



Hovedudvalget

REFERAT

Sted: Sostrup Slot & Kloster
Maria Hjerte Engen 1
Gjerrild
8500 Grenå

Dato: Torsdag den 27. april 2023

Start kl.: 9:00

Slut kl.: 15:00

Medlemmer: Vakant (Kommunaldirektør) (For-Helle Steffensen
mand) Ole Andersen
Lene Mehlsen Thomsen (Velfærdsdi-Karina Lervig Petersen
rektør) Anni Hovmann Nielsen
Kim Bruun Nielsen (Fællesforvalt-Birgitte Bastiansen
ningsdirektør) Michael Aagaard Laursen
Marie-Louise Eskerod Ifversen (Soci-Vibbe Vogel Hansen
alchef) Hanne Majgaard Nielsen
Anne-Marie Bentzen (Sundhed- og Lisette Jørgensen
omsorgschef) Mia Hedegaard van de Sande
Kim Tommy Jensen (Vej- og ejen-Henrik Fuglsang
domschef)
Anna Bang Sinnbeck (Konst. skole-
og dagtilbudschef)

Marianne Fisker (Afdelingsleder)
Tinne Christiansen (Næstformand)
Carsten Willadsen

Fraværende:

Carsten Willadsen
Ole Andersen

Anni Hovmann Nielsen

Indholdsfortegnelse

	Side
1. Dagens program.....	1
2. Rekruttering og fastholdelse som tema.....	2
3. Arbejds miljørapporter fra LMU og OMU	5
4. Borgerrådgiverens beretning 2022.....	7
5. Årsberetning whistleblowerordning.....	10
6. Ligestillingsredegørelse	12
7. Henvendelse til Hovedudvalget vedrørende sammensætning af LMU	15
8. Information fra ledelsen.....	18
9. Information fra medarbejderne	20
10. Kommende møder.....	21
11. Eventuelt	22
Bilagsoversigt.....	23

1. Dagens program

Åben sag

Sagsgang

HU

Sagsfremstilling

Dagens program

Kl. 9-9.15: Ankomst og morgenbrød

Kl. 9.15-12.15: Rekruttering og fastholdelse som tema

- Videndeling fra MED-konference
- Arbejdsgruppen vedr. generations- og senior
- §17 stk. 4 udvalget om fastholdelse og rekruttering

Kl. 12.15-13.00: Frokost

Kl. 13.00-13.45: Arbejds miljørapporter fra LMU og OMU

Kl. 13.45-15.00

- Borgerrådgiverens beretning
- Whistleblowerordning
- Ligestillingsredegørelse
- Henvendelse til Hovedudvalget
- Information fra ledelse
- Information fra medarbejdere
- Kommende møder samt eventuelt.

Ca. Kl. 15.00: Tak for i dag

Indstilling

Formanden indstiller, at Hovedudvalget godkender dagens program.

Beslutning i Hovedudvalget den 27-04-2023

Programmet blev godkendt

2. Rekruttering og fastholdelse som tema

Åben sag

Sagsgang

HU

Sagsfremstilling

Vidensdeling fra MED-konference om fastholdelse og rekruttering

I efteråret 2022 blev der afholdt MED-konference om fastholdelse og rekruttering. Udgangspunktet for konferencen var, hvad MED kan bidrage med i forhold til dette tema.

Arbejdskraftmangel blandt mange faggrupper er en stor udfordring, som skal løses, og meget tyder på, at det kun bliver værre. Det offentlige arbejdsmarked er udfordret, så derfor skal fremtidens løsninger på fastholdelse og rekruttering også på dagsordenen i MED. Medarbejdersiden i Hovedudvalget fremlægger pointer fra konferencen.

Status fra arbejdsgruppen vedrørende generations- og seniorordninger

Hovedudvalget nedsatte 1. december 2022 en arbejdsgruppe med henblik på udarbejdelse af en retningslinje for generations- og seniorordninger. Jf. det godkendte kommissorium, er det formålet for arbejdsgruppen at lave den ny retningslinje, og derudover supplere med relevante materialer fx inspirationskatalog samt samtaleværktøj for MUS-samtale med seniorer.

Arbejdsgruppen består af gruppen som deltager i KL-seniorpartnerskabet: Marianne Fisker, Mette Løvholm, Birgitte Bastiansen, Hanne Majgaard Nielsen samt Vibbe Vogel, Henrik Fuglsang, Anne Martinus Illeborg og Lars Kølle.

