

REFERAT MED Hovedudvalg d. 10-04-2024

Mødedato Onsdag d. 10. april 2024 kl. 09:00

Mødested D.2.58

Indholdsfortegnelse

Økonomi/budget v. Lars Sønderby.....	3
Konstituering af nyt Hovedudvalg v. formandskabet.....	4
Personale- og arbejdsmiljøredegørelse 2023 v. Maria Schou og Lene Skjøtt.....	5
Måltal for køn i ledelse v. Maria Schou.....	7
Jubilæumsgratiale i Randers Kommune v. Maria Schou.....	9
Status på lokale AKUT-midler 2021-2024 v. Lene Skjøtt.....	11
Status på afbureaukratisering i Randers Kommune v. Lars Sønderby.....	13
Krav om registrering af arbejdstid pr. 1. juli 2024 v. Maria Schou.....	14
Ændring af rammer for rejsegodtgørelse/diæter v. Maria Schou.....	16
Forpligtelser om fuldtidsansættelse i henhold til trepartsaftalen af 4. december 2023 v. Maria Schou.....	17
Meddelelser v. formandskabet.....	19
Punkter til kommende møder v. Jesper Kaas Schmidt.....	20

Punkt 14: Økonomi/budget v. Lars Sønderby

81.38.04-A00-2-23

Resume

Hovedudvalget gives en orientering omkring status vedrørende regnskab 2023. Herudover orienteres om indholdet af den endelige budgetprocedure 2025-2028.

Indstilling

Indstilling:

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget

1. at orienteringen tages til efterretning

Referat

Der blev givet en orientering der blev drøftet og taget til efterretning.

Slides fra den virtuelle budgetorientering er vedhæftet.

Sagsfremstilling

Sagsfremstilling

Der gives en orientering på status vedrørende regnskab 2023. Herudover orienteres om indholdet af den endelige budgetprocedure 2025-2028, som er godkendt i byrådet den 18. marts.

Alle formandskaber i MED er inviteret til at deltage online under dette punkt.

Bilag

Ekstraordinær orientering om budgetsituationen (formænd og næstformænd i MED-systemet)

Punkt 15: Konstituering af nyt Hovedudvalg v. formandskabet

81.38.04-A00-2-23

Resume

Det nye Hovedudvalg for den kommende 2-årige MED valgperiode, skal konstituere sig på mødet.

Indstilling

Indstilling:

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget

1. at orienteringen tages til efterretning

Referat

Det nye Hovedudvalg konstituerede sig. Formanden takkede den afgåede næstformand Marianne Dalby Møller for en stor indsats, samt bød ny næstformand Karsten Krogh Madsen samt 2. næstformand Gitte Mygind velkommen.

Sagsfremstilling

Der er sket nyvalg i 1. kvartal 2024, og ny 2-årig MED-valgperiode trådte i kraft d. 1. marts og udløber 28. februar 2026.

Hovedudvalget består af 11 ledelsesrepræsentanter, 13 udpegede medarbejderrepræsentanter samt 3 valgte arbejdsmiljørepræsentanter (AMR).

På ledersiden er der sket følgende ændringer: Skoleleder Louise Tim fra Tirsdalen Skole er indtrådt som ny ledelsesrepræsentant. Ligeledes er Bente Devantie som er områdeleder af Dagtilbud Midt på dagtilbudsområdet samt konstitueret leder af Dagplejen indtrådt som ny ledelsesrepræsentant.

På medarbejdersiden er der sket følgende ændringer: Berit Glerup fra Blicherskolen, TR for HK er ny-udpeget medarbejderrepræsentant. Karsten Krogh Madsen er valgt som næstformand samt er Gitte Mygind valgt som 2. næstformand.

AMR til Hovedudvalget afventer videre proces.

Oversigt over medlemmer af Hovedudvalget er vedhæftet.

Bilag

HMU_medlemmer 2024_____

Punkt 16: Personale- og arbejdsmiljøredegørelse 2023 v. Maria Schou og Lene Skjøtt

81.00.00-G01-34-23

Resume

Personale- og arbejdsmiljøredegørelsen 2023 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 sammenlignelige kommuner. Der lægges op til en drøftelse på baggrund af redegørelsen, ligesom HMU skal gennemføre den årlige arbejdsmiljødrøftelse.

Indstilling

Indstilling:

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget

1. at Personale- og arbejdsmiljøredegørelsen for 2023 drøftes.
2. at Hovedudvalget gennemfører den årlige arbejdsmiljødrøftelse.

