

REFERAT MED Hovedudvalg d. 08-02-2016

Mødedato Mandag d. 08. februar 2016 kl. 10:00

Mødested D.2.58

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af referat.....	3
Godkendelse af dagsorden.....	4
Meddelelser.....	5
Arbejds miljø.....	6
Beretning fra Feriefonden 2015.....	7
MED-strukturen på Jobcenteret.....	8
Ansatte under socialt kapitel 31. december 2015.....	9
Sygefravær januar - december 2015.....	10
Orientering om sygefraværsindsats ”Mere tid og trivsel” i Randers Kommune.....	11
Orientering omkring status på arbejdet i arbejdsgrupper under hovedudvalget.....	12
Planlægning af dialogmøde med økonomiudvalget.....	13
MED - og arbejdsmiljøorganisation i Ejendomsservice.....	14
Oprettelse af virksomhedspraktikpladser i Randers Kommune.....	16
Punkter til kommende møder.....	19
Eventuelt.....	20
Evaluering af mødet.....	21

Punkt 65: Godkendelse af referat

81.00.00-A00-1-16

Sagsfremstilling

Godkendelse af referat

Beslutning

Referatet blev godkendt.

Punkt 66: Godkendelse af dagsorden

81.00.00-A00-1-16

Sagsfremstilling

Godkendelse af dagsorden

Beslutning

Dagsordenen blev godkendt.

Punkt 67: Meddelelser

81.00.00-A00-1-16

Sagsfremstilling

Meddelelser

Beslutning

Hans Minor Vedel orienterede om, at leder af PPR Henrik Johansen med virkning fra den 1. marts konstitueres som skolechef.

Der blev forespurgt til, hvem informationsmaterialet vedrørende valg til MED var fremsendt til på medarbejdersiden, idet der var eksempler på, at materialet ikke var nået til rette vedkommende, således at valg kunne foregå på en hensigtsmæssig måde og i rette tid inden fristens udløb. Det kan efterfølgende oplyses, at HR - i lighed med praksis fra tidligere år - har fremsendt informationsmaterialet til de tre hovedorganisationer, som har til opgave at videreformidle til de respektive faglige organisationer.

Punkt 68: Arbejdsmiljø

87.01.02-A00-1-16

Sagsfremstilling

Orientering om nye regler angående arbejdsgiverens pligter ved håndtering af arbejdsrelateret vold og trusler uden for arbejdstid

Pr. 1. januar er der trådt nye regler i kraft angående arbejdsgiverens pligter ved forebyggelse og håndtering af arbejdsrelateret vold uden for arbejdstid. Hidtil har arbejdsgiveren ifølge arbejdsmiljøloven alene været forpligtet til at forebygge vold, trusler og krænkelser inden for arbejdstiden. Dette er nu ændret ved lov, således at arbejdsgiveren fremover skal sikre, at arbejdet planlægges, tilrettelægges og udføres så risikoen for arbejdsrelateret vold uden for arbejdstiden også forebygges. I praksis gælder de samme generelle forebyggelsesprincipper, som gælder i dag ved forebyggelse af vold og trusler i arbejdstiden.

Regelændringen er primært relevant for arbejdspladser, hvor de ansatte udfører et arbejde, der i forvejen indebærer en voldsrisiko i arbejdstiden, det vil fx være ved arbejde med udadreagerende borgere eller ved kontrol- eller myndighedsopgaver. Vurderingen kan blandt andet bygge på følgende forhold:

- at ansatte har været udsat for arbejdsrelateret vold uden for arbejdstid
- at der er kendskab til, at borgere bliver vrede over de ansattes beslutninger eller handlinger, og at de ansatte kan forvente at møde borgeren uden for arbejdstiden
- at ansatte i arbejdstiden er blevet udsat for trusler om vold uden for arbejdstid

Forebyggelsen skal tage højde for, hvilken risiko det konkrete arbejde medfører i forhold til vold i arbejdet og arbejdsrelateret vold uden for arbejdstiden. Vurderingen laves i forbindelse med den almindelige vurdering af arbejdsmiljøet, det kan være i forbindelse med arbejdet gennemførelse og revidering af APV samt i den daglige planlægning og og tilrettelæggelse af arbejdet. Risikoen for arbejdsrelateret vold i og uden for arbejdstid skal (re)vurderes løbende og justeres ved behov fx ved konkrete hændelser med vold og trusler i eller uden for arbejdstiden.

Ved risiko for vold uden for arbejdstiden skal arbejdsgiveren endvidere sikre, at der udarbejdes retningslinjer for hvordan medarbejderne på hensigtsmæssig måde kan håndtere tilløb til episoder med arbejdsrelateret vold uden for arbejdstiden, og at medarbejderne vejledes heri.

