



Retningslinjer aftalt i MED

RANDERS

INDHOLD

- 03** | Procedureretningslinje for budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold
- 04** | Procedureretningslinje for større rationaliserings- og omstillingsprojekter
- 05** | Procedureretningslinje for Randersmodel og Personale- og Ledelsespolitikken
- 06** | Retningslinje for trivselsmåling
- 07** | Retningslinje for sygefravær
- 08** | Retningslinje for indsats mod arbejdsbetinget stress
- 09** | Retningslinje for sundhed
- 11** | Retningslinje for indsats mod vold, mobning og chikane
- 12** | Retningslinje for beskæftigelse af personer med nedsat arbejdsevne og ledige

Udarbejdet af:

Randers Kommune

Foto:

Randers Kommune/Colourbox

1. Procedureretningslinje for budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold

1.1 Generelt i forhold til budget

Ledelsen på alle niveauer informerer løbende, rettidigt og fyldestgørende MED-udvalg/ personalemøder med MED-status i forhold til budgetter og regnskaber på det pågældende ansvarsområde af betydning for arbejds- og personaleforhold. Det er væsentligt, at informationen gives på en sådan måde, at det giver gode muligheder for en grundig drøftelse af budgettets betydning for arbejdsmiljø og personaleforhold, så medarbejderne har mulighed for at kvalificere ledelsens beslutning.

1.2 Særligt i forbindelse med budgetproceduren

Forud for forvaltningens fremsendelse af forslag til budgetprocedure (med tilhørende tids- og aktivitetsplan) til politisk behandling, drøftes det overordnede indhold i Hovedudvalget.

Økonomiudvalget og efterfølgende Byrådet godkender budgetprocedure samt tids- og aktivitetsplan i februar/marts måned.

I forbindelse hermed gennemføres der et dialogmøde mellem Økonomiudvalget og Hovedudvalget. Som led i forberedelsen af dialogmødet præsenteres Hovedudvalget for det færdige forslag til proceduren.

Tids- og aktivitetsplanen udsendes herudover pr. mail til formænd og næstformænd i MED-organisationen og lægges på kommunens intranet umiddelbart efter, at denne er vedtaget i Byrådet. De enkelte MED-udvalg tilrettelægger mødeaktiviteten, så der er tid til drøftelse af budgetforslaget. Medarbejdersiden i MED kan udarbejde bemærkninger til budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold som en del af den fastlagte høringsperiode.

Hovedudvalget har to årlige dialogmøder med Økonomiudvalget. I foråret afholdes som ovenfor nævnt et dialogmøde, hvor blandt andet årets budgetprocedure drøftes. Det andet dialogmøde afholdes i forbindelse med den politiske 1. behandling af budgettet. På dette dialogmøde drøftes budgettets konsekvens for arbejds- og personaleforhold.

To medarbejderrepræsentanter fra Hovedudvalget deltager i Byrådets budgetseminar (ultimo august/primus september).

Alle formænd og næstformænd for MED-udvalg/personalemøder med MED-status inviteres hvert år til orienteringsmøde inden 1. behandling af budgettet. Medarbejdersiden i Hovedudvalget får endvidere tilbud om en supplerende detaljeret gennemgang af budgetforslaget med økonomidirektøren.

2. Procedureretningslinje for større rationaliserings- og omstillingsprojekter

Med større rationaliserings- og omstillingsprojekter menes større organisatoriske ændringer, der direkte eller indirekte kan betyde væsentlige ændringer for en eller flere medarbejderes løn- og arbejdsforhold jf. gældende lovgivning.

Ledelsen skal på et så tidligt tidspunkt som muligt informere medarbejderne, hvis der er planer om et større rationaliserings- eller omstillingsprojekt. Informationen skal indeholde årsagen samt hvilke arbejds- og personalemæssige konsekvenser, det forventes at have for medarbejderne.

Informationen skal være på en sådan måde og have en sådan form, at det giver gode muligheder for en grundig drøftelse i det relevante MED-udvalg. På den måde kan medarbejdernes synspunkter og forslag indgå i grundlaget for ledelsens beslutninger.

Hvis et større rationaliserings- eller omstillingsprojekt berører flere sektor MED-udvalg, aftaler MED-hovedudvalget hvordan og hvornår, MED-systemet konkret skal inddrages i drøftelserne, samt hvordan der evalueres.

