

REFERAT MED Hovedudvalg d. 02-11-2012

Mødedato Fredag d. 02. november 2012 kl. 10:00

Mødested D.2.58

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af referat.....	3
Godkendelse af dagsorden.....	4
Meddelelser.....	5
Arbejds miljø.....	6
Opfølgning på budget 2013-16.....	7
Lønsum.....	8
Personalepolitik.....	9
Høring af udkast til fritids- og idrætspolitik 2012.....	10
Sygefraværdsdata fra 3. kvartal.....	14
Forbrug af AKUT midler.....	15
Punkter til kommende møder.....	16
Nyt fra mødet til organisationen.....	17
Eventuelt.....	18

Punkt 1: Godkendelse af referat

81.38.04-A00-5-12

Beslutning

Referat godkendt

Punkt 2: Godkendelse af dagsorden

81.38.04-A00-5-12

Sagsfremstilling

Godkendelse af dagsorden

Beslutning

Dagsorden godkendt

Punkt 3: Meddelelser

81.38.04-A00-5-12

Sagsfremstilling

Meddelelser

Beslutning

Formanden nævnte, at han har haft en drøftelse med en medarbejderrepræsentant omkring sammensætningen af ansættelsesudvalg i forhold til ansættelse af en konkret niveau to chef. Formanden havde i første omgang opfattet en accept af sammensætningen af et ansættelsesudvalg med én medarbejderrepræsentant, men har efterfølgende drøftet emnet og accepteret at tillidsrepræsentanten med henvisning til den procedre, der er beskrevet på Broen, har ønsket både en medarbejderrepræsentant og en tillidsmand i udvalget.

Formanden vil ved lejlighed overveje, om han finder det er hensigtsmæssigt at fortsætte med to medarbejder/TR repræsentanter i ansættelsesudvalget i forbindelse med ansættelse af chefer på dette niveau.

Punkt 4: Arbejdsmiljø

81.38.04-A00-5-12

Sagsfremstilling

Daglig sikkerhedsleder giver en orientering omkring status fra 3. kvartal i forhold til:

- Arbejdsskader
- Besøg fra arbejdstilsynet (AT)
- APV

Rapport med 3. kvartals statistik er vedhæftet som bilag

Forvaltningen indstiller til

at statistik fra 3. kvartal drøftes

Beslutning

Statistik for 3. kvartal blev drøftet.

Der var fra medarbejderside spørgsmål til datamaterialet.

Der blev spurgt til, om der er skrevet ud til område MED i forhold til deres behandling af indsatsområdet vold jf. den årlige arbejdsmiljødrøftelse. Hertil blev der svaret, at der er givet besked om, at indsats mod vold er et prioriteret område i 2012 og der vil i lighed med tidligere år blive samlet op på, hvordan det er gået med indsatsen i forbindelse med den kommende årlige arbejdsmiljødrøftelse i starten af 2013.

Der blev spurgt til specifikke data fra Børn, Skole og Kultur området. Tal som ikke er medtaget i rapporten. Hertil blev der henvist til at disse data behandles konkret i områdeudvalget.

Der blev spurgt til muligheden for at kunne trække data, der i højere grad kan vise årsagerne bag arbejdsulykkerne. Daglig sikkerhedsleder bemærkede, at han vil undersøge mulighederne i EASY for at trække data der mere specifikt kan vise, hvad de forskellige arbejdsskader skyldes.

Det blev foreslået, at der laves sammenligning af data fra 2012 med data fra 2011 at se udviklingstendenser.

Det blev nævnt fra lederside, at der på ældreområdet i forhold til arbejdsskader, arbejdes løbende med forebyggelse, information og nedbringelse.

Det blev nævnt, at der på nogle områder er en relativt høj andel af ulykker blandt de nyansatte – blandt andet indenfor ældreområdet er mindre positive. Det fremgik af debatten at dette kan bl.a. skyldes stort flow i personaleomsætningen med bl.a. mange elever mv.

Bilag

Arbejdsskadesstatistik 3. kvartal 2012

Punkt 5: Opfølgning på budget 2013-16

81.38.04-A00-5-12

Sagsfremstilling

På sidste møde i hovedudvalget d. 14. september blev det besluttet, at der skal laves en opfølgning på budget 2013-16.