Referat

Randers Kommune ønsker forsat at være en attraktiv arbejdsplads med stærke sociale fællesskaber, hvor den meningsfulde kerneopgave er i centrum. Vi vil fortsat have fokus på introduktionen af nyansatte herunder forebyggelse af arbejdsskader, samt at medarbejdere fortsat får den nødvendige opdatering i kompetencer. Der er allerede et godt arbejde i gang, når det gælder fastholdelse af seniorer samt rekruttering og fastholdelse af elever og studerende, og vi vil arbejde med de forskellige generationers tilgang til arbejdslivet. Derfor går sygefraværet i en positive retning, og der er et stigende antal langtidssfriske. Vi vil stadig have fokus på, at den nuværende udvikling fortsætter i den positive retning.

Oplæg fra drøftelsen er vedhæftet som bilag.

Sagsfremstilling

Personale- og arbejdsmiljøredegørelsen gør status over udviklingen inden for det personale- og arbejdsmiljømæssige område og kan anvendes som grundlag for en strategisk drøftelse. Redegørelsen danner endvidere baggrund for Hovedudvalgets årlige arbejdsmiljødrøftelse i HMU, hvor formålet er at drøfte fælles fokusområder og mål for indsatser i arbejdsmiljøarbejdet på tværs af organisationen for det kommende år.

Indhold i Personale- og arbejdsmiljøredegørelsen:

Kapitel et omhandler medarbejderdata såsom antal medarbejdere, alderssammensætning, kønsfordeling blandt ansatte og ledere, lønudvikling med videre.

Kapitel to omhandler opfølgning på Strategi for fremtidens arbejdskraft. I denne redegørelse er der særligt fokus på styrkelse af Randers Kommune som en attraktiv arbejdsplads, professionel rekruttering, systematisk introduktion af nyansatte, bæredygtig fastholdelse samt at styrke fremtidens arbejdskraftressource.

Kapitel tre omhandler status på udviklingen inden for arbejdsmiljøområdet samt opfølgning på Randers Kommunes tre arbejdsmiljømål. Herunder vises opgørelser på trivsel, sygefravær, arbejdsulykker og samarbejdet med Arbejdstilsynet.

For nuværende udarbejdes Personale- og arbejdsmiljøredegørelsen hvert andet år. Som en del af afbureaukratiseringsprocessen foreslås at, Personale- og arbejdsmiljøredegørelsen fremover kun udarbejdes

efter nyt Byråds konstituering hvert fjerde år. Hermed skal den næste redegørelse udarbejdes primo 2026 og igen i 2030. Fremadrettet vil forvaltningen tilsikre, at HMUs årlige arbejdsmiljødrøftelse understøttes med materiale på anden vis (de år hvor redegørelsen ikke udarbejdes).

Hovedudvalgets årlige arbejdsmiljødrøftelse

Hovedudvalget skal gennemføre den årlige arbejdsmiljødrøftelse på baggrund af Personale- og arbejdsmiljøredøgørelsen for 2023, herunder drøfte kommende indsatsområder.

Hovedpointer fra Personale- og arbejdsmiljøredøgørelsen vil blive præsenteret på mødet som oplæg til drøftelsen.

Drøftelsen vil foregå i grupper med efterfølgende opsamling i plenum.

Videre proces

Personale- og arbejdsmiljøredøgørelsen 2023 fremlægges i Økonomiudvalget den 22. april og Byråd den 29. april 2024.

Bilag

Randers Kommune - Personale- og arbejdsmiljøredøgørelse 2023

Arbejdsmiljødrøftelse med opsamling på Arbejdstilsyn, kompetenceudvikling af AMR samt rapportering fra sektor MED

Personale og arbejdsmiljøredøgørelse 2023 HMU oplæg

Punkt 17: Måltal for køn i ledelse v. Maria Schou

81.00.15-A00-3-23

Resume

Den 1. januar 2023 trådte ny lovgivning i kraft. Loven forpligter offentlige institutioner, der ikke har en ligelig kønssammensætning i de øverste ledelsesniveauer til at opstille måltal samt udarbejde en plan for, hvordan andelen af det underrepræsenterede køn øges. På baggrund af loven skitseres der i denne indstilling forslag til måltal, som Randers Kommune kan arbejde henimod. Derudover er der vedlagt en plan (herefter kaldet "Ligestillingsmål for topledelse") der indeholder konkrete initiativer, som både på kort og langt sigt kan fremme en mere lige kønssammensætning på direktør- og chefniveau.

Indstilling

Indstilling:

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget

1. at de opstillede måltal samt Ligestillingsmål for topledelse drøftes

Referat

Hovedudvalget støtter op om måltallene for topledelse og de initiativer der er forslået for at understøtte målene.

Sagsfremstilling

1. Baggrund

Den 1. januar 2023 trådte ny lovgivning i kraft, som forpligter kommuner at fremme en mere ligelig kønssammensætning i topledelsen. Loven medfører, at kommunalbestyrelsen skal opstille måltal for andelen af det underrepræsenterede køn på de øverste ledelsesniveauer og udarbejde en plan for, hvordan antallet af det underrepræsenterede køn på de øverste ledelsesniveauer øges.

