

# **REFERAT MED Hovedudvalg d. 22-02-2013**

**Mødedato** Fredag d. 22. februar 2013 kl. 10:00

**Mødested** E.3.05

## Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden.....	3
Godkendelse af referat.....	4
Meddelelser.....	5
Arbejds miljø.....	6
Feriefonden 2013.....	7
Lønsum.....	8
Årlig drøftelse af kompetenceudvikling i Randers kommune.....	9
Årshjul for hovedudvalgets opgaver i 2013.....	11
Punkter til kommende møder.....	12
Eventuelt.....	13

## **Punkt 65: Godkendelse af dagsorden**

81.38.04-A00-3-13

### **Beslutning**

Godkendt

## **Punkt 66: Godkendelse af referat**

81.38.04-A00-3-13

### **Beslutning**

Næstformanden bemærkede, at hun gerne vil have præciseret, i forhold til sag nr. 71 på hovedudvalgs mødet d. 14. december vedr. Godt i Gang, at medarbejdersiden udtrykte bekymring vedr. fremtidig finansiering af Projekt Godt i Gang. At finansiering på mindre arbejdspladser kan have en betydelig størrelse i forhold til arbejdsstedets budget. Ligeledes at en evaluering af Godt i gang i 2013 var på opfordring fra ledersiden.

## Punkt 67: Meddelelser

81.38.04-A00-3-13

### Beslutning

Næstformanden spurgte til om jobgarantien gælder alle områder i Randers Kommune. Formanden svarede, at den gælder alene i forhold til budget 2013.

Der blev spurgt til fra medarbejderside om Personalepolitikken er gældende for alle ansatte i Randers Kommune. Spørgsmålet blev eksemplificeret ved, at der eksempelvis er lavet en voldspolitik der gælder udelukkende for skoleområdet. Formanden svarede, at de overordnede rammer der er sat med Personalepolitikken gælder for alle ansatte, men at de lokalt implementeres forskelligt afhængig af kontekst og behov på den enkelte arbejdsplads.

Næstformanden gjorde opmærksom på den midlertidige MED struktur på det Matrikelløse område. En struktur som er godkendt i hovedudvalget i juni 2011. Medarbejdersiden anførte, at der er konstateret eksempler hvor ledelseskompetencen i forhold til afskedigelser, ansættelser og selvstændig råderet over budget er uddelegeret fra områdeleder til underliggende niveau. Medarbejdersiden finder, at den midlertidige MED struktur betyder, at ledelseskompetencen ikke kan uddelegeres.

Ledersiden bemærkede, at man ikke var vidende om den nævnte problematik, hverken i relation til om det er forekommet og i hvilken udstrækning, det er forekommet. Ledersiden fandt det på den baggrund ikke muligt at gå ind i en mere konkret drøftelse af sagen på mødet, før denne er belyst.

Medarbejdersiden nævnte muligheden for at afholde et ekstraordinært hovedudvalgsmøde hvor sagen kan behandles. Ledersiden tager initiativ til snarest efter mødet at få afdækket sagen med de relevante parter med henblik på en drøftelse og om nødvendigt en løsning af problemstillingen.

Medarbejdersiden anførte, at man gerne vil have en afklaring på sagen inden det planlagte MED forhandlingsmøde omkring ny MED aftale i Randers Kommune med afholdelse den 27. februar.

På baggrund af spørgsmål fra medarbejdersiden oplyste Personale og HR chefen, at det er nærmeste leder der kan udmønte en konkret kørselsbemyndigelse i forhold til høj takst. Dette ud fra en individuel konkret vurdering af kørselsbehov.

Medarbejdersiden nævnte i forhold til aftalen om løntilskud, at aftalen er evalueret i fællesudvalget, og man er enige om, at det er en god aftale, som man gerne fortsætter med fremadrettet. Medarbejdersiden nævnte, at det er et vilkår for accepten af aftalen, at der er en jobgaranti. Formanden nævnte, at det er en god aftale, og det er godt, at der foreligger en positiv evaluering i forhold til det videre arbejde med aftalen om løntilskud.

Der blev nævnt fra medarbejderside, at referater fra nylige sektor MED møder på skoleområdet ikke foreligger på Broen på p.t. Ledersiden svarede hertil, at hvis det er tilfældet, bliver det hurtigst bragt i orden.