- Arbejdsgruppen giver en status på arbejdet med retningslinjen og deler erfaringer fra KL-seniorpartnerskabet.
- Derudover laves en refleksionsøvelse, hvor Hovedudvalget kan give input til de materialer, som gruppen arbejder med. Hovedudvalget inddrages i grupper, hvor nogle arbejder med "Den gode seniorsamtale" og andre arbejder med "Gode cases til inspiration om generations- og seniorordninger". Herefter fælles dialog og opsamling.

§ 17, stk. 4-udvalg om fastholdelse og rekruttering

I forbindelse med budgetforhandlingerne om budget 2023 vedtog forligspartierne at nedsætte et § 17, stk. 4-udvalg om fastholdelse og rekruttering. Forligspartierne ønsker med § 17, stk. 4-udvalget at give tyngde og sætte fokus på udfordringerne vedrørende fastholdelse og rekruttering af både medarbejdere og ledere med særligt fokus på udfordringerne på social- og sundhedsområdet. Udvalgets arbejde skal bygge videre på de tiltag, som allerede er igangsat internt i Norddjurs Kommune, blandt andet inden for kommunikation og branding, ledelse, arbejdsmiljø og uddannelsespartnerskaber. Tiltagene er igangsat med henblik på at sikre de nødvendige kompetencer til at varetage opgaverne på fagområderne. Sidste møde i udvalget blev afholdt den 19. april 2023. Velfærdsdirektør Lene Mehlsen Thomsen giver en status på udvalgets arbejde.

Afrunding af temadrøftelse

Gruppedialog evt. walk & talk og herefter fælles opsamling

- Hvilke tematikker fra formiddagens drøftelser finder vi særligt vigtige og hvorfor?

Sammenhæng til andre politikker/strategier og fagområder

Der er sammenhæng til HR-strategien samt materialer fra TRIO-stormøde om fremtidens arbejdsfællesskaber.

Lovgrundlag

Styrelseslovens § 17, stk. 4.

Indstilling

Formanden indstiller, at Hovedudvalget har en dialog om rekruttering og fastholdelse som temaer med henblik på at få en fælles forståelsesramme og dermed en grundlæggende fælles forudsætning for fortsat fokus på rekruttering og fastholdelse.

Beslutning i Hovedudvalget den 27-04-2023

Hovedudvalget havde en række aktive og gode dialoger omkring rekruttering og fastholdelse, hvor det er væsentligt at holde fast i det, vi allerede står på - værdierne, personalepolitikken

samt materialet fra TRIO-dagen om fremtidens arbejdsfællesskaber. Overordnet set kom hovedudvalget blandt andet omkring

- Onboarding af medarbejdere og ledere - lokalt og organisatorisk
- vigtigheden af at sætte små og store fællesskaber i spil
- relationer, arbejdsglæde, samarbejde, arbejdsmiljø
- hensyntagen til personlige behov i forskellige livsfaser
- reformer, ressourcer og forandringer og i denne sammenhæng den vigtige forventningsafstemning med borgere og pårørende
- frisættelse og herunder distribueret ledelse og kompetence
- status på arbejdsgruppen vedr. generations- og seniorordninger – Hovedudvalget gav inspiration til gruppens videre arbejde
- status på § 17 stk. 4 om rekruttering og fastholdelse – anbefalingerne er under færdiggørelse.

Det blev aftalt, at Hovedudvalget har rekruttering og fastholdelse på som et fast tema året ud og Områdeudvalgene opfordres til at gøre det samme.

3. Arbejdsmiljørappporter fra LMU og OMU

Åben sag

Sagsgang

HU

Sagsfremstilling

På Hovedudvalgsmødet den 8. september 2022 blev det besluttet, at HR og repræsentanter fra Hovedudvalget tager initiativ til samarbejde omkring arbejdsmiljørapporterne i 2023. Hovedudvalget drøfter på dette punkt, hvordan der sikres meningsfuld afrapportering, som står mål med de ressourcer, der anvendes til udarbejdelse af rapporterne.

1. Hvordan gør vi det i dag?
2. Dialog i grupper – Hvad har vi som Hovedudvalg brug for at sikre et fyldestgørende informationsflow fra Lokaludvalg til Områdeudvalg og fra Områdeudvalg til Hovedudvalg.

HR & arbejdsmiljøkonsulent Trine Kjær Poulsen indleder punktet. Aktuell skabelon til Lokaludvalg og guide til Områdeudvalg er vedlagt som bilag.

Indstilling

Formanden indstiller, at Hovedudvalget har en dialog om arbejdsmiljørapporterne og processen fra Lokaludvalg over Områdeudvalg til Hovedudvalg.