Se bilag 1 for udkast til Ligestillingsmål for topledelse.

2.40/60 ambition samlet for de to øverste ledelsesniveauer

Det er overladt til kommunerne selv at definere de "øverste ledelseslag". Ligestillingsministeriet har bl.a. foreslået, at det defineres som direktør- og chefniveau. I Randers Kommune defineres det som DC-forum, der består af kommunaldirektør, direktører samt forvaltningschefer.

Der skal årligt, og senest 5 måneder efter regnskabsårets afslutning, indberettes en status for opfyldelsen af de opstillede måltal til Ligestillingsministeriet via et elektronisk indberetningssystem. Derudover skal direktionen og byrådet orienteres. Ministeriets definition af en "ligelig" kønssammensætning er en 40/60 fordeling, hvor det underrepræsenterede køn som minimum udgør 40 procent af de øverste to ledelsesniveauer. Forvaltningen lægger op til, at Randers Kommune følger denne målsætning.

Opfyldes måltallet således, at det underrepræsenterede køn udgør minimum 40 procent, er der ikke længere pligt til at indberette status for kønssammensætningen til Ligestillingsministeriet og det skal først indberettes igen i det tilfælde måltallene ikke længere opnås. Dog skal direktionen og byrådet fortsat orienteres om status årligt, selvom måltallet er opnået.

3. Udviklingen i kønssammensætningen de seneste 3 år

Som det fremgår af tabel 1, er målsætningen om en 40/60 fordeling tæt på at være realiseret de seneste tre år.

Tabel 1: Kønssammensætning blandt direktører og chefer i Randers Kommune

	Antal direktører og chefer			Procentvis andel direktører og chefer		
	Dec-2021	Dec-2022	Dec-2023	Dec-2021	Dec-2022	Dec-2023
Kvinder	9	8	8	36%	32%	32%
Mænd	16	17	17	64%	68%	68%
Samlet	25	25	25	100%	100%	100%

Når det gælder lederstillinger på niveau 3, som er den interne rekrutteringsbase til chefstillinger på niveau 2, er der en omvendt fordeling med 62% kvinder og 38% mænd i 2023.

Det videre forløb

Efter Hovedudvalgets kvalificering vil følgende aktiviteter forestå:

- Måltal for køn i ledelse behandles på Økonomiudvalget d. 13. maj og Byrådet d. 21. maj, hvor Ligestillingsmål for topledelse samtidig besluttet.
- Herefter indberettes måltal og status for kønssammensætning på vegne af byrådet til Ligestillingsministeriet.

Da måltallene skal indberettes til byrådet hvert år, uanset om måltallet for kønssammensætning er opnået eller ej, lægger forvaltningen op til at orienteringen sker i forbindelse med relaterede sager:

- Personale og arbejdsmiljøredegørelsen (2026, osv.)
- Ligestillingsredegørelsen som godkendes i byrådet og indsendes til ressortministeriet hvert tredje år (2026, 2029 osv.)
- I de år, hvor måltallene ikke følger af ovenstående, forelægges den byrådet i form af en orientering på mail (2025, 2027 osv.).

Bilag

Ligestillingsmål for topledelse (Bilag 1)

Punkt 18: Jubilæumsgratiale i Randers Kommune v. Maria Schou

81.30.00-P27-1-23

Resume

I forbindelse med kommunens rammer for jubilæumsgratiale vurderes det at de med fordel kan drøftes i forhold til præcisering og tilpasning til det moderne arbejdsmarked.

Da sammenlægningsudvalget tilbage i 2006-2007 har besluttet rammer for jubilæumsgratiale, vil kompetencen til at ændre disse være ved Byrådet.

Indstilling Indstilling:

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget at drøfte:

1. at der foretages følgende ændringer for jubilæumsgratiale:

- jubilæumsgratiale udbetales efter uafbrudt ansættelse i en periode på 15 år, 25 år, 40 år og 50 år i Randers Kommune
- at beregningen af jubilæumsanciennitet ændres, så den sker med baggrund i den uafbrudte ansættelsesanciennitet
- at medarbejder i selvejende institutioner ikke modtager gratiale fra Randers Kommune

Referat

Hovedudvalget drøftede indstillingen, og medarbejdersiden udtrykte forskellige og nye perspektiver og herpå.

Der ønskes en yderlig præcisering i forhold til uafbrudt ansættelsesanciennitet.

Sagsfremstilling

Arbejdstiden skal være effektiv, og der er derfor som udgangspunkt ikke hjemmel til at give medarbejdere frihed med løn. Der findes som undtagelse et snævert råderum i kommunalfuldmagten til at give medarbejdere personalegoder svarende til det generelle arbejdsmarked. I forbindelse med Randers Kommunes jubilæumsgratiale lægges hermed op til, at Randers Kommunes rammer for jubilæumsgratiale drøftes, jf. tilpasning det moderne arbejdsmarked.