Formanden orienterede kort omkring OK 2013 herunder, at der forventes en negativ efterregulering i 2013 af de økonomiske rammer, der er udlagt i henhold til Randers-modellen med baggrund i at lønudgifterne i 2013 forventes at være væsentligt lavere end oprindeligt budgetteret.

Medarbejdersiden spurgte ind til reglerne omkring gæsteparkering. Personale og HR chefen svarede, at gæsteparkering kun gælder for personer, der ikke er ansat ved Randers Kommune. Reglerne fremgår på Broen  
Direktør for Børn, Skole og Kultur rundsendte en MED anmodning om midlertidig MED-udvalg i Børn – og familieafdelingen. Dette gældende i forhold til et midlertidigt MED udvalg i henholdsvis Familieafdelingen samt PPR. Den midlertidige MED anmodning blev godkendt.

## Punkt 68: Arbejdsmiljø

87.01.02-A00-1-12

### Sagsfremstilling

Daglig sikkerhedsleder orienterer Hovedudvalget om nyheder inden for Arbejdsmiljøområdet, fx lovgivning, ny viden etc.

Én gang om året udarbejdes der en arbejdsmiljøreddegørelse, som samler op på det foregående års resultater og indsatser på arbejdsmiljøområdet. Arbejdsmiljøreddegørelsen skal senere danne grundlag for Hovedudvalgets årlige strategiske arbejdsmiljødrøftelse. Arbejdsmiljøreddegørelsen vedlægges som bilag.

### Forvaltningen indstiller til

Personale og HR indstiller til hovedudvalget:

- Orientering om nyheder tages til efterretning
- Den årlige arbejdsmiljøreddegørelse drøftes og godkendes

### Beslutning

Daglig sikkerhedsleder i Randers kommune gav en orientering omkring nyheder indenfor arbejdsmiljøarbejdet. Rådgivningsordningen ved rådgivningspåbud bliver forenklet ved nye regler der trådte i kraft pr. 1. februar. Den nye ordning betyder, at rådgivningspåbud nu kun gives i situationer ved alvorligt eller komplekst arbejdsmiljøproblemstillinger, eller hvis virksomheden får 5 eller flere påbud. Derved afskaffes tidligere typer af rådgivningspåbud.

Fra 2013-15 etableres der en ordning der giver refusion til udgifter til arbejdsmiljø. Der afsættes årligt 10 mio. kr. Den økonomiske refusion gives til særligt nedslidsramte brancher, og der er tale om rådgivning i forhold til f.eks. nedbringelse af arbejdsulykker, forbedring af psykisk arbejdsmiljø mv. Der er tale om 50 pct. refusion af udgifterne.

Arbejdstilsynet gennemfører i 2013 en særlig tilsynsindsats indenfor dagtilbud til børn og voksne. Indsatsen er koncentreret i forhold til nedslidsramte brancher, og der foretages 2 besøg som er anmeldte.

Sikkerhedslederen nævnte at der med dagsordenen er udsendt årlig arbejdsmiljøreddegørelse, som udvalget nu har mulighed for at forholde sig til inden næste møde, hvor der vil foregå en større drøftelse af resultaterne mv.

Det blev fra en medarbejder bemærket, at antallet af ulykker som følge af vold og trusler opleves som væsentlig. I forlængelse heraf, at vold og trusler er det ene af de 2 overordnede indsatsområder som følge af arbejdsmiljøreddegørelsen i 2012, og et indsatsområde det er aftalt, at der gives en opsamling på fra de forskellige områder. Sikkerhedslederen svarede, at tilbagemeldingen på indsatser er indeholdt i arbejdsmiljøreddegørelsen.

Udvalget tager på mødet d. 12. april en drøftelse af arbejdsmiljøreddegørelsen med henblik på fremtidige indsatsområder mv.

### Bilag

Arbejdsmiljøreddegørelse 2012

## Punkt 69: Feriefonden 2013

81.38.04-A00-3-13

### Sagsfremstilling

Der skal udpeges 3 personalerepræsentanter samt 2 suppleanter til Feriefondens bestyrelse.

I Feriefondens bestyrelse sidder 7 medlemmer: 1 ledelsesrepræsentant, 1 medarbejderrepræsentant fra Samsø Kommune og 5 medarbejderrepræsentanter fra Randers Kommune. Af de 5 medarbejderrepræsentanter er 3 på valg i ulige år og 2 på valg i lige år.