Bilag:

- | | | |
|---|---|----------|
| 1 | Åben Skabelon_arbejdsmiljoerapport_lokaludvalg_aktuel.docx | 43282/23 |
| 2 | Åben Arbejdsmiljørapport_Guide-til-omraadeudvalget_aktuel.pdf | 43283/23 |

Beslutning i Hovedudvalget den 27-04-2023

Hovedudvalget drøftede udarbejdelse af arbejdsmiljørapporter herunder struktur, indhold og form. Der er opbakning til forenkling af arbejdsmiljørapporterne i en form, så der samtidig bliver bedre mulighed for at trække læring på tværs. Gerne med inddragelse af kvalitative temaer og naturligvis under hensyntagen til lovgivningen på området. Arbejdsgruppen, som be-

står af Marianne Fisker, Henrik Fuglsang, Michael Laursen, Trine Poulsen laver et bud på en gentænkt form til mødet efter sommerferien. Gode ideer er velkomne.

4. Borgerrådgiverens beretning 2022

00.01.00.P00

23/3533

Åben sag

Sagsgang

HU, ØK, KB

Sagsfremstilling

Borgerrådgiveren har udarbejdet en beretning om henvendelser i 2022. Beretningen vedrører perioden 1. januar til 31. december 2022, hvor der har været 246 henvendelser til Borgerrådgiveren. Til sammenligning var der 287 henvendelser i 2021. Beretningen er vedlagt som bilag.

Henvendelserne i 2022 fordeler sig på følgende områder:

- Fællesforvaltningsdirektør 93
- Velfærdsdirektør 113
- Norddjurs Kommune* 23
- Uden for kompetence 16

*Generelle henvendelser, der ikke vedrører et direktørområde, f.eks. henvendelser fra andre kommuner om borgerrådgiverfunktionen, interview mv.

Borgerrådgiverens beretning er baseret på henvendelser til Borgerrådgiveren i 2022, og den indeholder en redegørelse for, hvilke emner og problemstillinger, som har kendetegnet de henvendelser, Borgerrådgiveren har modtaget.

Beretningen indeholder en beskrivelse af antallet af henvendelser, hvilke direktørområder henvendelserne har vedrørt, samt en beskrivelse af hvilke emner og problemstillinger, som har kendetegnet henvendelserne. Der er i beretningen større fokus, end tidligere, på de områder med flest henvendelser. Det med henblik på at give en mere retvisende beskrivelse af borgens frustration over mødet med kommunen og sagsbehandlingen, og hvad der i de enkelte tilfælde gør borgeren frustreret. Borgerrådgiveren giver i beretningen konkrete eksempler for dels at give et indblik i borgerrådgiverens arbejdsfunktion, og dels for at illustrere de problemstillinger

som borgere eller erhvervsdrivende konkret har oplevet ved henvendelse til kommunen. Eksemplerne bør derfor ikke læses som et udtryk for, at netop den pågældende afdeling, hvorfra der er præsenteret et eksempel, har særligt store udfordringer i forhold til sagsbehandlingen.

Borgerrådgiveren har i 27 af de 246 henvendelser anmodet forvaltningen om at forholde sig til og besvare borgerens henvendelse. I yderligere 36 tilfælde har Borgerrådgiveren anmodet forvaltningen om at tage direkte kontakt til borgeren. Endelig har Borgerrådgiveren i 19 tilfælde hjulpet borgere med enten at få indsendt deres ansøgning, bemærkninger til en partshøring eller bemærkninger i forbindelse med, at de ønskede at klage over en afgørelse.

På baggrund af henvendelser i 2022 kan Borgerrådgiveren konstatere, at årsagen til borgerens frustration eller utilfredshed i en større andel af henvendelserne er manglende indblik i eller forståelse for de enkelte sagsbehandlingsskridt og sagsbehandlingsproceduren i deres sag eller sagens afgørelse. Det er Borgerrådgiverens vurdering, at man særligt i de komplekse og langstrakte sagsforløb vil kunne fjerne meget af borgerens usikkerhed omkring sagsbehandlingen, og det fremadrettede forløb med tydeligere information og bedre inddragelse af borgerne. Desuden vil det også i de mere simple forløb give god mening at have fokus på borgerens forståelse af sagsforløbet og sagsbehandlingen.