For en nærmere redegørelse af vurderingen henvises til sagens bilag.

1. Størrelse og tildeling af jubilæumsgratiale

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

Det foreslås, at jubilæumsgratiale udbetales efter uafbrudt ansættelse i en periode på 15 år, 25 år, 40 år og 50 år i Randers Kommune. Der udbetales 8.000 kr. ved 15-års jubilæum, 12.000 kr. ved 25-års jubilæum og 25.000 kr. ved 40 og 50-års jubilæum.

Det indstilles til HMU at kvalificere ændringer i størrelse og tildeling af jubilæumsgratiale

2. Tjenestefrihed i forbindelse med jubilæum

Nuværende praksis er, at jubilarerne inviteres og har fri med løn til at deltage i årligt arrangement med borgmester og kommunaldirektør.

Desuden forventes det, at den enkelte leder tilbyder en markering af jubilæum, og at denne markering og omtale heraf tilrettelægges i et samarbejde med jubilaren og udgiften afholdes af arbejdsstedet. Det er muligt at holde flere jubilæer på samme tid efter aftale mellem ledere og medarbejdere.

Det indstilles til HMU at kvalificere videreførelsen af frihed ved jubilæum

3. Optjening af jubilæumsanciennitet

Nuværende jubilæumsanciennitet beregnes som udgangspunkt ud fra ansættelsesperioder på månedsløn. Det vil sige, at medarbejdere med mange afbrudte ansættelsesforløb også vil kunne modtage jubilæumsgratiale.

Det foreslås, at beregning af jubilæumsgratiale sker ud fra den uafbrudte ansættelsesanciennitet i Randers Kommune. Dette med henblik på at tildele jubilæumsgratiale til de medarbejdere, der har været stabile og fast arbejdskraft. Det er ligeledes med til at afbureaukratisere processen med mindre manuelle administrative arbejdsgange. Derforuden at medarbejdere i selvejende institutioner, som må anses som selvstændige juridiske organisationer, ikke modtager gratiale fra Randers Kommune.

Det indstilles til HMU at kvalificere mulige ændringer i optjening af jubilæumsanciennitet samt at selvejende institutioner skrives ud af rammerne.

Den videre proces

Ved en implementering af ovenstående vil det være nødvendigt med en overgangsordning. Dette for at sikre at medarbejdere, der forventer en godtgørelse indenfor de nærmeste år varsles korrekt og for at sikre, at kommunen ikke utilsigtet betaler samme jubilæumsgratiale flere gange til en medarbejder.

Indstillingen om justering af Jubilæumsgratiale vil tilgå ØU og BY i foråret 2024 til beslutning.

Bilag

Bilag - Jubilæumsgratiale

Punkt 19: Status på lokale AKUT-midler 2021-2024 v. Lene Skjøtt

81.00.00-A00-13-21

Resume

I forbindelse med overenskomstaftalerne afsættes der til anvendelse i hver enkelt kommune såkaldte lokale AKUT-midler. For indeværende periode var der afsat ca. 460.000 kr. til Randers Kommune i overenskomstperioden 1. april 2021 - 31. marts 2024.

Indstilling

Indstilling:

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget

1. At tage orienteringen om anvendelse af AKUT-midler 2021-2024 til efterretning
2. At der vælges 3-4 medarbejderrepræsentanter til arbejdsgruppen
3. At gruppens opgave ud over AKUT-midler fremadrettet også omhandler kompetenceudvikling af MED og AMR i Randers Kommune

Referat

Hovedudvalget tog orienteringen om anvendelse af AKUT-midler 2021-2024 til efterretning. Herunder at AKUT-midler fremadrettet også omhandler kompetenceudvikling af MED og AMR i Randers Kommune.

Næstformanden nævnte, at følgende medarbejderrepræsentanter er valgt til arbejdsgruppen: Gitte Mygind, Marianne Dalby Møller, Jack Thorøe Nielsen samt Pernille Rafn. Anne-Britt Møller Nielsen Roesen er suppleant til de nævnte.

Det blev nævnt som et supplement til sagsfremstillingen, at med OK-24 udvides kredsen af deltagere, som AKUT midler er direkte øremærket til, også at omfatte arbejdsmiljørepræsentanter, øvrige medarbejderrepræsentanter og ledere. I praksis betyder dette, at arbejdsmiljørepræsentanter og lederes deltagelse ved kommende aktiviteter i regi af AKUT midlerne nu også kan finansieres direkte af midlerne.