Der gives en generel orientering med mulighed for drøftelse af konsekvenserne af budget 2013-16.

Ligeledes gives en orientering med mulighed for drøftelse på omplaceringsbehov og jobgaranti.

Der er vedhæftet notat omkring omplaceringsbehov og jobgaranti.

Forvaltningen indstiller til

at status på budget 2013-16 drøftes

Beslutning

Notat blev drøftet. Formanden bemærkede, som det fremgår af notat, at der som følge af det begrænsede antal medarbejdere, der skal omplaceres uden for eget fagområde, ikke ses et behov for en jobbank.

Næstformanden spurgte, om det er muligt at aftale jobbanken væk fra budgetforliget. Formanden sagde hertil, at hvis der ikke er behov for jobbank, fordi omplaceringer har lykkedes på anden vis, så har det ikke været et mål i sig selv med en jobbank. Hvis det er muligt at løse omplaceringerne uden en jobbank, så vil det politiske niveau blive orienteret om håndtering af sagen.

Det blev sagt fra medarbejderside, at det ikke kan læses ud fra notatet, hvorledes status er i forhold til at overholde beslutningen om at maksimalt 5 pct. af en faggruppes stillinger må nedlægges på en aftaleenhed.

Ledelsen kunne oplyse, at der har været afholdt møde mellem repræsentanter for ledelsen og organisationerne, hvor ovenstående blev drøftet. Ledelsen har i den forbindelse opfattet disse drøftelser sådan, at de konkrete udfordringer med at overholde beslutningen om at maksimalt 5 % af en faggruppes stillinger må nedlægges blev rydtet af vejen.

Medarbejdersiden har fået tilbagemelding fra organisationsrepræsentant fra mødet mellem ledelsen og organisationerne med oplysning om, at der blev drøftet konkrete udfordringer på det omtalte møde, og at disse blev løst. Medarbejdersiden har dernæst fået den tilbagemelding at organisationsrepræsentanterne dermed opfattede det som muligt at overholde 5 % beslutningen. På baggrund af de forskellige forståelser har formandskabet efterfølgende aftalt, at man forholder sig konkret til problematikken frem til næste møde i hovedudvalget.

Næstformanden pointerede, at medarbejdersiden på nuværende tidspunkt ikke kan tiltræde notatet, da status omkring faggrupperne og herunder beslutningen om de maks. 5 pct. ikke kan læses ud af notatet. Medarbejdersiden finder ikke, at der kan tages stilling til spørgsmål om jobbanken på det foreliggende grundlag. Formandskabet har efterfølgende aftalt, at man forholder sig til problematikken frem mod næste møde i hovedudvalget. Formanden tilkendegav, at det var en overraskelse for ledersiden at medarbejderrepræsentanterne ikke er sikre på, at de forskellige udfordringer i forhold til udmøntning af besparelserne er blevet løst. På den baggrund konkluderede formanden, at den nævnte 5 pct. problematik rejst af medarbejdersiden vil blive taget til efterretning, og blive undersøgt igen. Hvis det viser sig, at der findes en problematik på området, vil det blive behandlet igen på et senere møde i udvalget. Formanden kontakter næstformanden om emnet.

Bilag

Status på omplaceringsbehov og jobgaranti

Punkt 6: Lønsum

81.38.04-A00-5-12

Sagsfremstilling

Hovedudvalget har i en periode drøftet sammensætningen af aftaleenhedernes lønsum. Senest blev emnet drøftet på Hovedudvalgets møde den 14. september 2012. Det blev på dette møde klart, at tidligere notater i sagen giver anledning til forskellige tolkninger fordi notatet både behandler bogholderimæssige forhold og overordnede styringsprincipper.