Ved hændelser med vold og trusler uden for arbejdstid er medarbejderen selv ansvarlig for politianmeldelse.

Arbejdsgiveren skal dog efter de nye regler tilbyde skadelidte bistand til en eventuel politianmeldelse af hændelsen, under forudsætning af at medarbejderen ønsker det og at arbejdsgiveren har fået kendskab til hændelsen. Arbejdsgiveren er dog ikke forpligtet til at være opsøgende med henblik på at få kendskab til, om en hændelse med vold uden for arbejdstid har fundet sted.

Bestemmelserne er drøftet i arbejdsgruppen under HovedMED vedr. revision af personalepolitikken, og indarbejdet i delpolitikken omkring forebyggelse og håndtering af vold og trusler. HR udarbejder en vejledning til arbejdspladserne, som tiltrædes i HovedMED.

Status på tidsplan for APV, trivselsmåling og ledelsevaluering i Randers Kommune

Der gives på mødet en status på tidsplan for APV, trivselsmåling og ledelsevaluering som skal afvikles i 4. kvartal 2016.

Indstilling:

Forvaltningen indstiller til hovedudvalget at orienteringen tages til efterretning

Beslutning

Orienteringen blev taget til efterretning.

Punkt 69: Beretning fra Feriefonden 2015

81.00.00-A00-1-16

Sagsfremstilling

Feriefonden

Der skal udpeges 2 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 2016 er Birgitte Frank og Hanne Buch på valg fra bestyrelsen. Begge er villige til genvalg.

I 2015 blev Ulrich Egebjerg og Jan Lund Pedersen valgt som de 2 suppleanter. Begge er villige til genvalg. .

Kaj Lindum fra Feriefondens bestyrelse giver på mødet en orientering om bestyrelsens arbejde i 2015 samt status på feriehuse og økonomi.

Årsberetning 2015 er vedhæftet som bilag.

Indstilling:

Forvaltningen indstiller til hovedudvalget

at der udpeges 2 personalerepræsentanter samt 2 suppleanter til Feriefondens bestyrelse.

Beslutning

Kaj Lindum orienterede om bestyrelsen for feriefondens arbejde i 2015, ligesom der blev fremlagt status på feriehuse samt Feriefondens økonomi. I den forbindelse blev den store indtægt i form af ikke hævede feriepenge drøftet. Og der blev forespurgt til, hvilke muligheder der er for, at der i forhold til de pågældende medarbejdere/tidligere medarbejdere kan informeres om, at de har dette tilgodehavende.

Som svar på forespørgselen oplyser Personale og HR efter en dialog med Feriepengeinfo følgende: Hvert år medio februar måned fremsendes via eboks meddelelse til alle, som har feriepenge til gode. Det fremgår af denne information, at de via Feriepengeinfo.dk kan få oplyst præcist hvilket beløb de har til gode, ligesom der informeres om, at pengene kan hæves via Borger.dk.

Vedrørende valg til Feriefondens bestyrelse blev Birgitte Frank og Hanne Buch genvalgt.

For så vidt angår valg af suppleanter blev Ulrik Egebjerg og Jan Lund Pedersen genvalgt.

Bilag

Bestyrelsens beretning 2015

Punkt 70: MED-strukturen på Jobcenteret

81.00.00-A00-1-16

Sagsfremstilling

Hovedudvalget behandlede på sit møde den 15. juni 2015 MED-strukturen på Jobcenteret. Der blev på mødet konstateret uenighed mellem ledelse og medarbejdere om, hvorvidt den eksisterende struktur skulle afføde, at der burde etableres lokale MED-udvalg i de respektive afdelinger i Jobcenteret. På den baggrund blev det besluttet at indbringe spørgsmålet for de centrale parter under henvisning til rammeaftalens § 22.

Der orienteres om, at der nu foreligger besvarelse fra parterne. Heraf fremgår det, at den eksisterende struktur stadfæstes. Parternes besvarelse er vedhæftet i sin fulde længde.

Indstilling:

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget, at orientering tages til efterretning

Beslutning

Orienteringen blev taget til efterretning. Der blev endvidere orienteret om, at Dansk Socialrådgiverforeningen i forlængelse af skrivelsen fra de centrale parter har rettet henvendelse til Randers kommune med henblik på at foranstalte valg af tillidsrepræsentanter i Jobcenterets afdelinger, og at Randers kommune fremsender svar herpå til Dansk Socialrådgiverforening snarest muligt. Fællestillidsmanden for socialrådgiverne anførte, at der efter hans opfattelse er valggrundlag for tillidsrepræsentanter i Jobcenterets afdelinger. Til støtte for sine synspunkter anførte han, at der er valgt Arbejdsmiljørepræsentanter i alle afdelinger i Jobcenter-regi. Ledelsen har modtaget anden vejledning om dette emne, men gav tilsagn om at indgå i drøftelse om emnet.

