

**Information fra medarbejderne**

26/1100      Åben Sag

**Sagsgang**

HU

**Sagsfremstilling**

Medarbejdersiden har indsendt følgende forslag til information og dialog.

**Tilknytning og opfølgning på introduktion til medarbejdere**

Hovedudvalget i Randers Kommuner er i gang med at planlægge et projekt, som omhandler onboarding, tilknytning og fastholdelse af medarbejderne. Projektets omdrejningspunkt er, at der sendes et spørgeskema ud til nyansatte. Spørgeskemaet omhandler nedenstående tre temaer:

- Medarbejderens tilknytning til arbejdspladsen
- Den faglige introduktion til arbejdsopgaver
- Det fysiske og psykiske arbejdsmiljø samt trivsel

**Registrering af hændelser/arbejdsulykker**

Hvilken registreringspraksis er der i Norddjurs Kommune, og hvorfor er det vigtigt. Budskabet er, at det er vigtigt, at det er de rigtige data, som vi kigger på. Vi skal bruge data aktivt, for at kunne forebygge og skabe et trygt og bæredygtigt arbejdsmiljø. Indsamling af de forskellige redskaber der bruges derude. Emnet behandles under dagsordenens punkt 4 om arbejdsmiljø.

**Gennemsigtighed i lokal løndannelse**

Anvendelse af centrale midler til lokal løndannelse i Norddjurs kommune. Medarbejderne foreslår, en fælles drøftelse i HU med henblik på gensidig forståelse og gennemsigtighed.

Drøftelserne kan f.eks. tage udgangspunkt i, om ledelsen har gjort sig overvejelser om anvendelse, timing og fordeling af midlerne. Hvilke principper og kriterier der kan være relevante at lægge vægt på. Hvordan HMU kan bidrage til gennemsigtighed, forventningsafstemning og legitimitet omkring lokal løndannelse. Til orientering skriver MED-samarbejdet følgende [Lokal løn og MED – MED samarbejdet](#)

**OK26 – fornyet aftale om trivsel og sundhed**

I det kommende overenskomstforlig er der indgået en fornyet aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladsen. Medarbejderne foreslår, at HU tager en indledende drøftelse af, hvordan aftalen kan bruges aktivt og meningsfuldt i Norddjurs kommune, i sammenhæng med det eksisterende arbejdsmiljøarbejde og MED-systemet. Drøftelserne kan f.eks. tage udgangspunkt i, hvordan HU kan understøtte en fælles forståelse af aftalens intentioner. Hvordan aftalen kan spille sammen med eksisterende indsatser om trivsel, APV, og sygefravær. Hvordan retten til en livsfasesamtale kan håndteres i praksis på en tryk, åben og tillidsbaseret måde. Aftalens bilag 11- trivsel og sundhed på arbejdspladsen er vedlagt som bilag.

**Indstilling**

Formanden indstiller, at Hovedudvalget har en dialog om informationen og aftaler, om der eventuelt skal arbejdes videre med emnerne på et senere tidspunkt.

**Bilag:**

1 - 3898351	Åben	OK26 trivsel og sundhedsfremme	(32216/26)	(H)
-------------	------	--------------------------------	------------	-----