Når det relevante MED-niveau informeres, skal det være følgende grundlag for drøftelse:

- Økonomi, herunder omkostningerne ved den nuværende og fremtidige opgavevaretagelse. Her skal følgeomkostninger også klarlægges.
- Konsekvenserne af den planlagte rationalisering eller omstilling for arbejdsmiljø- og personaleforhold - herunder også afledte virkninger for medarbejdere, der ikke bliver direkte berørt.
- Personaleforhold herunder evt. overgang til anden arbejdsgiver, uddannelses- og kompetenceudviklingsmæssige behov samt sikring af løn, ansættelses- og arbejdsmiljøforhold.

Denne procedureretningslinje skal forstås i sammenhæng med tillæg til Personale- og Ledelsespolitikken omhandlende de personalemæssige konsekvenser ved besparelser og omlægninger.

3. Procedureretningslinje for Randersmodel og Personale- og Ledelsespolitikken

Hvert fjerde år i forbindelse med tiltrædelse af nyt byråd drøfter Hovedudvalget Randersmodellen og Personale- og Ledelsespolitikken herunder både styringsprincipper og værdier. Sektor/Område og de lokale MED-udvalg/personalemøder med MED-status drøfter i forlængelse heraf Randersmodellen samt Personale- og Ledelsespolitikken med fokus på betydningen for den enkelte arbejdsplads.

3.1 Om Randersmodellen

Randersmodellen er Randers Kommunes styringsmodel, som skal give Byrådet mulighed for at styre kommunen via aftaler med de enkelte aftaleenheder og samtidig give et vidt råderum til de decentrale ledere og medarbejdere.

I Randersmodellen er det gennemgående, at medarbejderne inddrages i væsentlige beslutninger, som vedrører den daglige drift. Det forudsættes, at lederen af aftaleenheden i forbindelse med forberedelse, indgåelse og udformning af aftalen med Byrådet inddrager medarbejderne via det relevante MED-udvalg/personalemøder med MED-status. Ligeledes deltager repræsentanter for medarbejderne - sammen med lederen - i de dialogmøder om aftalen, som gennemføres med det relevante fagudvalg.

3.2 Om Personale- og Ledelsespolitikken

Randers Kommunes Personale- og Ledelsespolitik udgør rammen for det arbejde og det samarbejde, alle medarbejdere og ledere i Randers Kommune indgår i hver dag. Dette samarbejde omhandler både kontakten til borgerne, andre eksterne samarbejdspartnere, mellem kollegaerne samt mellem ledere og medarbejdere.

3.3 Om værdierne

De fire bærende værdier – ordentlighed, ligeværdighed, udvikling og frihed - skal drøftes, bruges og udfordres, herunder værdiernes betydning for løsning af kerneopgaven. Hovedudvalget sætter løbende værdierne på dagsordenen til drøftelse og inspiration for den øvrige MED-organisation og organisationen bredt set.

1. Retningslinje for trivselsmåling

Formålet med trivselsmålingen er at understøtte udviklingen af attraktive arbejdspladser. Formålet er at opnå viden om medarbejdernes oplevelse af arbejdsmiljøet og løsningen af kerneopgaven. Indsigt i disse forhold skaber grundlaget for at arbejde systematisk med udvikling af ledelse, trivsel og arbejdsmiljø, der understøtter løsning af kerneopgaven.

Hvert tredje år gennemføres en koncernbaseret måling af medarbejdernes tilfredshed og trivsel, herunder det psykiske arbejdsmiljø. Trivselsmålingen er en "3 i en måling", så der både spørges ind til den fysiske og psykiske APV, trivsel og tilfredshedsmåling samt en ledelsesevaluering.

Der lægges vægt på en løbende dialog mellem ledere og medarbejdere på alle niveauer i MED-strukturen både før, under og efter gennemførelse af trivselsmåling. Forud for selve målingen bliver der givet information og inspiration til MED og AMO om proces og indhold i trivselsmålingen.

Mens trivselsmålingen forløber understøtter og motiverer de lokale arbejdspladser besvarelse af trivselsmålingen og efterfølgende udarbejdelse af de lovpligtige handleplaner med konkrete initiativer.