Bilag

4253 31 Besvarelse af §-22-henvendelse fra Randers

Punkt 71: Ansatte under socialt kapitel 31. december 2015

81.00.00-A00-7-11

Sagsfremstilling

Ansatte under socialt kapitel 31.12.2015

Personale og HR udarbejder kvartalvise opgørelser, der viser udviklingen i ansatte under socialt kapitel, som omfatter ansatte i fleksjob, skånejob, løntilskud, seniorjob og servicejob.

I denne opgørelse er som noget nyt medtaget antal personer i virksomhedspraktik. Opgørelsen bliver lavet ultimo kvartalsmåneden.

Fleksjob

Udviklingen for ansatte i fleksjob viser en mindre stigning i 4. kvartal 2015 i forhold til 3. kvartal på 0,21 % - det drejer sig dog kun om én medarbejder.

Andelen af micro fleksjob udgør 17,52 % af ansatte i fleksjob, hvor andelen i 3. kvartal 2015 var på 17,16 %.

Skånejob

Ansatte i skånejob er steget med 12,50 % - ændringen skyldes to ekstra medarbejdere.

Løntilskud

For personer i løntilskud viste udviklingen en pæn stigning fra 3. kvartal 2015 til 4. kvartal 2015 på 71,43 %, så man er på samme niveau som 2. kvartal 2015,

hvor der var 45 medarbejdere ansat i løntilskud.

Seniorjob

Ansatte i seniorjob er fortsat faldet med 8,77 %. Nedgangen i antallet af seniorjob skyldes, at ledige seniorer tidligere havde kunnet gøre krav på et seniorjob til fuld løn, straks efter at de havde brugt det sidste dagpengeklip.

Med de gældende regler overgår de ledige seniorer efter dagpengeperiodens udløb til arbejdsmarkedsydelse i en periode. Først efter udløbet af retten til arbejdsmarkedsydelse har den ledige krav på et seniorjob.

Virksomhedspraktik

Social- og Arbejdsmarked har opgjort antal ansatte i virksomhedspraktik med bopæl i Randers Kommune og på arbejdspladser hos Randers Kommune.

Sådanne virksomhedspraktikker er primo januar 2016 opgjort til 29 personer, hvor 21 er i praktik på institutioner under Børn og Skole, 5 inden for Social og Arbejdsmarked og 3 inden for Sundhed, Kultur og Omsorg.

./. For uddybende beskrivelse se vedlagte notat.

Behandling af sag om flygtninge i hovedudvalget d. 8. februar

Der forventes eftersendt notat til hovedudvalgets dagsorden vedr. Randers kommunes muligheder for at aktivere flere flygtninge som følge af flygtningesituationen.

Indstilling:

Forvaltningen indstiller til

at notatet bliver taget til efterretning

Direktionen, 12. januar 2016, pkt. 6:

Taget til efterretning med bemærkning at jobplacering af tal for flygtninge/indvandrere fremover indgår.

Beslutning

Orienteringen blev taget til efterretning.

Punkt 72: Sygefravær januar - december 2015

81.28.00-A00-2-13

Sagsfremstilling

Sygefravær januar - december 2015

Sygefraværet januar – december 2015 viser for kommunen som helhed en stigning i sygefraværet på 0,26 procentpoint, 0,55 arbejdsdage og 0,94 kalenderdage i forhold til januar – december 2014.

Der er stigning inden for alle direktørområder, bortset fra Sundhed, Omsorg og Kultur der har fald i sygefraværet med 0,05 procentpoint, og 0,14 arbejdsdage, men en mindre stigning i kalenderdage.

Miljø og Teknik har den største stigning i sygefraværet med 0,97 procentpoint opgjort i timer og 4,12 opgjort i kalenderdage.

Sygefravær december 2015

For december 2015 i forhold til december 2014 er der for kommunen som helhed et fald i sygefraværet med 0,66 procentpoint, og et mindre fald på 0,14 arbejdsdage og 0,19 kalenderdage.

Der er fald i sygefraværet inden for Stabene, Social og Arbejdsmarked og med det største fald inden for Sundhed, Ældre og Kultur med 2,14 procentpoint eller 0,63 kalenderdage.

