

REFERAT MED Hovedudvalg d. 12-04-2013

Mødedato Fredag d. 12. april 2013 kl. 10:00

Mødested D.2.58

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af referat.....	3
Godkendelse af dagsorden.....	4
Meddelelser.....	5
Arbejds miljø.....	6
Budget.....	8
Indstilling fra sektor MED skole til hovedudvalget.....	9
Planlægning af dialogmøde med økonomiudvalget.....	11
Tillægsaftale til aftale om løntilskud.....	12
Nye muligheder for kommunal jobskabelse i Fleksjob-reformen.....	13
Digitale ansættelsesbreve i Randers kommune.....	14
Midlertidig MED struktur på det Matrikellose område.....	16
Forslag til mobilitetspolitik.....	18
Retningslinjer for brug af distancearbejdspladser og brug af TDC Betalingskonto.....	20
Visionspolitik for klima, natur og miljø 2013-2017 i høring.....	22
Information fra mødet til organisationen.....	24
Punkter til kommende møder.....	25
Eventuelt.....	26

Punkt 76: Godkendelse af referat

81.38.04-A00-7-13

Sagsfremstilling

Godkendelse af referat

Beslutning

Godkendt.

Punkt 77: Godkendelse af dagsorden

81.38.04-A00-7-13

Sagsfremstilling

Godkendelse af dagsorden

Beslutning

Godkendt.

Punkt 78: Meddelelser

81.38.04-A00-7-13

Sagsfremstilling

Meddelelser

Beslutning

Ingen.

Punkt 79: Arbejdsmiljø

87.01.02-A00-1-12

Sagsfremstilling

APV proces 2013 - 2015

Hovedudvalget har den 14. december 2012 drøftet APV-proces for 2013 og fremefter. På mødet besluttede Hovedudvalget at nedsætte en arbejdsgruppe, som skulle komme med et bud på en kommende APV-proces.

Arbejdsgruppens forslag til APV-proces har været drøftet i Direktionen, som med udgangspunkt i forslaget har drøftet APV-processen. Direktionen ønsker fortsat at kunne skabe et samlet overblik over de indsatsområder som APV'en peger på. Direktionen foreslår derfor at APV-processen i 2013 i store træk følger processen i 2010. Med inspiration fra arbejdsgruppen foreslår direktionen desuden, at der afprøves nye APV-metoder i de enkelte forvaltninger. Arbejdsgruppens og Direktionens forslag til APV-proces er vedlagt som bilag.

Den årlige arbejdsmiljødrøftelse i Hovedudvalget.

Hovedudvalget skal som det øverste strategiske arbejdsmiljøudvalg gennemføre den årlige arbejdsmiljødrøftelse. Arbejdsmiljødrøftelsen skal jf. Arbejdstilsynets vejledning indeholde en vurdering af det foregående års arbejdsmiljøarbejde - mål og indsatser - samt en fastlæggelse af det kommende års mål og indsatser for arbejdsmiljøarbejdet.

Det foregående års arbejdsmiljøarbejde er beskrevet i arbejdsmiljøredegørelsen, som Hovedudvalget drøftede på mødet den 22. februar 2013 - redegørelsen er vedlagt som bilag.

I forbindelse med arbejdsmiljødrøftelsen i 2012 besluttede hovedudvalget at prioritere arbejdsmiljøindsatsen på følgende områder:

- Vold og trusler
- Arbejdsglæde

De enkelte MED-udvalgs arbejde med de overordnede indsatsområder har områdeudvalgene beskrevet i arbejdsmiljøredegørelsen.

Kompetenceudviklingsplan for arbejdsmiljøorganisationen

Arbejdsgiveren skal hvert år sørge for, at der ud fra virksomhedens arbejdsmiljøbehov laves en kompetenceudviklingsplan for supplerende uddannelse for arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere i Arbejdsmiljøorganisationen.

Udarbejdelsen af kompetenceudviklingsplan ligger som en naturlig forlængelse af Hovedudvalgets årlige arbejdsmiljødrøftelse.

I 2012 har der været udbudt en række kurser for arbejdsmiljøorganisationen - kurserne er beskrevet i arbejdsmiljøredegørelsen. Kursusudbuddet har taget udgangspunkt i de indsatsområder, som hovedudvalget har besluttet. Det har dog været nødvendigt at aflyse en del kurser, på grund af for ringe interesse. Forslag til kompetenceudvikling for arbejdsmiljøorganisationen er beskrevet i vedlagte bilag.