Drøftelse i MED

Der samles op på resultater, handleplaner og initiativer i de relevante MED-udvalg herunder i forbindelse med den årlige arbejdsmiljødrøftelse jf. årshjul.

2. Retningslinje for sygefravær

Formålet er at skabe grundlag for at nedbringe sygefraværet og få sygemeldte medarbejdere hurtigere tilbage og fastholdt i jobbet. Det handler om at arbejde for et lavt sygefravær, styrke et stabilt fremmøde og fremme høj trivsel. Det er samlet med til at understøtte løsningen af kerneopgaven.

Der er tre slags vigtige samtaler i forbindelse med sygefravær: Den forebyggende trivselssamtale når lederen bliver opmærksom på en medarbejder, som ikke trives. Omsorgssamtale efter 3-4 dage sygefravær. Sygefraværssamtalen dels efter 2 uger samt den lovpligtige sygefraværssamtale efter 4 ugers sygefravær.

Rammen for samtalerne er en anerkendende tilgang. Der sker en løbende kompetenceudvikling af lederne i forhold til sygefraværssamtalerne. Randers Kommune prioriterer, at der tilbydes forløb for sygemeldte og medarbejdere i risiko for en sygemelding. Tilsvarende prioriteres sundhedsfremmende tilbud til arbejdspladserne, som har til formål at fremme sundhed og trivsel og herigennem nedsætte sygefraværet.

Drøftelse i MED

Sygefraværet følges i Hovedudvalget i forbindelse med den årlige arbejdsmiljødrøftelse. På øvrige MED-niveauer drøftes sygefraværet på ordinære møder jf. årshjul.

3. Retningslinje for indsats mod arbejdsbetinget stress

Formålet er at reducere eller minimere forekomsten af arbejdsbetinget stress og fremme trivslen på den enkelte arbejdsplads og hos den enkelte medarbejder.

Der er risiko for stress, hvis der er mangel på indflydelse på eget arbejde, og der ikke er overensstemmelse mellem krav, der bliver stillet, og de ressourcer, der i bred forstand er til rådighed.

Stress kan håndteres i kortere perioder, hvilket kan ses som noget positivt, men det er vanskeligt at håndtere langvarigt intensivt pres. Medarbejdere kan reagere forskelligt på stress. Det er arbejdsgiverens ansvar at forebygge og håndtere arbejdsbetinget stress i samarbejde med medarbejdere, tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter.

Det prioriteres, at der fra kommunens side udbydes forløb for medarbejdere og arbejdspladser med inspiration til at forebygge og håndtere arbejdsbetinget stress.

Drøftelse i MED

Der udarbejdes lokale retningslinjer på relevant MED-niveau for arbejdspladsens samlede indsats for at identificere, forebygge og håndtere arbejdsbetinget stress. Arbejdsbetinget stress drøftes på alle MED-niveauer en gang om året i forbindelse med retningslinje for sundhed jf. årshjul.

4. Retningslinje for sundhed

4.1 Generel sundhed

Formålet med sundhedsfremmende indsatser er både at gavne den enkelte medarbejders livskvalitet og at være med til at skabe en attraktiv arbejdsplads. Randers Kommune tilbyder konkrete initiativer både til grupper og enkelte medarbejdere vedrørende fysisk aktivitet, sund kost og vejledning, rygestop samt understøttelse af den mentale sundhed.

Alle arbejdspladser har fokus på et sundt fysisk arbejdsliv herunder ergonomi, sundhedskultur og forebyggelse af nedslidning. De fysiske rammer på kommunens arbejdspladser støtter op om medarbejdernes mulighed for at være fysisk aktive i løbet af arbejdsdagen samt motion til og fra arbejde. Det kan eksempelvis handle om omklædnings- og bade faciliteter, nem adgang til motionsrum og faciliteter, der inspirerer til fysisk aktivitet. Derforuden deltager kommunen i kampagner og events, som fremmer fysiske aktiviteter til og fra - samt på arbejdspladsen.

I det omfang det er muligt, understøtter arbejdspladsen muligheden for adgang til drikkevand, frugt og grønt, sunde valg ved kollegiale sammenkomster samt individrettede/kollegiale tilbud for kostvejledning efter behov.