For Børn og Skole er udviklingen næsten uændret fra november – december 2015. Miljø og Teknik har fortsat et stigende sygefravær med en stigning på 1,39 procentpoint og 0,48 kalenderdage.

Sygefraværet løbende 12 måneder

Udviklingen i sygefraværet løbende 12 måneder opgjort i kalenderdage viser, at sygefraværet - bortset fra juli–august - er steget gennem hele perioden med samlet 0,83 kalenderdage for kommunen som helhed.

Forrige opgørelse viste en stigning på 1,16 kalenderdage, så der er en faldende tendens. Der er stigning inden for alle direktørområder med den største stigning inden for Miljø og Teknik med 3,91 kalenderdage.

I forhold til udviklingen i perioden november 2015–december 2015 er der et fald inden for Social og Arbejdsmarked, Sundhed Kultur og Omsorg og Stabene, uændret inden for Børn og Skole og fortsat stigning inden for Miljø og Teknik. Samlet set givet det et mindre fald for Randers Kommune på 0,21 kalenderdage løbende 12 måneder mellem de to sidste opgørelser.

./. For en mere uddybende beskrivelse henvises til vedlagte notat

Indstilling:

Forvaltningen indstiller til

at notatet bliver taget til efterretning

Direktionen, 4. februar 2016, pkt. 16:

Taget til efterretning.

Beslutning

Orienteringen blev taget til efterretning. Det blev tilkendegivet, at sygefraværet fortsat er en udfordring. Det er forventningen at resultaterne af indsatsen ”Mere tid og trivsel” i den kommende tid vil vise sig, ligesom det nu er tilfældet med indsatsen i Omsorg, som blev påbegyndt i foråret 2015.

Bilag

Sygefravær januar - december 2015

Punkt 73: Orientering om sygefraværsindsats ”Mere tid og trivsel” i Randers Kommune

81.00.00-A00-1-16

Sagsfremstilling

Orientering om sygefraværsindsats ”Mere tid og trivsel” i Randers Kommune

Der gives på mødet en status på arbejdet med den tværgående sygefraværsindsats ”Mere tid og trivsel” i Randers Kommune. Det er aftalt, at der på hvert møde i hovedudvalget fremadrettet orienteres om status på arbejdet.

Beslutning

Der blev fra HR fremlagt en status på indsatsen og en redegørelse for de forestående aktiviteter.

Orienteringen blev taget til efterretning og det blev tilkendegivet, at indsatsen tillige kan bidrage til, at registreringen af sygefraværet også i fremtiden foretages ensartet og dermed giver et mere retvisende sammenligneligt billede af fraværet.

Punkt 74: Orientering omkring status på arbejdet i arbejdsgrupper under hovedudvalget

81.00.00-A00-1-16

Sagsfremstilling

Orientering omkring status på arbejdet i arbejdsgrupper under hovedudvalget

Der er nedsat 3 arbejdsgrupper under hovedudvalget. Disse omhandler 1) Revision af Personalepolitikken, 2) Udarbejdelse af et dialogværktøj til drøftelse af sammenhæng mellem ressourcer og arbejdsopgaver 3) Revision af hovedudvalgets forretningsorden.

Der gives en orientering omkring status på arbejdet.

Indstilling

Forvaltningen indstiller til hovedudvalget at orienteringen tages til efterretning

Beslutning

Fra arbejdsgruppen vedrørende ajourføring af personalepolitikken blev der orienteret om, at det er forventningen, at der på næste møde i Hovedudvalget kan fremlægges forslag til en revideret personalepolitik.

Fra arbejdsgruppen, som arbejder med at producere et dialogværktøj til brug for drøftelse af sammenhængen mellem budget og ressourcer i MED-udvalg, blev der præsenteret forslag til dialogværktøjet. Hovedudvalget tilsluttede sig generelt oplægget. Det blev besluttet, at arbejdsgruppen laver en finpudsning i relation til den del af oplægget, som knytter sig til de fremadrettede handlemuligheder, når der opleves vanskeligt håndterbare udfordringer i balancen mellem budget og ressourcer. Forslaget behandles igen på næste møde i Hovedudvalget.

Vedrørende arbejdsgruppen, som arbejder med justering af Hovedudvalgets forretningsorden, blev det aftalt, at der afholdes møde, når den endelige udpegning af medlemmer af Hovedudvalget er afsluttet. Medarbejdersiden meddeler herefter HR, hvem der fremadrettet deltager i arbejdsgruppen.