Ledelsen har på den baggrund udarbejdet et reviderede notat om emnet (se vedhæftet bilag)

Forvaltningen indstiller til

at revideret notat drøftes

Beslutning

Personalechefen gennemgik det vedhæftede notatet og fremhævede at det overalt i kommunen er sikret, at den enkelte leder ikke har mulighed for at påvirke sin egen lønudvikling. Det kan endvidere dokumenteres, at lønsummen for ledere i Randers kommune i perioden 2008-2012 udgør en faldende andel af den samlede lønsum samt at den samlede lønsum til lederne indenfor de fleste af de store fagområder er steget mindre end lønsummerne til det fagligt uddannede personale. På den baggrund accepterede ledelsen, at der er forskel i kommunens bogføringspraksis på området.

Medarbejdersiden problematiserede notatet, og fandt ikke, at ledelsen besvarede de principielle problemstillinger i at ledernes lønsum ligger i den decentrale lønsum. Medarbejdersiden problematiserede derudover det principielle i at, praksis bliver ændret uden dialog og ikke følger Randers Modellen,. Ledelsen stod ved, at praksis er forskellig, men ledelsen fandt ikke, at princippet i sig selv er afgørende,, da ledelsen fandt at hovedformålet med princippet er opfyldt ved at det er sikret, at lederne ikke kan tildele sig selv løn. Ledelsen anmodede på den baggrund medarbejdersiden om at forklare hvorfor princippet er afgørende.

Medarbejdersiden fremførte, at man er bekymret over den nuværende situation åbner mulighed for en lønudvikling for den enkelte leder, der ligger langt over den faguddannede medarbejder har.

Ledersiden er af den opfattelse at problematikken om den enkelte leders lønudvikling er ny vinkel på sagen som ikke har været inddraget tidligere og, ledersiden beklagede, hvis spørgsmålene ikke har været opfattet som tilsigtet, og foreslog på den baggrund at medarbejdersiden konkret formulerer hvilke spørgsmål d som medarbejdersiden gerne vil have belyst i forbindelse med sammensætning af aftaleenhedernes lønsum. Medarbejdersiden stillede sig undrende herfor, at det først på dette møde blev tydeliggjort hvori de potentielle problemstillinger ligger, når ledernes lønsum indgår i de decentrale lønsummer.

Medarbejdersiden ønsker at imødekomme ledelsen i forhold til konkret skitseret løsningsforslag,

Notat med spørgsmål vedrørende lønsum/Randers Model/økonomistyring fra medarbejderside behandles på næstkommende møde.

Bilag

Notat omkring lønsum

Punkt 7: Personalepolitik

81.38.04-A00-5-12

Sagsfremstilling

Det er tidligere aftalt i hovedudvalget i forbindelse med udarbejdet procedureretningslinje for drøftelse af kommunens personalepolitik (udarbejdet i marts 2011) at hovedudvalget skal foretage en drøftelse af personalepolitikken. Første gang i 2012.

Forvaltningen indstiller til

at fremgangsmåde til behandling af personalepolitikken drøftes

Beslutning

Formandens foreslog, at drøftelsen om kommunens personalepolitik udskydes til MED-aftalen er revideret. Drøftelsen om personalepolitikken kan naturligt indgå som et programpunkt på et seminar for hovedudvalget, der forventes afholdt i første halvår af 2013.

Udvalget tilsluttede sig formanden forslag, og var som udgangspunkt enig i, at det var ønskeligt med en anderledes drøftelse af emnet i almindelighed og møde og samarbejdsformen i udvalget i almindelighed. Drøftelsen udskydes derfor

Punkt 8: Høring af udkast til fritids- og idrætspolitik 2012

18.00.00-A00-1-12

Resume

Kultur- og fritidsafdelingen har udarbejdet et høringsudkast til Fritids- og idrætspolitik for Randers kommune. Høringsudkastet har været behandlet i Kultur- og fritidsudvalget og sendes nu i høring frem til 11.10.2012.

Sagsfremstilling

Kultur- og fritidsafdelingen har på baggrund af borgerinddragelse og tværforvaltnings samarbejde udarbejdet vedhæftede forslag til politik for fritids- og idrætsområdet i Randers Kommune. Forslaget indeholder fritids- og idrætspolitik inden for nedenstående områder:

- Fastholdelse af børn og unge
- Eliteidrætten og dens samspil med breddeidrætten
- Organisering af fritids- og idrætsliv
- Tilgængelighed til aktiviteter og faciliteter
- Øvrige fritidsaktiviteter

Udkastet sendes til høring blandt folkeoplysende foreninger, Frivilligværket og lokale samvirker, kommunale politiske udvalg (børn og skole, sundhed og ældre, miljø og teknik, socialudvalg), hovedMED, ældrerådet, integrationsrådet og handicaprådet. Høringsudkastet udsendes endvidere på hjemmesiden for Randers Kommune.