Borgerrådgiveren gør forvaltningen opmærksom på, at Borgerrådgiveren er til rådighed for de enkelte afdelinger med henblik på præsentation af borgerrådgiverfunktionen ligesom Borgerrådgiveren er til rådighed, hvis et område eller enkelte afdelinger ønsker hjælp og inspiration til, hvordan man forebygge andelen af utilfredse borgere. Endelig tilbyder Borgerrådgiveren også undervisning i de mere generelle sagsbehandlingsregler, f.eks. omkring aktindsigtsager, partshøring, notat- og journaliseringspligt, databeskyttelsesreglerne mv.

Borgerrådgiverens beretning behandles i Hovedudvalget den 27. april, i Økonomiudvalget den 16. maj og i Kommunalbestyrelsen den 23. maj.

Økonomiske konsekvenser

Punktet har ingen økonomiske konsekvenser.

Indstilling

Formanden indstiller, at Hovedudvalget har en dialog om Borgerrådgiverens beretning for 2022.

Bilag:

1 Åben Borgerrådgiverens beretning Norddjurs kommune 2022 46432/23

Beslutning i Hovedudvalget den 27-04-2023

Fællesforvaltningsdirektøren gav en overordnet præsentation af borgerrådgiverens beretning, der redegør for de henvendelser som borgerrådgiveren har modtaget i 2022. Borgerrådgiveren oplever en organisation, der lytter og ønsker læring og udvikling. Rapporten er denne gang mere afdelingsspecifik, så det bliver nemmere at arbejde videre med de opmærksomhedspunkter, der er.

5. Årsberetning whistleblowerordning

00.07.45.G00

23/3110

Åben sag

Sagsgang

HU, ØK, KB

Sagsfremstilling

Kommunalbestyrelsen forelægges i nærværende sag en orientering om den generelle aktivitet i Norddjurs Kommunes whistleblowerordning.

Ifølge lov om beskyttelse af whistleblowere, der trådte i kraft i december 2021, gælder der en særlig offentlighedsordning, som skal sikre offentligheden adgang til oplysninger om den generelle aktivitet i whistleblowerordningen. Offentliggørelse skal ske mindst 1 gang årligt, og skal ses i lyset af at de oplysninger, der indgår i en indberetning til whistleblowerenheden, ikke er omfattet af retten til aktindsigt.

Offentliggørelsen skal omfatte oplysninger om antallet af modtagne indberetninger, herunder oplysninger om, hvor mange indberetninger der er afvist, og hvor mange der har været undergivet realitetsbehandling samt hvor mange, der har givet anledning til politianmeldelse. Endvidere skal der offentliggøres en beskrivelse af de overordnede temaer, for de indberetninger der er behandlet.

Den generelle aktivitet i Norddjurs Kommunes whistleblowerordning er senest offentliggjort i juni 2022. Her fremgik det, at der var modtaget 3 indberetninger til whistleblowerordningen i perioden april måned 2021 til maj måned 2022.

I perioden juni 2022 til marts 2023 er der modtaget i alt 2 indberetninger.

1 indberetning er blevet afvist efter en indledende vurdering, da whistleblowerenheden kom frem til, at indberetningen faldt uden for ordningen. Dels fordi indberetningen var foretaget af en person, som ikke er omfattet af den personkreds, der er berettiget til at benytte whistleblowerordningen, dels fordi forholdet i indberetningen ikke havde en karakter der kan under-

søges af whistleblowerenheden i Norrdjurs Kommune. Temaet for indberetningen vedrørte forhold for en borger på en offentlig institution.

1 indberetning er aktuelt undergivet realitetsbehandling og er dermed endnu ikke afsluttet. Temaet for indberetningen vedrører anvendelse af kommunale genstande i privat øjemed.

Rammerne for whistleblowerordningen og oplysningerne om den generelle aktivitet i perioden juni 2022 til marts 2023 er beskrevet i vedlagte årsrapport, der offentliggøres på kommunens hjemmeside.

Sammenhæng til andre politikker/strategier og fagområder

Norrdjurs Kommunes værdier; tillid, ordentlighed, udvikling og fællesskaber.

Økonomiske konsekvenser

Ingen.

Lovgrundlag

Lov om beskyttelse af whistleblowere.

Indstilling

Formanden indstiller, at Hovedudvalget har en dialog om årsberetningen for Norrdjurs Kommunes whistleblowerordning.

Bilag:

1 Åben Årsrapport 2022/2023

42912/23

Beslutning i Hovedudvalget den 27-04-2023

Hovedudvalget havde en dialog om afrapporteringen. Hovedudvalget har opmærksomhed på psykologisk tryghed, samspil og tillid i hele organisationen. Revitalisering af strukturer og systemer for håndtering af psykisk arbejdsmiljø sættes på dagsordenen til det kommende Hovedudvalgsmøde.