I 2013 er Morten Aabo, Bettina Vahle og Kaj Lindum på valg. Morten Aabo har meddelt, at han ikke ønsker genvalg. Bettina Vahle og Kaj Lindum er villige til genvalg. I 2012 blev Karsten Madsen og Hanne Blåbjerg valgt som suppleanter i nævnte rækkefølge. Begge er villige til genvalg eller valg til bestyrelsen.

Kaj Lindum fra Feriefondens bestyrelse giver på mødet en orientering om bestyrelsens arbejde samt status på feriehuse og økonomi.

### Indstilling

Forvaltningen indstiller til hovedudvalget:

at der udpeges 3 personalerepræsentanter og 2 suppleanter.

### Beslutning

Kaj Lindum fra Feriefondens bestyrelse gav den årlige beretning omkring status mv.

Direktør for Sundhed og Ældre roste bestyrelsens arbejde. Ligeledes efterspurgte direktøren muligheden for at ferieboliger i f.eks. Berlin og Hamborg. Hertil svarede Kaj Lindum, at det er en mulighed bestyrelsen har overvejet og noget flere har efterspurgt, men at det er svært at konkurrere med de eksisterende udlejningspriser der findes på markedet. Kaj Lindum og Bettina Vahle blev genvalgt til bestyrelsen. Karsten Madsen som er 1. suppleant blev ligeledes valgt til bestyrelsen. Hanne Blåbjerg rykker op som 1. suppleant. Jan Lund Pedersen bliver 2. suppleant.

Der var ros fra hele udvalget til bestyrelsens arbejde, og det blev besluttet, at afgået bestyrelsesmedlem Morten Aabo gives en gave for hans arbejde.

### Bilag

Bestyrelsens beretning 2012 udkast

## **Punkt 70: Lønsum**

81.38.04-A00-3-13

### **Sagsfremstilling**

Hovedudvalget har på flere møder drøftet sammensætningen af aftaleenhedernes lønsum. Dialogen har særligt været centreret om forholdet lokal-løndannelse for lederen, og om lederens løn indgår i aftaleenhedens lønsum. På hovedudvalgets møde den 2. november 2012 blev emnet drøftet. På mødet blev det aftalt, at medarbejdersiden kunne sende afklarende spørgsmål om emnet, til besvarelse på et efter følgende møde i udvalget.

Der er på den baggrund lavet et opfølgende notat. Notatet er vedhæftet.

### **Indstilling**

Forvaltningen indstiller til hovedudvalget at notatet tages til efterretning

### **Beslutning**

Fra medarbejdersiden var der opklarende spørgsmål til, hvilke ledere der medregnes i lønsummen på aftaleenhederne. Formanden besvarede dette med, at det alene er den overordnede leder, som er udenfor den decentrale lønsum. De ledere der f.eks. måtte være på lederoverenskomst, men som ikke er den overordnede leder, vil med deres lønsum stadig være at finde i den decentrale lønsum. Notatet og dermed svar fra ledersiden på rejste spørgsmål fra medarbejdersiden blev taget til efterretning, idet medarbejdersiden tilkendegav, at der ikke kunne opnås enighed om emnet.

### **Bilag**

Lønsum

# Punkt 71: Årlig drøftelse af kompetenceudvikling i Randers kommune

81.38.04-A00-3-13

## Sagsfremstilling

Det fremgår i hovedudvalgets procedureretningslinje for drøftelse af efter - og videreuddannelse af medarbejdere herunder generel uddannelsesplanlægning, at hovedudvalget årligt drøfter kommunens politik på kompetenceudviklingsområdet med udgangspunkt i kompetenceudviklingsaktiviteter for indeværende periode samt fremadrettede perspektiver.

Formålet med drøftelsen er at forpligte ledelse og medarbejdere til at prioritere en øget kompetenceudvikling. Det er således et gensidigt ansvar at sikre en styrket kompetenceudvikling, der sikrer såvel arbejdspladsens behov som medarbejderens individuelle og faglige udvikling.

Kompetenceudvikling indgår som en delpolitik i Personalepolitikken for Randers Kommune.

Det fremgår af delpolitikken at de overordnede hensigter og holdninger til kompetenceudvikling er med særligt fokus på områderne: læringsmiljøer, faglig udvikling, ledelsesudvikling og MUS.