Høringsperioden finder sted i perioden fra den 17. september frem til 11. oktober 2012. De fremkomne kommentarer indarbejdes efterfølgende.

Randers byråd forventes at kunne behandle den endelige fritids- og idrætspolitik politik i december 2012.

Økonomi

Der er ikke foretaget økonomiske konsekvensberegninger af de enkelte forslag.

Forvaltningen indstiller til Børn- og skoleudvalget, Sundheds- og ældreudvalget, Miljø- og teknikudvalget, Socialudvalget, Ældrerådet og Integrationsrådet

at der afgives høringssvar til fritids- og idrætspolitik 2012

Vedtagelse 12/102

Børn og skoleudvalget 2. oktober 2012 kl. 15:00

Der blev udarbejdet høringssvar, som A, C og O fremsender.

Bjarne Overmark kunne ikke tilslutte sig høringssvaret, idet

- at udkastet handler for meget om eliteidræt.
- at der er for lidt fokus på andre fritidsaktiviteter end idræt.
- at oplægget er uden fokus på, hvordan børn kan transportere sig selv i større udstrækning end i dag til daginstitutioner/skole og fritidsaktiviteter.

Afbud: Christian Boldsen

Vedtagelse 12/109

Sundheds- og ældreudvalget 3. oktober 2012 kl. 15:00

Sundheds- og ældreudvalget har ingen bemærkninger til fritids- og idrætspolitikken 2012.

Vedtagelse 12/166

Miljø- og teknikudvalget 3. oktober 2012 kl. 15:30

Udvalget ønsker, at billedmaterialet i højere grad signalerer fritidsaktiviteter som f.eks. spejder og motorsport.

Afbud: Jens Peter Hansen

Afbud: Lone Donbæk Jensen

Vedtagelse 12/288

Integrationsrådet 8. oktober 2012 kl. 17:00

Det vedhæftede høringssvar blev udarbejdet på mødet.

Afbud: Tanja Lauenborg

Afbud: Jan Guldmann

Afbud: Søren Sørensen

Afbud: Lise Aabenhuus

Vedtagelse 12/431

Ældrerådet 10. oktober 2012 kl. 9:30

Det vedhæftede høringssvar blev udarbejdet på mødet.

Afbud: Lone Sørensen

Vedtagelse 12/87

Socialudvalget 10. oktober 2012 kl. 15:30

Socialudvalget har ingen bemærkninger til fritids- og idrætspolitikken 2012.

Afbud: Christian Boldsen

Vedtagelse 12/510

Handicaprådet 24. oktober 2012 kl. 15:00

Vedhæftede høringssvar blev udarbejdet.

Afbud: Karen Lagoni

Afbud: Malte Larsen

Afbud: Helle Dahl Skøtt

Afbud: Frank Nørgaard

Afbud: Fatma Cetinkaya

Afbud: Flemming Sørensen

Beslutning

Det blev nævnt fra medarbejderside, at fritidsdelen i politikken burde have mere plads. Direktør for Børn, Skole og Kultur bemærkede hertil, at det er et balancepunkt, at tilgodese begge elementer i lige høj grad i politikken.

Politikken blev tiltrådt.

Bilag

Fritids- og idrætspolitik 2012

Høringssvar-Integrationsrådet-fritids og idrætspolitik

Høringssvar ældrerådet fritids-og idrætspolitik

Punkt 9: Sygefraværdata fra 3. kvartal

81.38.04-A00-5-12

Sagsfremstilling

Sygefraværdata fra 3. kvartal foreligger nu. Se bilag.

Forvaltningen indstiller til

at orienteringen drøftes og tages til efterretning

Beslutning

Der kan fortsat konstateres et fald i sygefraværet. Orientering blev taget til efterretning.