6. Ligestillingsredegørelse

Åben sag

Sagsgang

HU, ØK, KB

Sagsfremstilling

Alle kommuner, regioner og staten skal efter ligestillingslovens § 5 og 5a indberette en ligestillingsredegørelse om deres arbejde med ligestilling hvert tredje år. Der skal derfor indberettes ligestillingsredegørelser i 2020. I ligestillingsredegørelsen skal der redegøres for perioden 1. juni 2020 til 31. maj 2023.

Formålet med ligestillingsredegørelserne er:

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

Temaet for ligestillingsredegørelser skifter fra gang til gang. I 2023 er temaet ”*Ligestilling i sundhedsydelse og sundhed generelt*”.

Inden indberetningen kan finde sted, skal kommunalbestyrelsen godkende ligestillingsredegørelsen. Ligestillingsredegørelsen behandles i direktionen 12. april, hovedudvalget 27. april, økonomiudvalget 16. maj og kommunalbestyrelsen 23. maj.

Som det fremgår af ligestillingsredegørelsen, ønsker Norrdjurs Kommune at fremstå som en moderne arbejdsplads, med en personalesammensætning der spejler det omkringliggende samfund. Derfor fokuserer Norrdjurs Kommunes personalepolitik på, at man ved rekruttering går efter at ansætte den kandidat med de bedste faglige og personlige kompetencer. Tilgangen skal sikre de bedste kandidater til Norrdjurs Kommune og samtidigt gøre op med eventuelle kønsbestemte rekrutteringsmønstre inden for de områder, der har en tradition for en ensidig kønsprofil.

Ledelse i Norddjurs Kommune tager først og fremmest udgangspunkt i Norddjurs Kommunes organisations- og ledelseskodex og de fire værdier: Tillid, ordentlighed, udvikling og fællesskab. For i så høj grad som muligt at give plads til lokale løsningsmodeller, suppleres værdierne af så få centrale, ufravigelige regler og politikker som muligt. Værdierne bliver dermed den sammenhængskraft, der forbinder alle dele af organisationen. Den decentraliserede ledelsestilgang i Norddjurs Kommune betyder, at der er plads til at udfylde ledelsesrollen på en individuel måde. Dermed er der også i forhold til ligestilling plads til lokale initiativer i det omfang det er muligt og det giver mening.

Rigtig mange steder i organisationen arbejdes med ligestilling i den daglige opgaveløsning, ikke nødvendigvis som projekter, men som en del af arbejdshverdagens løsning af kerneopgaven. Der er i ligestillingsredegørelsen uddrag fra Norddjurs Kommunes ligestillingspolitik, samt eksempler på, hvordan organisationen arbejder med ligestilling, fx:

- Fastholdelses- og rekrutteringsstrategi i Sundhed og omsorg med fokus på diversitet i rekrutteringsarbejdet
- Aktivitetshold målrettet mænd i Sundhed og Træning Auning
- Fokus på at højne lighed i brugen af sundhedsydelser fx gennem kønsspecifikke kampagner
- Fars legestue – et tilbud til fædre på barsel

I 2021 blev der udarbejdet en ligestillingspolitik i Norddjurs Kommune med henblik på at sætte en strategisk ramme for organisationens fortsatte fremme af ligestilling. Ligestillingspolitikken supplerer ovenstående samt andre eksempler på ligestillingsinitiativer.

Norddjurs Kommune har modtaget et spørgeskema fra Digitaliserings- og Ligestillingsministeriet. Her fremgår data i spørgeskemaet, som er trukket per juli 2022. På s.4 fremgår det, at der på topchefniveau (svarende til direktørniveau) er en kønsfordeling på 100 % mænd og 0 % kvinder. I 2022 blev en kvindelig velfærdsdirektør konstitueret før juli 2022 og siden fastansat i december 2022. Derfor er fordelingen rettelig 66,6 % mænd og 33,3 % kvinder. Norddjurs Kommune nærmer sig dermed landsgennemsnittet med hensyn til kønsfordeling af mænd og kvinder.

For chefniveau er tallene i spørgeskemaet ikke retvisende med den nuværende situation. Der er 14 chefstillinger i Norrdjurs Kommune. Af dem er 2 vakante per april 2023: sekretariatschef i Velfærdssekretariatet og stabschef. Dertil har Norrdjurs en konstitueret børne- og familiechef, som varetages af chefen for socialområdet. Af de i alt 12 pt. besatte chefstillinger er kønsfordelingen 6 mænd og 6 kvinder.