Alle arbejdspladser har et styrket fokus på mental sundhed. Det kan dels handle om videndeling, forebyggelse og håndtering af arbejdsrelateret stress, angst, udbrændthed og krisehåndtering.

4.2 Alkohol og misbrug

Indtagelse af alkohol eller brug af andre rusmidler er ikke foreneligt med arbejdet i Randers Kommune.

Misbrugsproblemer, hvad enten det omhandler alkohol eller andre rusmidler, er ikke en privatsag. Medarbejdere med et misbrugsproblem skal have støtte til afhjælpning af deres problem. Dette ansvar påhviler især ledelsen, men også tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter samt medarbejderen selv.

Medarbejdere, der har et misbrugsproblem, skal have et tilbud om behandling. Lederen skal, ud fra en individuel vurdering, i den udstrækning det overhovedet er muligt, give tjenestefrihed med løn til medarbejderens deltagelse i et behandlingstilbud. Hvis en misbrugsproblematik har indflydelse på arbejdspladsen og udførelse af opgaven, kan det få tjenesteretlige konsekvenser.

Ledelsen kan tillade udskænkning af alkohol ved helt særlige lejligheder, dog skal der altid være et alkoholfrit alternativ. Alkoholudskænkning må ikke påvirke opgaveløsningen, ligesom det i øvrigt skal foregå ansvarligt og på en måde, hvor det ikke risikerer at skade arbejdspladsens eller kommunens omdømme.

4.3 Rygning

Randers Kommune er en røgfri arbejdsplads. Det betyder, at man ikke må ryge på matriklerne på Randers Kommunes arbejdspladser; dvs. institutioner, bygninger, køretøjer, materiel og tilknyttede matrikler er røgfrie. Det samme gælder de institutioner, der har driftsoverenskomst med Randers Kommune. Rygeforbuddet omfatter også E-cigaretter.

For dagplejehjem skal hele hjemmet være røgfrit i arbejdstiden. Lokaler, der primært er indrettet som børnenes lege- og opholdsrum, skal være røgfrie hele døgnet.

Rygepolitikken gælder for alle, der færdes på matriklerne på Randers Kommunes arbejdspladser, som det er defineret ovenfor.

Som ansat i Randers Kommune må du ikke ryge i arbejdstiden. For de medarbejdergrupper, som har arbejdsgiverbetalte pauser, er pauserne omfattet af arbejdstiden. For de faggrupper, som i henhold til overenskomster har selvbetalte pauser, defineres pauserne som værende ikke omfattet af arbejdstiden.

Det indebærer for alle, at rygning ikke er tilladt i hele arbejdstiden, under transport til og fra møder og ved hjemmearbejde. Det indebærer også, at det ikke er tilladt at flekse ud for at ryge. Der må ikke ryges, mens man bærer Randers Kommunes uniformer.

Elever på Randers Kommunes skoler/institutioner må ikke ryge i den tid, de er på skolen eller i institutionen, heller ikke udenfor matriklen.

Der må ikke sælges tobak på Randers Kommunes fritids- og idrætsanlæg (reglen træder i kraft ved nye forpagtningsaftaler eller forlængelse af eksisterende).

(Ovenstående afsnit om rygning er godkendt i Byrådet d. 17. september 2018)

Drøftelse i MED

Sundhed drøftes på alle MED-niveauer en gang om året i forbindelse med retningslinje for arbejdsbetinget stress jf. årshjul.

5. Retningslinje for indsats mod vold, mobning og chikane

Formålet er, at medarbejdere ikke udsættes for vold, trusler, mobning, chikane eller seksuelle krænkelse. Arbejdspladsen er forpligtiget til at identificere, forebygge og håndtere problemer i tilknytning hertil. Vold, mobning, chikane eller nedværdigende adfærd skal tages alvorligt, både hvis det forekommer direkte, indirekte eller på de sociale medier.

Der er tale om en krænkende handling, når en eller flere personer i organisationen udsætter en eller flere andre personer i organisationen for mobning, chikane, seksuel eller nedværdigende adfærd. Det er den krænkede persons oplevelse af de krænkende handlinger, der er central og ikke hensigten hos den person, der udfører krænkelsen. Det drøftes på arbejdspladsen, hvilke værdier og hvilken kultur der er tilstede omkring krænkelse.