Indstilling

Personale og HR indstiller til at,

- Hovedudvalget drøfter og beslutter APV-proces for 2013-2015
- Hovedudvalget drøfter og beslutter mål og indsatser for arbejdsmiljøarbejdet i Randers Kommune
- Hovedudvalget drøfter forslag til kompetenceudvikling for arbejdsmiljøorganisationen i Randers Kommune. Hovedudvalget bedes ligeledes drøfte, hvordan der sikres en større gennemførelsesrate af de udbudte kurser. Det kan bl.a. ske ved at hovedudvalget kommer med forslag/input til kurser/emner som de ser der er behov for - gerne med udgangspunkt i deres kendskab til organisationen.

Beslutning

Forslag til APV proces for 2013-15 blev drøftet og godkendt.

Det blev anført fra medarbejderside, at man ønsker en undersøgelse af brugen af MUS og IKU ude på arbejdspladserne. Dette spørges der også ind til i den kommende APV, men da denne laves senere til efteråret, vil man gerne have en opdatering tidligere.

Det blev aftalt, at der laves en mindre undersøgelse af brugen af IKU og MUS ved at spørge via MED-systemet. Resultaterne forelægges på næste møde i juni måned.

I forhold til den årlige arbejdsmiljødrøftelse, blev det drøftet, om man kan arbejde endnu mere forebyggende med arbejdsskader og lave mere erfaringsudveksling. Ligeledes blev der spurgt ind til mulighederne for mere viden omkring årsagerne bag arbejdsskaderne.

Sikkerhedslederen anførte, at der arbejdes forebyggende i forhold til arbejdsskader, og at det forebyggende arbejde kan være et emne på netværksmøder på de øvre MED niveauer. Medarbejdersiden foreslog at gøre arbejdet mere tværgående og dermed arbejde mere på tværs af fagområder.

I forhold til fremtidige indsatsområder blev det besluttet, at APV og Trivsel er hovedindsatsområder i 2013. Dette da det er obligatorisk at lave APV og trivselsmåling i Randers kommune i 2013. Efter endt APV og trivselsmåling i hele organisationen følges der op på disse i hovedudvalget.

Det blev ligeledes besluttet, at der ud over udarbejdet med de nævnte hovedindsatsområder skal arbejdes med mindre indsatsområder som er fokus på mere tværgående arbejde med arbejdsskader, herunder arbejdsskader forudsaget af vold. Det er på de områder der har udfordringer i forhold til vold der skal arbejdes med disse.

Sikkerhedslederen efterspurgte input til planlægning af fremtidig kompetenceudvikling for arbejdsmiljøorganisationen, herunder om det er det rigtige der udbydes ved kurserne p.t.

Sikkerhedslederen konstaterede, at det ikke er alle de nuværende kurser, der efterspørges i høj grad.

Det blev anført fra medarbejderside, at der evt. kunne gøres mere for at synliggøre aktiviteterne. I forlængelse heraf nævnte sikkerhedslederen, at hovedudvalget kunne deltage i arbejdet med i højere grad at synliggøre aktiviteterne ude i organisationen. Det er et fælles opmærksomhedspunkt.

Det blev aftalt, at ideer til aktiviteter og emner i forhold til fremtidig kompetenceudvikling meldes ind til sikkerhedslederen senest 1. maj.

Bilag

Arbejdsmiljøredegørelse 2012

APV 2013-2015 - en 3 årig proces

Arbejdsgruppens forslag til APV-proces

Kompetenceudvikling af arbejdsmiljøorganisationen

Punkt 80: Budget

81.38.04-A00-7-13

Sagsfremstilling

Der gives en budgetorientering.

Som baggrund for orienteringen er notat vedr. budgetprocedure for 2014-17 vedhæftet. Den er godkendt i byrådet d. 11. marts.

Indstilling

Forvaltningen indstiller til hovedudvalget:

at orienteringen tages til efterretning

Beslutning

Kommunaldirektøren gennemgik budgetprocedure for 2014.

Der skal findes rammebesparelser på 40 mio. kr. årligt. Det er direktionen, der skal udarbejde besparelsesforslag hertil til byrådet.

I forbindelse med udarbejdelse af forslag til rammebesparelsen er der i procesplanen åbnet mulighed for, at der nedsættes en arbejdsgruppe af medarbejderrepræsentanter i hovedudvalget, der skal være med til at kvalificere direktionens besparelsesforslag.

Næstformanden takkede på medarbejdersidens vegne nej tak til forslaget. Kommunaldirektøren accepterede, at medarbejdersiden ikke ønsker at deltage i arbejdet.

Næstformanden spurgte til om hovedudvalget vil få tilsendt alle organisationens høringssvar til budgetforslag forud for møde i september, hvor budgettet behandles.