Punkt 75: Planlægning af dialogmøde med økonomiudvalget

81.00.00-A00-1-16

Indstilling:

Forvaltningen indstiller til hovedudvalget at indhold og proces til dialogmøde med økonomiudvalget drøftes

Beslutning

Der nedsættes en arbejdsgruppe til at planlægge drøftelsen. Og det meddeles til HR, hvilke repræsentanter der udpeges fra medarbejderside.

Punkt 76: MED - og arbejdsmiljøorganisation i Ejendomsservice

81.00.00-A00-1-16

Sagsfremstilling

Etableringen af Ejendomsservice pr. 1. juli 2015 medfører ændringer i MED organisationen, idet der skal etableres MED struktur i den nye funktion.

Der lægges i funktionen vægt på, at Ejendomsservice med de 3 sektioner kommer til at fungere som en sammenhængende enhed med et tæt samarbejde mellem faggrupperne – hvilket har været en af intentionerne med etableringen af Ejendomsservice.

Det er vigtigt, at MED-strukturen støtter intentionen om tæt faglig og geografisk sammenhæng. I et samarbejde mellem ledelse, medarbejdere og tillidsrepræsentanter er det vurderet, at et MED-udvalg på decentralt niveau er den model, der bedst tilgodeser dette.

MED-udvalget repræsenterer i alt 300 medarbejdere og arbejdsledere fordelt på 3 sektioner:

Rengøring inkl. Flyverteam, Rådhuservice, kantine og trykkeri: 167 medarbejdere

Teknisk service inkl. specialteams 112

Bygninger, økonomi og administration 21

I alt 300 medarbejdere

Faglig organisering:

Medarbejderne i Sektion Rengøring er omfattet af 3F overenskomsten for rengøringspersonale.

Medarbejderne og lederne i Sektion Teknisk Service er omfattet af FOA overenskomsten for Teknisk Service,

Håndværkeroverenskomsten, overenskomsten for ledende værkstedspersonale og Specialarbejderoverenskomsten.

Sammensætningen af MED-udvalg på decentralt niveau

Ejendomschefen har økonomisk dispositionsret, ledelseskompetence og er formand for udvalget.

Medarbejderrepræsentanter:

1 repræsentant for servicelederne (1 TR)

1 repræsentant for håndværkerne (1 TR)

1 repræsentant for specialarbejderne (1 TR)

1 repræsentant for Sektion Rengøring valgt blandt 3 TR

1 repræsentanter for Sektion Tekniske Service valgt blandt 2 TR

1 repræsentant for Sektion Bygninger, økonomi og administration valgt blandt sektionens medarbejdere.

Herudover 8 arbejdsmiljørepræsentanter, således at alle Arbejdsmiljøgrupper er repræsenteret i udvalget.

Medarbejderrepræsentanterne udpeger næstformanden blandt sig

Arbejdsgiverrepræsentanter : 4 ledelsesrepræsentanter, som vælges blandt arbejdslederne.

Udvalget refererer direkte til Hoved-MED

Arbejdsmiljøgrupper

Der etableres i alt 8 arbejdsmiljøgrupper hver bestående af 1 leder og 1 valgt arbejdsmiljørepræsentant, således at nærhedsprincippet tilgodeses og AMO kan udføre sine opgaver tilfredsstillende.

Arbejdsmiljøgrupperne er etableret dels med en faglig og dels med en geografisk opdeling. Samtidig er det væsentligt, at Ejendomsservice fungerer som en sammenhængende organisation som tilgodeser faglige interesser, ligesom det geografiske område skal være overskueligt for arbejdsmiljørepræsentanten at operere i.

Der var enighed i den fælles arbejdsgruppe om, at ovennævnte organisering af arbejdsmiljø området sikrer, at medarbejderne er organiseret på god og fyldestgørende vis.

TR organisation i Ejendomsservice:

1 TR for servicelederne

1 TR for tekniske servicemedarbejdere. De 2 TR (blandt serviceledere og tekniske servicemedarbejdere)vælger blandt sig

1 repræsentant til Lokal Med.

1 TR for ansatte under Håndværkeroverenskomsten

1 TR for ansatte under Specialarbejderoverenskomsten

3 TR for rengøringspersonalet. De 3 TR vælger blandt sig 1 repræsentant til Lokal Med.

Der var ligeledes enighed i den fælles arbejdsgruppe om, at ovennævnte organisering af TR området sikrer, at medarbejderne er organiseret på god og fyldestgørende vis.

Endvidere var der enighed om, at forslaget til organisering af Lokal MED i Ejendomsservice er bedste bud på den rette organisering, men at dette naturligvis løbende skal evalueres og tilpasses, hvis der identificeres behov derfor.