Bilag

sygefravær 12 måneder tilbage

Sygefravær

Punkt 10: Forbrug af AKUT midler

81.38.04-A00-5-12

Sagsfremstilling

Den nedsatte arbejdsgruppe i hovedudvalget vedrørende brug af AKUT midler til tillidsrepræsentanter jf. KL/KTO protokollat har afholdt møde d. 22. oktober. Dette i forhold til drøftelse af muligt arrangementer i foråret 2013. Der er ca. 225.000. kr. tilbage af AKUT midlerne til brug inden 1. april 2013.

Arbejdsgruppen vil på hovedudvalgsmødet d. 2. november lægge op til en drøftelse af mulighederne for et fælles arrangement for tillidsrepræsentanter og ledere, og i forlængelse heraf fremlægge hvilke tanker arbejdsgruppen har gjort sig omkring et fælles arrangement. Et arrangement omkring emnet innovation, som der er et stort fokus på i Randers Kommune.

Arbejdsgruppen ser perspektiver i et fælles arrangement med fælles planlægning fra medarbejder - og lederside.

Ligeledes at AKUT midlerne øremærkes tillidsrepræsentanterne, dvs. at der bruges andre midler til at dække udgifter for lederrepræsentanterne.

Endvidere er arbejdsgruppen vidende om, at Lederforum (direktion og chefgruppe) p.t. behandler innovation. Arbejdsgruppen ønsker derfor et fokus på innovation som i en vis udstrækning er nyt for både ledere og medarbejdere.

Desuden er det arbejdsgruppens ønske, at formanden for hovedudvalget tiltræder arbejdsgruppen i forbindelse med den videre planlægning.

Forvaltningen indstiller til

at forbrug af AKUT midlerne drøftes

Beslutning

Udvalget drøftede mulighederne for et fælles arrangement. Næstformanden indledte, og spurgte ind til formandens perspektiv på innovation, samt bemærkede, at det er vigtigt, at perspektivet på innovation skal være nyt for både tillidsrepræsentanter samt ledere. Formanden bemærkede, at det er meget vigtigt, at der skabes en fælles kultur for innovation blandt både medarbejdere og ledere. Formanden ser gode perspektiver i et fælles arrangement, og vil gerne indgå i den nuværende arbejdsgruppe.

Det blev besluttet, at arbejdsgruppen med inddragelse af formanden udarbejder oplæg til et fælles arrangement og fremlægger det for udvalget ved næstkommende møde.

Punkt 11: Punkter til kommende møder

81.38.04-A00-5-12

Sagsfremstilling

Punkter til kommende møder

Beslutning

Ingenting til punktet

Punkt 12: Nyt fra mødet til organisationen

81.38.04-A00-5-12

Sagsfremstilling

Nyt fra mødet til organisationen

Beslutning

Der skal orienteres omkring sygefravær samt arbejdsskadesstatistik.

Punkt 13: Eventuelt

81.38.04-A00-5-12

Sagsfremstilling

Eventuelt

Beslutning

Direktøren for Sundhed og Ældre udleverede en oversigt over status på antal offentlige løntilskud og virksomhedspraktikker der er besat i Randers Kommune. Oversigt viser, at måltal på i alt 524 ikke er nået endnu, der mangler p.t. 55 stillinger at blive besat. Disse kan først besættes, efter at yderligere 300 nye pladser er blevet besat. Her mangler der p.t. at blive besat 114 pladser.

Som følge af akutjobordningen for forsikrede ledige skal Randers Kommune finde ca. 50 akutjob.

Det forslås, at alle ledige stillinger i Randers Kommune slås op som akutjob, og at alle ansøgere i målgruppen får tilbudt en samtale. Indstillingen behandles i Arbejdsmarkedsudvalget d. 6.11.

Fra ledersiden på børneområdet blev regel omkring antal løntilskudsstillinger hver enhed og dermed p. nummer må aftage problematiseret. At reglerne gør, at det ikke er muligt, at kunne aftage det ønskede antal jf. måltallene. Ledersiden bemærkede, at de vil behandle problemstillingen.