Sammenhæng til andre politikker/strategier og fagområder

Der er sammenhæng til Norrdjurs Kommunes Ligestillingspolitik

Økonomiske konsekvenser

Der er ingen økonomiske konsekvenser.

Lovgrundlag

Lov om ligestilling af kvinder og mænd samt Lov om ændring af lov om ligestilling af kvinder og mænd.

Indstilling

Formanden indstiller, at Hovedudvalget har en dialog om ligestillingsredegørelsen.

Bilag:

1 Åben Ligestillingsredegørelse-norrdjurs-kommune-2023.pdf 44814/23

Beslutning i Hovedudvalget den 27-04-2023

Fællesforvaltningsdirektøren indledte punktet. Temaet for ligestillingsredegørelsen denne gang er sundhed. Siden sidste redegørelse er der udarbejdet en ligestillingspolitik, som er vedlagt redegørelsen.

7. Henvendelse til Hovedudvalget vedrørende sammensætning af LMU

Åben sag

Sagsgang

HU

Sagsfremstilling

Følgende henvendelse er modtaget stilet til Hovedudvalget:

Til Hovedudvalget
Norrdjurs kommune

Vedrørende uenighed i LMU Område Ørsted/Auning-Allingåbro.

Da der er opstået en uenighed i vores lokale LMU skriver vi til jer idet der i Rammeaftalen står: HMU er dem der har til opgave at fortolke den lokale aftale ved uoverensstemmelser. Det er ikke en opgave for underliggende niveauer såsom OMU. I rammeaftalen er det beskrevet i §9 stk 2. Pkt. 5.

Vores leder ønsker ikke at være en del af at sende et uenighedsreferat (tiltrods for dette er hel normal procedure når der opstår uenighed) hvorfor vi har valgt at sende dette til HMU direkte fra medarbejdersiden.

Uenigheden er opstået da der er flere ledere end medarbejderrepræsentanter.

I den lokale MED-aftale står der i bilag C. Der må ikke være flere ledelsesrepræsentanter i MED-udvalget end der er medarbejderrepræsentanter.

Uenigheden opstår, idet ledelsen tæller AMR med som medarbejderrepræsentanter, hvilket vi på medarbejdersiden ikke mener er korrekt, da MED-rammeaftalen samt Norrdjurs lokale MED-aftale skelner tydeligt mellem de to roller;

Medarbejderrepræsentanter = TR

Arbejdsmiljørepræsentanter = AMR

(Rammeaftalens §4 stk. 6 ift. denne præcisering. Samt §4 stk. 5 for yderligere formuleringer der gør det klart, at medarbejderrepræsentanter = TR)

Så fordelingen af de tre slags pladser – medarbejderrepræsentanter, arbejdsmiljørepræsentanter og ledere – er efter medarbejdersidens overbevisning forkert i vores LMU.

Enten skal der skæres ned på antallet af ledere i udvalget eller der skal laves flere medarbejderrepræsentant-pladser (som ikke kan være AMR' da de netop i MED har en anden rolle).

Da der ikke kan opnås enighed i vores LMU om denne tilpasning, så det lever op til aftalen, sender vi hermed sagen videre til HMU. Vi har gentagne gange forsøgt at drøfte og lande det i vores lokale MED uden held.

Kan der heller ikke i HMU opnås enighed, beder vi om, at uoverensstemmelsen indbringes for de centrale forhandlingsparter jævnfør rammeaftalens §22 hurtigst muligt, da uenigheden har stået på længe og har præget vores samarbejde i udvalget.

Med venlig hilsen

Medarbejdersiden i LMU Ørsted.

Supplerende oplysninger fra Norddjurs Kommunes MED-aftale

Det er Hovedudvalget, som ejer MED-aftalen, og det er derfor Hovedudvalget, som skal fortolke om sammensætningen i Lokaludvalget er korrekt. I bilag C til MED-aftale er angivet følgende s. 26:

- *Der kan ikke i udvalget være flere ledelsesrepræsentanter, end der er medarbejderrepræsentanter.*
- *Lokaludvalgets medarbejderrepræsentanter vælges hovedsageligt af og blandt tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter på aftaleenheden. Hvis ikke alle udvalgspladser kan besættes med tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter kan der vælges andre medarbejderrepræsentanter.*

Henvisninger til Rammeaftalen om medindflydelse og medbestemmelse

I henvendelsen til Hovedudvalget henvises til følgende i rammeaftalen:

Rammeaftalens § 4 stk. 6: *Udvalgenes sammensætning baseres som hovedregel på valgte tillidsrepræsentanter. Hvis det antal medarbejderpladser, der er aftalt i en udvalg, ikke alle kan besættes med tillidsrepræsentanter, kan der vælges andre medarbejderrepræsentanter hertil. Disse sidestilles med tillidsrepræsentanter.*

Rammeaftalens § 4 stk. 5: *Medarbejderrepræsentation i udvalgsstrukturen skal som udgangspunkt baseres på valggrupperne A, B og C og afspejle personalesammensætningen.*

Rammeaftalens § 4 om form og struktur er minimumsbestemmelser, dvs. at der i den lokale MED-aftale godt at aftales præciseringer heraf.