Møde mellem berørte parter vedrørende forslag til organisering i juli 2015

På møde den 27. juli 2015 er der opnået fuld enighed om forslaget mellem TR fra 3F og FOA, repræsentant fra Forbundet 3F til dækning af rengøringsområdet, samt medarbejderrepræsentanter fra Ejendomsservice og ledelsen i Ejendomsservice.

Indstilling:

Det indstilles, at Hovedmed godkender etablering af MED udvalg på decentralt niveau i Ejendomsservice, jf. MED-aftale Randers Kommune december 2013.

Beslutning

Beskrivelsen af MED-organiseringen i Ejendomsservice blev godkendt.

Bilag

MED organisation ES oplæg_

Punkt 77: Oprettelse af virksomhedspraktikpladser i Randers Kommune

15.00.00-G01-30-15

Resume

Som følge af et stigende antal flygtninge og familiesammenførte i Randers Kommune er der behov for at intensivere integrationsindsatsen med henblik på at så mange som muligt kommer i job eller uddannelse og dermed blive en aktiv del af det danske samfund. Virksomhedspraktik er et af de tiltag, som der er erfaring med understøtter flygtningenes vej ind på det danske arbejdsmarked. Som følge af det stigende antal flygtninge foreslås det at der gradvist udvides med op til 400 ekstra praktikpladser internt i Randers Kommune frem til medio 2017. Praktikpladserne vil blive oprettet inden for rammerne af merbeskæftigelse og i respekt for den nærmere udmøntning af det sociale kapitel i Randers Kommune. Generelt vil de interne praktikker i Randers Kommune være flygtningenes første indgang på det danske arbejdsmarked og vil med udgangspunkt i løsning af nogle konkrete opgaver på praktikstederne have fokus på at give flygtningene mulighed for at opnå bedre dansk kundskaber og erfaring med dansk arbejdspladskultur, så de efterfølgende får lettere ved at få fodfæste på arbejdsmarkedet.

Sagsfremstilling

Baggrund

Antallet af flygtninge der tilkendes asyl og herefter visiteres til landets kommuner er steget markant de senere år. I 2012 modtog kommunerne 2.511 flygtninge samlet set, hvor landstallet i 2016 forventes at blive på 17.000 flygtninge. Heraf forventes Randers Kommune at skulle modtage 376. Herudover forventes kommunerne at skulle modtage et stort antal familiesammenføringer.

Flygtninge og familiesammenførte omfattes af et obligatorisk integrationsprogram af tre års varighed, hvor danskuddannelse og beskæftigelsesmæssige tiltag udgør to vigtige grundpiller. Som følge af det stigende antal flygtninge og familiesammenførte udgør antallet af borgere, som aktuelt er omfattet af integrationsprogrammet mere end 400. Et antal som forventes at stige til næsten det dobbelte i løbet af det kommende års tid.

En beskæftigelsesrettet integrationsindsats

Erfaringer fra den nuværende integrationsindsats viser, at en stabil tilknytning til arbejdsmarkedet er afgørende for en vellykket integration. En stabil tilknytning til arbejdsmarkedet understøtter samtidig integrationen på andre områder og har stor betydning for en flygtningefamilies trivsel generelt. Vejen til selvforsørgelse følger to spor i Randers Kommune:

- Unge under 30 år, der har forudsætningerne for det, føres af uddannelsesvejen.
- Den resterende gruppe omfattes af en vifte af beskæftigelsesrettede tiltag.

For de unge, som ikke på nuværende tidspunkt har de nødvendige forudsætninger for at følge et ordinært uddannelsesforløb, samt alle over 30 år, er vejen til selvforsørgelse således via arbejdsmarkedet. Her er forskellige muligheder i spil, f.eks. virksomhedspraktik og løntilskud. Men der kigges også på andre erfaringer på området, som kan være med til at bringe flygtningene tættere på selvforsørgelse.

F.eks. er der netop indgået et samarbejde med de to Føtex butikker i Randers om et særligt optræningsforløb, kaldet ”Step-Up” – hvor flygtninge deltager i et særligt forløb, fordelt på tre ”steps”, hvor de lærer helt grundlæggende arbejdsmarkedsfærdigheder som fremmøde, stabilitet, personlig hygiejne osv. og senere i forløbet målrettede butiksfærdigheder, hvor flygtningen til sidst vil stå med et bevis for færdighederne i hånden.

Som nævnt indgår virksomhedspraktik som en vigtig del af beskæftigelsesindsatsen. Praktikkerne foregår både på det private og offentlige arbejdsmarked og omfatter både sprogpraktikker og jobrettede praktikker. Mens sprogpraktikker har fokus på at praktikanten tilegner sig de basale færdigheder, som er nødvendige for at kunne begå sig på det danske arbejdsmarked, f.eks. dansk kundskaber og kendskab til dansk arbejdspladskultur, har de jobrettede praktikker primært til formål at afklare praktikantens beskæftigelsesmål og at opkvalificere praktikanten med henblik på at få fodfæste på arbejdsmarkedet.