Sagsfremstilling

Status på forbrug af lokale AKUT-midler i OK-perioden 2021-24 samt planlægning fremadrettet af OK-perioden 2024-27

Der gives i denne sagsfremstilling en status på forbrug af lokale AKUT-midler i OK-perioden 2021-24. Ligeledes beskrives forslag til det fremadrettede arbejde med at planlægge og forbruge de lokale AKUT-midler i OK-perioden 2024-27.

Formålet med AKUT-midler er beskrevet i "Protokollat om bidrag til AKUT-fonden samt afsættelse af AKUT-midler til lokale formål"

I protokollatet fremgår det at:

Anvendelse af den lokale pulje sker efter aftale mellem kommunens tillidsrepræsentanter og kommunens ledelse i det øverste medindflyddelses- og medbestemmelsesudvalg. Den lokale pulje anvendes til lokale aktiviteter for tillidsrepræsentanter, der lokalt er enighed om:

a. opdatering af tillidsrepræsentanter i lokale forhold

b. introduktion af nye tillidsrepræsentanter i fx kommunens værdigrundlag, budgetprocedurer, styringsprincipper mv.

c. fælles udviklingsaktiviteter, seminarer, konferencer m.v. for tillidsrepræsentanter

d. øvrige aktiviteter for tillidsrepræsentanter

Hovedudvalget i Randers Kommune inddrages løbende i hver OK-periode i forhold til planlægning af aktiviteter og forbrug af midlerne, da det er Hovedudvalget, jf. ovenstående der skal aftale hvorledes midlerne skal forbruges. Herudover er der nedsat en arbejdsgruppe under udvalget bestående af medarbejder - og

ledelsesrepræsentanter som planlægger de løbende aktiviteter.

Status på forbrug af AKUT-midlerne i 2023 og frem til marts 2024

Midlerne for denne overenskomstperiode (1. april 2021- 31. marts 2024) er senest blevet opgjort for udvalget frem til og med 2022.

I 2023 er midlerne anvendt til følgende:

- Kursus i Psykologisk tryghed for TR, AMR og ledere, hvor der i foråret 2023 blev gennemført 2 hold.
- 2 gå-hjem-møder under temaet arbejdsglæde, trivsel og stress.
- I foråret 2024 er der i samarbejde med ekstern underviser tilrettelagt kursus under titlen "Styrk dine kompetencer i rollen som tillidsrepræsentant". Her er der afviklet 1 hold for FTR og 3 hold for TR.

Med disse aktiviteter er alle midlerne for nævnte overenskomstperiode forbrugt. Det drejer sig om ca. 460.000. kr. i alt i OK-perioden. Regnskabsaflæggelse sker til KL og Forhandlingsfælleskabet pr. 1. maj, efter gennemsyn i formandskabet som skal underskrive regnskabet.

Uforbrugte midler skal jf. protokollatet returneres til AKUT-fonden.

Planlægning af aktiviteter og forbrug af lokale AKUT-midler fremadrettet i OK-perioden 2024-27

På baggrund af valg til MED-organisationen og igangsætning af ny 2-årig MED-periode fra 1. marts 2024 skal der nedsættes en ny arbejdsgruppe under Hovedudvalget. Ledelsen skal udpege 1 ledelsesrepræsentant. Medarbejdersiden skal ligeledes udpege medlemmer til arbejdsgruppen. Det foreslås, at der udpeges 3-4 medarbejderrepræsentanter, heraf 1 arbejdsmiljørepræsentant til arbejdsgruppen, hvis kompetenceudvikling af arbejdsmiljøorganiseringen bliver en del af kommissoriet.

I perioden 1. april 2024 - 31. marts 2027 forventes der igen et samlet beløb på ca. 460.000. kr. Disse midler skal igen målrettes kompetenceudvikling. I tidligere perioder har der været afsat midler til TR-deltagelse dels i HMU-seminar samt til TR-deltagelse i Arbejdsmiljøkonferencen. Det foreslås at dette fortsætter for HMU seminar i 2024 og Arbejdsmiljøkonference i 2025.

Arbejdsgruppen mødes som minimum 2 gange årligt og drøfter anvendelsen af midlerne. Efter aftale i arbejdsgruppen udarbejdes et kommissorium for arbejdsgruppens arbejde som fremlægges HMU. Udarbejdelsen af dette kommissorium videreføres med den ny arbejdsgruppe i første halvdel af 2024 og fremlægges i efteråret for HMU. Det foreslås desuden, at arbejdsgruppen også generelt drøfter kompetenceudvikling inden for arbejdsmiljø som understøttelse af den årlige arbejdsmiljødrøftelse.

Punkt 20: Status på afbureaukratisering i Randers Kommune v. Lars Sønderby

81.38.04-A00-2-23

Resume

Hovedudvalget gives en status i forhold til afslutning af program afbureaukratisering, herunder det videre arbejde i kommunen med regelforenkling mv.