Sammenhæng til andre politikker/strategier og fagområder

Der er sammenhæng til Norddjurs Kommunes MED-aftale samt Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse.

Indstilling

Formanden indstiller, at Hovedudvalget har en dialog om fortolkningen af Norddjurs Kommunes MED-aftale i henhold til den konkrete henvendelse.

Beslutning i Hovedudvalget den 27-04-2023

Hovedudvalget drøftede henvendelsen. Hovedudvalget anerkender, at formuleringen et enkelt sted i MED-aftalen kan være uklar. Der har været taget kontakt til Forhandlingsfællesskabet og KL, som er enige i fortolkningen, at AMR tæller som medarbejderrepræsentanter. Dette har været og er fortsat praksis i hele organisationen.

Hovedudvalget gør opmærksom på, at en leder eller medarbejder i MED-udvalg altid har ret til, at der udarbejdes uenighedsreferat.

8. Information fra ledelsen

Åben sag

Sagsgang

HU

Sagsfremstilling

- **Status på det psykiske arbejdsmiljø i Kommunaldirektørens Sekretariat**

Hovedudvalget orienteres om status og den aktuelle proces, hvor der er fokus på dialog, åbenhed og genopbygning af tillid og relationer.

- **Ingen brug af TikTok på Norddjurs-enheder**

Direktionen drøftede den 22. marts 2023 anvendelse af TikTok i offentlige myndigheder, herunder kommunerne. På den baggrund har IT og Digitalisering udsendt en mail til alle ansatte med en Norddjurs mail-konto om ikke at anvende TikTok på tjenstlige enheder. Anbefalingen gælder alle ansatte. Der er den 24. marts udsendt orientering til Hovedudvalget, alle ansatte samt lagt information på intra om ikke at bruge TikTok på tjenstlige enheder, herunder telefoner, tablets og pc'ere, der er udleveret af Norddjurs Kommune. Hensynet er et ændret trusselsbillede med øget risiko for e-spionage og cyberaktivisme. Center for Cybersikkerhed (CFCS) har udsendt en anbefaling til de statslige myndigheder samt andre offentlige myndigheder om ikke at have TikTok installeret på de enheder, der er udleveret af arbejdsgiver, såkaldte tjenstlige enheder, uanset om det er mobiltelefoner, tablet eller pc'ere. Konkret betyder anbefalingen følgende i Norddjurs Kommune: 1) Alle kommunalbestyrelsesmedlemmer, direktører, chefer, ledere og medarbejdere må ikke anvende TikTok på tjenstlige enheder. 2) TikTok spærres i Norddjurs Kommunes netværk, dvs. man ikke kan tilgå TikTok via en webside.

- **Den 23. marts 2023 vedtog Folketinget et lovforslag om ændring af ligebehandlingsloven, arbejdsmiljøloven og erhvervsuddannelsesloven.**

Lovforslaget har til formål at udmønte en trepartsaftale om initiativer til at modgå seksuel chikane på arbejdspladser. Reglerne træder i kraft den 1. juli 2023. Lovæn-

dringen udspringer af en trepartsaftale fra marts 2022 som havde til formål at styrke indsatsen mod seksuel chikane samt at fremme en sund kultur på landets arbejdspladser. Lovændringen har blandt andet til hensigt i Ligebehandlingsloven at tydeliggøre arbejdsgiverens ansvar i sager om seksuel chikane. Herudover tydeliggøres det i arbejdsmiljøloven, at arbejdsledere og medarbejdere har pligt til at give meddelelse om arbejdsmiljøproblemer, som omfatter både det fysiske og psykiske arbejdsmiljø, herunder seksuel chikane. For elever og lærlinge, som indgår i en af de udsatte grupper, indføres der i erhvervsuddannelsesloven regler, som medfører, at elever og lærlinge, der udsættes for seksuel chikane, kan se bort fra fristen på én måned, i det tilfælde de ønsker at ophæve uddannelsesaftalen med deres praktiksted. Yderligere vil en godkendelse af et lærested kunne blive tilbagekaldt. Som en del af lovændringen er det endvidere besluttet af videreføre Arbejdstilsynets smileyordning frem til 1. juli 2024, denne var ellers varslet afviklet pr. 1. april 2023.

