdt 2 møder, og er nu klar til fremlægge konkrete forslag til initiativer der kan understøtte arbejdet med at rekruttere flere mænd til de store velfærdsområder.

Forslag til initiativer til at rekruttere flere mænd på de store velfærdsområder

Generelt

Fra arbejdsgruppen bemærkes det, at man på de store velfærdsområder har fokus på rekruttering af mænd, men at det er indsats der skal intensiveres.

Arbejdsgruppen bemærker også, at i arbejdet med ligestilling, er det meget vigtigt at få fortalt den gode historie. F.eks. om den mandlige sosu-hjælper.

Forslag til Initiativer

Arbejdsgruppen foreslår 3 initiativer:

- Branding film
Det foreslås, at der laves en branding film på henholdsvis omsorgs - samt børneområdet. Målgruppen er unge mennesker. Filmene skal vise de jobmuligheder og jobindhold, som uddannelserne giver i Randers Kommune, samt rette fokus på at fagene er for både mænd og kvinder.
- Tilbage melding på erfaringer med sommerferie vikariater
Det foreslås, at et antal sommerferie-vikarer på udvalgte plejecentre interviewes efter endt sommervikariat. Der vil være fokus på f.eks.: Hvad er deres oplevelse af arbejdet? Hvad skal der til for at man vil tage en uddannelse indenfor faget?
- Dialog på arbejdspladserne/MED udvalgene
Det foreslås, at der udarbejdes en række spørgsmål som drøftes lokalt i MED. F.eks.: Hvad er det for ord og termer man bruger til at beskrive arbejdet som sosu-assistent, pædagog mv.? Hvilke associationer omkring arbejdet og fagene kan det valgte sprogvalg give mandlige ansøgere? Hvad gør man generelt på arbejdspladsen for at få begge køns perspektiver med?

Arbejdsgruppen fremlægger i fællesskab de nævnte initiativer til drøftelse og kvalificering i Hovedudvalget.

Indstilling:

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget

1. at arbejdsgruppens forslag til ligestillingsinitiativer drøftes

Beslutning

Udsat til næste møde.

Punkt 120: Nyt fra Hovedudvalget til organisationen

81.38.04-A00-4-17

Beslutning

Aftalt:

- Sygefravær
- Rygning
- Kompetenceudvikling og rekrutterings strategi
- Økonomisk politik på vej

Sagsfremstilling

Hovedudvalget skal beslutte hvad der skal kommunikeres ud fra mødet til organisationen via. Broen.

Punkt 121: Punkter til kommende møder

81.38.04-A00-4-17

Beslutning

Tilføjes:

Drøftelse af Ledelseskommisionens anbefalinger

Sagsfremstilling

Punkter til kommende møder i 2018

- Økonomiske styringsmodeller
- God offentlig adfærd
Med henvisning til Moderniseringsstyrelsens publikation om god adfærd i det offentlige ønskes en drøftelse heraf sammenholdt med Randers Kommunes personalepolitik.
- Børneattester
Indhentning af børneattester samt kontrol heraf
- Eventuelt justering af MED aftale
Drøftelse om justering af MED-aftalen. Formålet med drøftelsen vil i første omgang være at kortlægge, hvilke justeringer, der er behov for og i den forbindelse at tilrettelægge en proces herom, eventuelt ved nedsættelse af en arbejdsgruppe, som på baggrund af et klart kommissorium kan udarbejde oplæg til forelæggelse for Hovedudvalget. Formandskabet udarbejder kommissorium for arbejdsgruppe som fremlægges på næste møde.
- Ligestilling (udsat fra møde den 13. juni).

Punkt 122: Eventuelt

81.38.04-A00-4-17

Beslutning

Der var intet til punktet.

Sagsfremstilling

Eventuelt