Indstilling

Indstilling:

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget

1. at orienteringen tages til efterretning

Referat

Der blev givet en orientering som blev taget til efterretning

Det blev aftalt, at der i referatet henvises til sagen behandlet i Byrådet d. 26. februar, jf. punkt 61: [Punkt 61. Program afbureaukratisering - endelig afrapportering](#)

Sagsfremstilling

Sagsfremstilling

Der gives en status i forhold til afslutning af program afbureaukratisering (jf. byrådets beslutning på mødet den 26. februar) - herunder det videre arbejde i kommunen med regelforenkling mv.

Punkt 21: Krav om registrering af arbejdstid pr. 1. juli 2024 v. Maria Schou

81.00.00-P27-2-23

Resume

På baggrund af en dom fra EU er der vedtaget ændring af arbejdstidsloven, der træder i kraft den 1. juli 2024. Ændringen indeholder blandt andet en pligt for arbejdsgivere til at indføre et system til registrering af den daglige arbejdstid.

KL har d. 31. januar 2024 udsendt et brev med orientering om lovændringen. Det forventes, at en del af de arbejdstidsregistreringssystemer der allerede anvendes, vil kunne understøtte tilstrækkelig registrering. KL har inviteret en række kommuner til hurtigt arbejdende tværkommunal sparringsgruppe med henblik på at kvalificere kommunale problemstillinger.

Frem mod den 1. juli 2024 skal der igangsættes en proces med henblik på at sikre, at alle medarbejdere har mulighed for at registrere arbejdstid. I processen indgår undersøgelse af systemer, vurdering af hvilke medarbejdere, der kan undtages fra kravene, implementere brugen af digital understøttelse samt information og vejledning af ledere og medarbejdere i reglerne.

Indstilling

Indstilling:

Det indstilles til Hovedudvalget

1. at drøfte implementering af registrering af medarbejdernes mødetid

Referat

Hovedudvalget fik en orientering og drøftede implementering af registrering af medarbejdernes mødetid.

Sagsfremstilling

Pligten til at registre arbejdstid indføres med henblik på at sikre overholdelsen af de allerede gældende regler om

1. daglig og ugentligt hviletid og
2. maksimal ugentligt arbejdstid

Der er derfor tale om en registrering i forhold til overholdelse af arbejdsmiljøet og ikke i forhold til registrering af flextid eller ekstra arbejdstid.

Der er krav om at en medarbejder skal kunne tilgå egne oplysninger i systemet, og oplysningerne om arbejdstid skal opbevares i 5 år efter udløbet af en 4 måneders periode. Medarbejderen skal kunne se den registrerede arbejdstid og kunne foretage ændringer i denne. Der er metodefrihed, så det er derfor op til arbejdsgiverne selv at finde en metode til at opfylde registreringskravet.

I Randers Kommune lægges op til, at der arbejdes ud fra et princip om, at medarbejdere med fleksibel arbejdstid har en på forhånd fast registreret mødetid medmindre andet lokalt er aftalt. Medarbejderne vil derfor ikke dagligt skulle registrere fremmødetider, medmindre andet lokalt er aftalt. Behovet for at registrere vil derfor alene være aktuelt, hvis medarbejderen fremmøder på andre tidspunktet end efter de almindeligt faste mødetider. Det skal ses i sammenhæng med overholdelse af hviletider, og systemet er dermed ikke en metodik, hvorved medarbejderne kan give sig selv ekstra timer som ikke er aftalt på forhånd med nærmeste leder.

Lovgivningen pålægger Randers Kommune at registrere arbejdstiden for medarbejderne. Det er således medarbejderens ansvar og forpligtelse at registrere ændringer i arbejdstiden, således at registreringen af arbejdstiden er objektiv og pålidelig. Det er ledernes forpligtelse af følge op på, at registreringer af ændringer sker.

Se bilag for yderligere information.

Systemmæssig understøttelse

Der er tre mulige systemer i Randers Kommune som understøtter lovændringen:

- SD flextid
- Vagtplanssystemet Optima
- 3. parts produkter

Det videre forløb

Der afventes yderligere vejledning fra KL. Denne vejledning kan måske begrunde justeringer i forhold til rammesætning. Herunder blandt andet hvordan begrebet selvtilrettelægger skal fortolkes. Det forventes at dette vil være i begrænset omfang og alene er ledere uden højeste arbejdstid.

I forhold til information til medarbejderne vil der dels blive udarbejdet informationsskrivelse og en Quick guide i forhold til, hvordan registrering skal ske i henholdsvis SDflex og Optima. Der gennemføres webinarer i anvendelsen af SD Flex og Optima til administrative medarbejdere og planlæggere. Det enkelte chef område som benytter 3.partsproduktet vil være ansvarlig for implementeringen i forhold til dette.