Den styrkede integrationsindsats koordineres af jobkonsulenter i tilknytning til integrationsteamet på Jobcentret, som har til opgave at gennemføre samtaler med borgerne med henblik på at finde det rette match mellem borger og virksomhed, at opsøge virksomhederne for at skabe job- og praktikåbninger, at gennemføre udplaceringer i virksomheder og løbende følge op på forløbene.

Virksomhedspraktik i Randers Kommune

Det stigende antal flygtninge indebærer, at der er behov for at udvide antallet af virksomhedspraktikpladser både på det private og det offentlige arbejdsmarked. I dag er der ca. 200 igangværende praktikforløb på det private arbejdsmarked og der arbejdes løbende på at skabe job- og praktikåbninger i dialog med det private arbejdsmarked. Hertil er der behov for flere praktikpladser internt i Randers Kommune, hvor der i dag er knap 10 praktikforløb i gang.

Praktikforløb til flygtninge og familiesammenførte kan som tidligere nævnt enten bestå af sprogpraktikker eller jobpraktikker/enkeltpladsplaceringer. Mens der med jobpraktikkerne er brug for at have kontakt til det brede

arbejdsmarked, så vil det være oplagt at placere sprogpraktikkerne hos offentlige arbejdspladser, som generelt er kendetegnet ved stor menneskekontakt og rummelighed.

Målgruppen for et praktikforløb vil være ledige flygtninge eller familiesammenførte på integrationsydelse, som er omfattet af integrationsprogrammet og som ikke er indskrevet i et ordinært uddannelsesforløb. Målgruppen er meget forskelligartet – lige fra personer med begrænsede skolekunderskaber til personer med videregående uddannelser. Generelt vil de i starten have begrænsede danskunderskaber. Indholdet i praktikken vil være alle typer funktioner, men hvor praktikanten ikke arbejder alene. Arbejdsopgaverne skal danne ramme om optræning af gængse færdigheder, som er nødvendige for at kunne begå sig på det danske arbejdsmarked.

Jobcentret formidler kontakten mellem praktiksted og praktikant samt yder støtte og vejledning under praktikforløbet. For borgere med behov for ekstra støtte den første tid, vil Jobcentret have mulighed for at tilbyde mentorstøtte i de første fire uger i praktikken. Praktikken vil typisk have en varighed på 3 måneder med mulighed for forlængelse efter behov. Et praktikforløb har et omfang af 10-17 timer pr. uge fordelt på to dage pr. uge af hensyn til praktikantens deltagelse i integrationsprogrammets øvrige elementer, herunder danskuddannelse. En praktikplads vil således i princippet kunne indeholde 3-4 forløb på et år, men hvor det typiske nok vil være 2 forløb af 3-6 måneders varighed. Antal forløb afstemmes efter ressourcer og muligheder på det enkelte praktiksted.

For at sikre tilstrækkeligt med virksomhedspraktikpladser ift. det stigende antal flygtninge vil der være brug for at oprette ca. 400 praktikpladser internt i Randers Kommune frem til medio 2017. Oprettelsen af virksomhedspraktikpladser vil ske inden for rammerne af merbeskæftigelse og i respekt for den nærmere udmøntning af det sociale kapitel i Randers Kommune.

Oprettelsen af praktikpladser i Randers Kommune foreslås at ske ligeligt mellem udvalgsområderne. Fordelingen jf. tabel 1 baseres således på en fordelingsnøgle med udgangspunkt i de respektive områders andel af serviceudgifterne i kommunen.

Tabel 1: Udbygning af praktikpladser til flygtninge og familiesammenførte 2016-2017

Fordelingsnøgle serviceudgifter		30.6. 2016	31. 12. 2016	30.6.2017	I alt
Udvalg	Andel i pct				
Økonomi *	10,8	9	17	17	43
Børn og skole	38,2	31	61	61	153
Beskæftigelse	0,8	1	1	1	3
Social	13,1	10	21	21	52
Miljø og teknik	8,3	7	13	13	33
Kultur og fritid	4,4	3	7	7	18
Sundhed og ældre	24,4	20	39	39	98
Erhverv og landdistrikt	0,1	1	0	0	0
I alt	100	80	160	160	400

*Administration udgør 10 % af de samlede serviceudgifter i RK, som skal fordeles efter udvalgsområders andel af lønsummen. De resterende 0,8 % af RKs serviceudgifter under økonomiudvalget vedrører erhverv og turisme samt politisk organisation.