- **Covid-19 skal ikke længere anmeldes som en arbejdsskade**

Covid-19 skal efter den 1. april 2023 som udgangspunkt ikke længere anmeldes som en arbejdsskade. Dette skyldes, at Sundhedsstyrelsen pr. den 1. april 2023 ændrer kategoriseringen af covid-19 fra at være en alment farlig sygdom til at være kategoriseret som en smitsom sygdom som fx influenza.

Indstilling

Formanden indstiller, at Hovedudvalget har en dialog om informationen.

Beslutning i Hovedudvalget den 27-04-2023

Hovedudvalget blev orienteret om den aktuelle proces i Kommunaldirektørens Sekretariat, hvor der er udarbejdet en plan for genopbygning af tillid og et godt psykisk arbejdsmiljø.

Resterende punkter var til information.

9. Information fra medarbejderne

Åben sag

Sagsgang

HU

Sagsfremstilling

- OK-24

Næstformanden giver en kort status på processen frem mod OK-24)

Indstilling

Formanden indstiller, at Hovedudvalget har en dialog om informationen.

Beslutning i Hovedudvalget den 27-04-2023

Da næstformanden var fraværende på dette punkt, blev der ikke orienteret yderligere.

10. Kommende møder

Åben sag

Sagsgang

HU

Sagsfremstilling

Kommende møder og aktiviteter for Hovedudvalget 2023.

- Torsdag den 27. april 2022 kl. 9-17: Temadag for Hovedudvalget
- Torsdag den 1. juni kl. 13-15: Ordinært hovedudvalgsmøde
- Mandag den 14. august kl. 13-14: Dialogmøde mellem Hovedudvalget og Økonomiudvalget – Medarbejdersiden indsender på vanlig vis temaer til dagsordenen senest den 19. juni
- Tirsdag den 15. august: Orienteringsmøde om budget 2024-2027
- Mandag den 4. september: Gennemgang af 1. behandlingsbudgettet
- Torsdag den 7. september kl. 13-15: Ordinært hovedudvalgsmøde
- Torsdag den 12. oktober Gennemgang af det vedtagne budget
- Fredag den 17. november kl. 9-13: Temadag for Hovedudvalget
- Torsdag den 23. november kl. 9.00-12.00: Hovedudvalgets arbejdsmiljødag
- Mandag den 4. december kl. 13-15: Ordinært hovedudvalgsmøde

Indstilling

Formanden indstiller, at Hovedudvalget har en dialog om informationen.

Beslutning i Hovedudvalget den 27-04-2023

Punktet var til information.

11. Eventuelt

Åben sag

Bilagsoversigt

3. Arbejdsmiljørapporter fra LMU og OMU
 1. Skabelon_arbejdsmiljoerapport_lokaludvalg_aktuel.docx (43282/23)
 2. Arbejdsmiljørapport_Guide-til-omraadeudvalget_aktuel.pdf (43283/23)

4. Borgerrådgiverens beretning 2022
 1. Borgerradgiverens beretning Norddjurs kommune 2022 (46432/23)

5. Årsberetning whistleblowerordning
 1. Årsrapport 2022/2023 (42912/23)

6. Ligestillingsredegørelse
 1. Ligestilingsredegørelse-norddjurs-kommune-2023.pdf (44814/23)

Underskriftsside

Vakant (Kommunaldirektør) (Formand)

Kim Bruun Nielsen (Fællesforvaltningsdirektør)

Anne-Marie Bentzen (Sundhed- og omsorgschef)

Anna Bang Sinnbeck (Konst. skole- og dagtilbudschef)

Tinne Christiansen (Næstformand)

Helle Steffensen

Karina Lervig Petersen

Birgitte Bastiansen

Vibbe Vogel Hansen

Lisette Jørgensen

Henrik Fuglsang

Lene Mehlsen Thomsen (Velfærdsdirektør)

Marie-Louise Eskerod Ifversen (Socialchef)

Kim Tommy Jensen (Vej- og ejendomschef)

Marianne Fisker (Afdelingsleder)

Carsten Willadsen

Ole Andersen

Anni Hovmann Nielsen

Michael Aagaard Laursen

Hanne Majgaard Nielsen

Mia Hedegaard van de Sande