Status på tværgående kompetenceudviklingsaktiviteter i Randers Kommune i 2012 og fremad fremgår af vedhæftet notat.

Helle Bonde fra Center for kompetenceudvikling og jobrotation giver et oplæg omkring kompetenceudvikling i Randers kommune.

Efterfølgende er der lagt til drøftelse i hovedudvalget af status samt fremadrettet perspektiv på kompetenceudvikling i Randers Kommune med udgangspunkt i statusnotat samt oplæg.

## Indstilling

Der indstilles til hovedudvalget at kompetenceudvikling drøftes

## Beslutning

Helle Bonde gav et oplæg omkring de aktiviteter der er i gang i forhold til kompetenceudvikling og jobrotation. Randers Kommune er med i front i feltet i forhold til kommunal kompetenceudvikling og jobrotation, hvor det fremgår af budget 2013-16, at det er målet, at op til ca. 500 personer kontinuerligt er på uddannelse. Dette kobles sammen med indsatsen vedrørende løntilskud. Aktuelle tal for indsatserne fordelt på faggrupper mv. blev gennemgået. Ligeledes blev der redegjort for udfordringer og nøgelfaktorer for succes i forhold til kompetenceudviklingsaktiviteterne.

Efterfølgende var der spørgsmål fra udvalget.

Fra medarbejderside blev det nævnt, at de vikarer der er kommet ind på ældreområdet som følge af rotation stadigvæk er ansat i organisationen, hvilket tyder på et godt forløb. Ligeledes blev det nævnt, at det også er oplevelsen, at der på skoleområdet har været et tilfredsstillende forløb. Direktør for Social og Arbejdsmarked roste indsatsen.

Næstformanden spurgte ind til status omkring MUS og IKU og aktiviteterne i forhold hertil. Personale og HR chefen redegjorde for aktiviteter. Der afholdes MUS kurser for ledere med fokus på MUS og IKU. Ligeledes er der flere afdelinger i Randers kommune der benytter sig af elektroniske MUS skemaer, dette med henblik på en mere effektiv og udviklingsorienteret MUS - og IKU proces.

Der er et fælles behov for IKU og MUS i organisationen, og det er noget medarbejdere og ledere skal hjælpe hinanden med i fælleskab.

Fra medarbejderside blev der spurgt til status på afholdelse af MUS samtaler og muligheden for en evaluering heraf. Ledersiden svarede, at det er opfattelsen, at afholdelse af MUS samtaler forløber hensigtsmæssigt. Ligeledes at i den

fælles APV for Randers kommune der skal udarbejdes i 2013 vil der også blive spurgt ind til medarbejdernes MUS og IKU med henblik på status herpå.

Ledelsen er af den opfattelse at en undersøgelse omkring MUS og IKU bliver afdækket via den kommende APV.

## **Bilag**

Kompetenceudvikling i Randers Kommune 2013

## **Punkt 72: Årshjul for hovedudvalgets opgaver i 2013**

81.38.04-A00-3-13

### **Sagsfremstilling**

Der er lavet årshjul for hovedudvalgets opgaver i 2013. Der er taget udgangspunkt i obligatoriske opgaver for hovedudvalget jf. MED rammeaftalen, herunder aftale om sundhed og trivsel op arbejdspladserne. Ligeledes er oplyst kvartalsvise punkter såsom sygefravær mv.

Listen over opgaver er ikke udtømmende, men derimod dynamisk, hvilket betyder, at den vil blive revideret efter behov i løbet af 2013.

Årshjul er vedhæftet som bilag.

### **Indstilling**

Der indstilles til hovedudvalget at årshjulet tages til efterretning

### **Beslutning**

Taget til efterretning. Det blev forslået, at der sættes et punkt i løbet af året i forhold til ligestilling. Dette arbejder formandskabet videre med.

### **Bilag**

Årshjul for hovedudvalget 2013

## **Punkt 73: Punkter til kommende møder**

81.38.04-A00-3-13

### **Beslutning**

Sygefravær og håndtering heraf blev forslået som et kommende punkt. Ligeledes blev det forslået, at håndtering af senior – og fleksjob skal være et fremtidigt punkt.

## **Punkt 74: Eventuelt**

81.38.04-A00-3-13

### **Beslutning**

I forhold til information fra mødet til organisationen blev det besluttet, at der skal fortælles om den årlige drøftelse af kompetenceudvikling, herunder kompetenceaktiviteter mv.