Økonomi

Der er som udgangspunkt ikke økonomi forbundet med oprettelse af de kommunale praktikpladser. Praktikværten skal hverken betale løn eller forsikring, idet flygtningene bevarer sin hidtidige forsørgelsesydelse under praktikken. Dog forudsættes det, at der i de enkelte afdelinger afsættes tid til at tilrettelægge praktikforløbene, herunder at finde arbejdsopgaver til praktikanten, oplære dem heri samt inddrage praktikanten i dagligdagen på arbejdspladsen med henblik på at udvikle sproglige færdigheder og funktioner. Dertil kommer samtale med jobkonsulent hver 3. måned, evt. oftere ved behov, samt at give besked til jobkonsulent ved fravær.

Indstilling:

Det indstilles til MED Hovedudvalget

at der oprettes 400 praktikpladser internt i Randers Kommune frem til juli 2017

- at praktikerne målrettes flygtninge og familiesammenførte omfattet af integrationsprogrammet i Randers Kommune,
- at fordelingen af praktikpladser tager udgangspunkt i områdernes relative andel af serviceudgifterne og
- at udbygningen sker gradvist jf. tabel 1 i denne indstilling.

Beslutning

Direktøren for Social og Arbejdsmarked fremlagde baggrund og formål for indsatsen vedrørende flygtninge og familiesammenførte.

Lederen af Jobcenterets integrationsenhed præsenterede de konkrete redskaber, som er mulige at tage i brug i forbindelse med denne målgruppes integration på arbejdsmarkedet. Det blev endvidere oplyst, at Jobcenteret står til rådighed for arbejdspladserne med henblik på information om målgruppernes baggrund, kompetencer og udfordringer.

Der var enighed om, at man i Randers kommune ønsker at løfte opgaverne vedrørende flygtninge og familiesammenførte i fællesskab herunder at fremme deres integration på arbejdsmarkedet. Og der var konsensus om i tæt samarbejde at skabe de bedste rammer for at iværksætte gode initiativer, som både har karakter af forsøg i mindre skala og i form af en bred indsats.

Det blev aftalt, at den nærmere drøftelse af rammerne herfor tages op i fællesudvalget vedrørende job med løntilskud og virksomhedspraktikker. Der blev ligeledes fremsat ønske om, at der indledes en drøftelse med de faglige organisationer, som i en vis udstrækning også er repræsenteret i fællesudvalget. Jojo Verndal afklarer, hvorvidt drøftelsen i fællesudvalget kan tilgodese/erstatte ønsket om inddragelse af organisationerne.

Det blev endvidere aftalt, at aftalen vedrørende flygtninge og familiesammenførte vil blive indgået med respekt for, hvordan rammeaftalen om socialt kapital udmøntes i Randers kommune, samt i tråd med tidligere indgået aftale om job med løntilskud og virksomhedspraktikker.

Det oplyses supplerende, at der på tidspunktet for offentliggørelsen af referatet arbejdes på udfærdigelse af aftalen.

Bilag

Følgrebrev fra direktionen til HMU vedr. virksomhedspraktik

Punkt 78: Punkter til kommende møder

81.00.00-A00-1-16

Sagsfremstilling

Punkter til kommende møder

- Forelæggelse af brugerundersøgelser
- Drøftelse af kompetenceudvikling i Randers Kommune
Hovedudvalget tog i juni 2015 statusnotat omkring kompetenceudvikling i Randers Kommune til efterretning. Dette som første led i en generel drøftelse af kompetenceudvikling. Det er aftalt, at næste skridt på et kommende møde er en drøftelse af hvordan der arbejdes videre med kompetenceudvikling fremadrettet.
- Årlig strategisk arbejdsmiljødrøftelse
- Procesplan for APV, trivselsmåling og ledelsevaluering

Beslutning

Der blev føjet følgende punkter til ovenstående liste:

Fremlæggelse af resultaterne af arbejdsgruppernes arbejde

Udmøntning af aftalen om socialt kapitel, herunder indsatsen vedrørende flygtnings integration på arbejdsmarkedet via praktikforløb i Randers kommune.

Punkt 79: Eventuelt

81.00.00-A00-1-16

Sagsfremstilling

Eventuelt

Beslutning

Der var intet til punktet.

Punkt 80: Evaluering af mødet

81.00.00-A00-1-16

Sagsfremstilling

Der lægges op til en kort opsamling på dagens møde.

Beslutning

Der var enighed om, at det havde været et møde med plads til debat.