Bilag

Bilag

Punkt 22: Ændring af rammer for rejsegodtgørelse/diæter v. Maria Schou

81.00.00-P24-1-24

Resume

På baggrund af en konkret sag anvist fra Danmarks Lærerforening om forståelsen af medarbejderes ret til godtgørelse og beløbets størrelse, er der anledning til at tydeliggøre mulighederne for godtgørelse

Indstilling

Ændring af retningslinjer for rejsegodtgørelse/diæter

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget

1. at rammer for rejsegodtgørelse/diæter drøftes

Referat

Hovedudvalget fik en orientering og drøftede forslag til ændrede rammer for rejsegodtgørelse/diæter.

Ledelsen nævnte, at der med forslaget ønskes en tydeliggørelse af mulighederne for rejsegodtgørelse, for at minimere tvivl vedrørende beregning samt for at sikre en administrativ forenkling af rammerne i ordningen.

Medarbejdersiden nævnte, at forslaget til nye rammer potentielt kan give u hensigtsmæssigheder. Skoleområdet, er som nævnt i sagsfremstillingen, det område, der tidligere har benyttet sig oftest af rammerne af rejsegodtgørelse og diæter. Der vil være brug for øget opmærksomhed på, at især medarbejdere på skolerne, der drager på lejrskole og hyttetur, har ordentlige vilkår. Sagen bør drøftes på både Sektor-MED skole og Sektor-MED Social. I den drøftelse skal der være særlig opmærksomhed på forskellen mellem de arbejdsopgaver kommunens medarbejdere har.

Sagsfremstilling

Der er i lovgivningen mulighed for at udbetale rejsegodtgørelse, der dækker udgifter til logi, kost og småforbrødenheder i forbindelse med tjenesterejser af minimum 24 timers varighed. Men det er arbejdsgiver, der fastsætter, hvad medarbejdere tilbydes i den forbindelse.

Randers Kommune tilbyder indtil nu godtgørelse for udgifter til både logi, kost og småforbrødenheder i form af time- dagpenge, hvor godtgørelse nedsættes med forskellige procentsatser, såfremt ansatte i forvejen ydes fri eller delvis fri kost. Se bilag 1.

Der lægges op til en forenkling, således der kun ydes godtgørelse, såfremt arbejdsgiver ikke i forvejen afholder udgifter til kost og logi. Det medfører, at fremover vil medarbejdere under tjenesterejse, hvor kommunen betaler fuld forplejning, ikke have mulighed for at få udbetalt yderligere godtgørelse. Se bilag 2.

Ændringen vil medføre mindre administration samt en forenkling af ordningen, så der ikke er den samme grad af tvivl vedrørende beregning og derforuden en besparelse af de samlede udgifter. Da ønsket om tydeliggørelse af mulighederne for godtgørelse har betydning for medarbejderne skal HMU kvalificere oplægget til beslutning.

Udtræk viser, at der de seneste år i gennemsnit er udbetalt time-dagpenge svarende til 393.728 kr. pr. år i forbindelse med tjenesterejser. Heraf udgør skoleområdet 94 % af udgiften. Udgiften er udover hvad kommunen allerede har betalt til forplejning og ophold.

Bilag

Bilag 1 - Nuværende side på Broen om rejsegodtgørelse (diæter)

Bilag 2 - Udkast til revideret side på Broen

Punkt 23: Forpligtelser om fuldtidsansættelse i henhold til trepartsaftalen af 4. december 2023 v. Maria Schou

81.02.00-P22-1-24

Resume

Trepartsaftalen om løn og arbejdsvilkår af 4. december 2023 indeholder en formålserklæring om at arbejde i det offentlige, som udgangspunkt bør være på fuld tid, samt at beskæftigelsesgraden skal øges. For at opfylde den politiske målsætning er der indarbejdet to forpligtelser i trepartsaftalen.

Indstilling

Forpligtelser om fuldtidsansættelse i henhold til trepartsaftalen af 4. december 2023

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget

1. at drøfte hvordan trepartsaftalen implementeres

Referat

Hovedudvalget drøftede hvordan trepartsaftalen implementeres.

Der var enighed omkring, at det er vigtigt med fleksibilitet, både set i et leder- samt medarbejderperspektiv i forhold til implementeringen. At det skal ske under hensyntagen til den enkelte ansøgers ønsker samt arbejdspladsens ressourcer og driftsmæssige rammer, herunder i forhold til tilrettelæggelse af opgaver.

Sagsfremstilling

Regeringen, KL og en række parter indgik den 4. december 2023 en trepartsaftale om løn og arbejdsvilkår. Aftalen indeholder et afsnit med en formålserklæring om, at fuldtidsarbejde skal være udgangspunktet i den offentlige sektor, samt at den gennemsnitlige beskæftigelsesgrad skal øges.