5.1 Mellem ansatte

Krænkende handlinger såsom vold, mobning, chikane, seksuel eller nedværdigende adfærd mellem ansatte samt mellem ansatte og deres ledere tages alvorligt. Der arbejdes forebyggende for at imødegå krænkende handlinger. Og krænkende handlinger kan medføre ansættelsesretlige konsekvenser for krænkeren.

5.2 I samarbejdet med borgerne

Arbejdsgiver har pligt til systematisk at forebygge og håndtere arbejdsrelateret vold, mobning og chikane. Det handler både om fysisk og psykisk vold - herunder trusler og anden krænkende adfærd som borgere udøver mod den ansatte enten i eller udenfor arbejdstiden.

Der skal sikres den fornødne kompetenceudvikling af medarbejdere eksempelvis i forhold til konflikthåndtering, som kan forebygge truende og voldelige situationer. Arbejdsgiver skal endvidere foretage en løbende risikovurdering, føre et effektivt tilsyn samt evaluere, at arbejdet udføres forsvarligt for at forebygge vold, chikane og trusler.

5.3 Når en ansat har været udsat for vold

En medarbejder, der bliver udsat for eller truet med fysisk eller psykisk vold, meddeler straks episoden til den nærmeste leder. Lederen sikrer, at der drages omsorg for medarbejderen og for medarbejderens kolleger i samarbejde med arbejdsmiljørepræsentanten. Et led i dette arbejde er at anmelde forløbet som arbejdsskade og vurdere, om arbejdspladsen skal foretages en politianmeldelse.

I umiddelbar forbindelse med voldsepisoden skal medarbejderen (og om nødvendigt kolleger) tilbydes akut og opfølgende bistand. Bistanden betales af Randers Kommune. Lederen skal være opmærksom på, at den medarbejder, som har været udsat for fysisk vold eller trusler om fysisk vold, ofte kan have psykiske eftervirkninger, der efterfølgende skal tages hånd om.

Drøftelse i MED

Temaet behandles en gang om året på alle MED-udvalg jf. årshjul. Der udarbejdes lokale retningslinjer på relevant MED-niveau indenfor rammerne af denne retningslinje. MED drøfter fælles initiativer for forebyggelse og håndtering af vold og trusler på arbejdspladsen herunder kompetenceudvikling.

6. Retningslinje for beskæftigelse af personer med nedsat arbejds- evne og ledige

I forhold til medarbejdere der kommer i en særlig situation og udsatte grupper af ledige, løfter Randers Kommune sit sociale ansvar. Jf. Rammeaftale om det sociale kapitel.

Formålet er at understøtte en fortsat beskæftigelse af allerede ansatte, der har fået forringet arbejdssevnen, men som ønsker at fastholde tilknytningen til kommunen som arbejdsgiver. Det drøftes, hvordan det kan sikres, at der ikke opstår fortrængning eller udstødelse af allerede ansatte medarbejdere med nedsat arbejdssevne. Desuden drøftes personalepolitiske tiltag for at forbedre arbejdsmiljøet, herunder at forebygge sygdom og nedsættelse af arbejdssevne for allerede ansatte.

Formålet er ligeledes beskæftigelse af udefrakommende personer med nedsat arbejdssevne for at imødekomme et eventuelt medarbejderressourcebehov samt for at tage et socialt arbejdsmarkedsansvar. I den forbindelse er der en opmærksomhed på, at det ikke medfører en konkurrencesituation med ansættelser på ordinære vilkår, samt at det fortsat sikrer den bedst mulige løsning af kerneopgaven. Det drøftes, om ansættelse af medarbejdere med nedsat arbejdssevne kan have konsekvenser for personale og arbejdsvilkår for de øvrige ansatte.

Drøftelse i MED

Randers Kommunes ansvar drøftes en gang om året på Hovedudvalget i forbindelse med den årlige arbejdsmiljødrøftelse.

Såfremt der på den enkelte arbejdsplads/institution ansættes personer med nedsat arbejdssevne og ledige, er det hensigtsmæssigt, at ledelsen og medarbejderne drøfter retningslinje for at fremme en fælles forståelse i forhold til ansættelse af medarbejdere på særlige vilkår.



RANDERS