Forpligtelserne taler ind i samme tematik, som en række tiltag Randers Kommune allerede har sat i værk. Dette omfatter bl.a. Strategi for Fremtidens Arbejdskraft, der har fokus på at flere medarbejdere kommer op i tid. I strategien står følgende:

"Vi har en ambition om, at fuldtid er det normale udgangspunkt for kommunale stillinger. Vi slår som hovedregel ledige stillinger op som fuldtidsstillinger med hensyntagen til ansøgerens ønsker, arbejdspladsens ressourcer og tilrettelæggelse af opgaver".

I forlængelse af strategien har der været en prøvehandling på Socialområdet "Flere Op i Tid", der afsluttes i foråret 2023. Prøvehandlingen viste, at det er muligt at øge beskæftigelsesgraden.

Trepartsaftalen medfører to forpligtelser for Randers Kommune. Aftalen fastsætter ikke forudbestemte, juridiske rammer for, hvordan disse forpligtelser opfyldes, men der lægges op til, at de i Randers Kommune opfyldes ved nedenstående tiltag:

- At ledergrupper og relevante MED-udvalg indenfor de fire velfærdsområder drøfter, hvordan der kan arbejdes med målsætningen i den konkrete praksis indenfor den økonomiske ramme.

Forpligtelse om at slå stillinger op på fuld tid

Første forpligtelse er en politisk målsætning om, at alle ledige stillinger inden for sundheds- ældre-, social- og dagtilbudsområdet som udgangspunkt slås op som fuldtidsstillinger frem til 2030. For at sikre den politiske målsætning lægges op til, at stillinger i det omfang det er muligt slås op på fuld tid og at der i opslag på deltidsstillinger skrives: "Vi er som udgangspunkt åbne for at ansætte på fuld tid. Hvis du ønsker dette, så giv gerne udtryk for det i din ansøgning".

Forpligtelse om tilbud til deltidsansatte om fuld tid

Anden forpligtelse er en politisk målsætning som gælder deltidsansatte inden for sundheds- ældre-, social- og dagtilbudsområdet. De medarbejdere, som anmoder om det, og ikke er ansat i tidsbegrænsede stillinger, skal

tilbydes arbejde på fuld tid i 2024, 2027 og 2030. Tilbuddet skal senest gives 6 måneder efter anmodningen. Der lægges op, at forpligtelsen opfyldes ved, at der i 2024, 2027 og 2030 sendes et brev i e-Boks til de deltidsansatte om, at de kan kontakte nærmeste leder for at høre om mulighederne for at komme på fuldtid, jvf. bilag 1.

Bilag

Bilag 1 - Brev til deltidsansatte

Punkt 24: Meddelelser v. formandskabet

81.38.04-A00-2-23

Beslutning

Der blev givet en orientering omkring de nævnte punkter.

Vedrørende punkt omkring kønsligestilling og løn er uddybende notat vedhæftet.

Sagsfremstilling

Meddelelser v. formandskabet

- Status vedr. forløb med Nordic Waste v. Jesper Kaas Schmidt
- Udfasning af aftale om iPads for medarbejderrepræsentanter i Hovedudvalget v. Jesper Kaas Schmidt
Behovet for iPads til medarbejderrepræsentanter i Hovedudvalget udfases fremadrettet. Behovet for IT-udstyr vurderes mindre i dag end da ordningen blev indført i 2014. Det antages, at hovedparten af medarbejderrepræsentanter i Hovedudvalget i dag har en administrativ pc eller adgang hertil som de benytter sig af i deres virke som FRT, TR samt AMR. I forlængelse heraf, at de fleste vil have mulighed for at kunne medbringe en bærbar pc til deres mødeaktiviteter, herunder til mødeaktiviteter i regi af Hovedudvalget.
Hvis der er medarbejderrepræsentanter der ikke via deres arbejdsplads kan få stillet en bærbar pc til rådighed, vil der stadigvæk fra central side blive stillet IT-udstyr til rådighed i forbindelse med udvalgsarbejdet i Hovedudvalget.
- Status på Social og Arbejdsmarked direktørstilling v. Jesper Kaas Schmidt
- Kønsligestilling og løn v. Gitte Mygind

Bilag

HMU besvarelse løn og køn

Punkt 25: Punkter til kommende møder v. Jesper Kaas Schmidt

81.38.04-A00-2-23

Beslutning

Foreløbige punkter til kommende møder.

Sagsfremstilling

Punkter til kommende møder

14/15. maj 12-12 seminar

- Økonomi/budget
- Planlægning af dialogmøde med økonomiudvalget d. 5. september
- Status på arbejdet med revidering af MED-aftalen

Der udarbejdes særskilt program for seminar som aftalt på et tidligere Hovedudvalgs-møde.