Formanden anførte, at høringssvar som vanligt vil ligge tilgængeligt på intranettet for alle inden mødet

Bilag

Budgetprocedure 2014-17 (ØU)

Punkt 81: Indstilling fra sektor MED skole til hovedudvalget

81.38.04-A00-7-13

Sagsfremstilling

Indledning

Hovedudvalget har modtaget en indstilling fra Sektor MED Skole vedr. ændring i supplerende tekst til delpolitik i Personalepolitikken vedr. Vold og trusler og Vold. En supplerende tekst og præcisering hovedudvalget tidligere i 2012 har lavet specifik til skoleområdet. Indstillingen fra skoleområdet beskrives og behandles i nedenstående.

Indstilling fra Sektor Skole til hovedudvalget

Sektor MED skole har afholdt møde d. 22. februar. Under punktet "Magtanvendelse på skoleområdet" har udvalget drøftet forslag til retningslinjer i forbindelse med magtanvendelser på skoleområdet. Her har udvalget bl.a. defineret følgende:

"Hvorvidt der så skal finde en politianmeldelse sted, afhænger således af om episoden ligger indenfor straffelovens bestemmelser, og dernæst om der er særlige pædagogiske hensyn, der taler imod ikke at politianmelde sagen. En individuel og subjektiv stillingtagen fra sag til sag kan således ikke undgås, og hver enkel voldsepisode mod en medarbejder skal således ikke undgås. Det er lederens ansvar at tage stilling til om en voldsepisode skal politianmeldes.

En voldsepisode skal dog altid politianmeldes af lederen, såfremt den forulempede medarbejder ønsker dette.

En voldsepisode på arbejdsstedet skal altid anmeldes som en arbejdsskade".

I den forbindelse indstiller sektor MED skole til hovedudvalget:

Da ovennævnte tilføjelse, "En voldsepisode skal dog altid politianmeldes af lederen, såfremt den forulempede medarbejder ønsker dette" er en ændring i den kommunale personalepolitik, indstiller Sektor MED Skole til hovedudvalget, at Hovedudvalget på dette punkt ændrer i personalepolitikken gældende for skoleområdet.

Hovedudvalgets behandling af tidligere henvendelse fra Sektor MED Skole

Hovedudvalget har tidligere i 2011 behandlet en konkret sag fra Sektor Skole MED vedr. vold. Der blev spurgt til, hvorledes området skulle forholde sig til en konkret voldsepisode og i forlængelse heraf procedure omkring politianmeldelse i forhold til gældende personalepolitik i Randers Kommune.

Formandsskabet i hovedudvalget og medarbejderrepræsentant fra skoleområdet behandlede efterfølgende sagen.

Svaret og dermed en præcisering af personalepolitikens delpolitik omkring Vold og Trusler og vold i forhold til en konkret situation til Sektor MED Skole og den konkrete arbejdsplads, var:

"Hvorvidt der så skal finde en politianmeldelse sted, afhænger således af om episoden ligger indenfor straffelovens bestemmelser, og dernæst om der er særlige pædagogiske hensyn, der taler imod ikke at politianmelde sagen. En individuel og subjektiv stillingtagen fra sag til sag kan således ikke undgås, og hver enkelt voldsepisode mod en medarbejder skal således vurderes. Det er lederens ansvar at tage stilling til om en voldsepisode skal politianmeldes.

Hovedudvalget blev orienteret om ovenstående svar på mødet i hovedudvalget d. 27. januar 2012 under punktet Meddelelser. Svar til Sektor MED Skole og konkret arbejdsplads blev givet i januar 2012.

Hovedudvalgets svar til Sektor MED Skole på indstilling

Hovedudvalget indskrives den nævnte ændring og tilføjelse fra Sektor MED Skole: *En voldsepisode skal dog altid politianmeldes af lederen, såfremt den forulempede medarbejder ønsker dette.* Tilføjelsen indskrives i den ovennævnte tekst hovedudvalget udarbejdede til Sektor MED Skole i januar 2012

Ligeledes skal teksten udgøre et supplement til delpolitikken omkring Vold og Trusler om Vold i Personalepolitikken.

Den supplerende tekst ønskes derfor placeret på Broen under Fanen Arbejds miljø, og herunder under punktet Vold og Mobning.

Hovedudvalget har tidligere udarbejdet en supplerende tekst til Personalepolitikens delpolitik om Vold og trusler om vold. Dette i forhold til mobning via sociale medier. Denne ligger også under punktet Vold og Mobning på Broen.

Ved fremtidig revidering af den nuværende personalepolitik for Randers Kommune indtænkes de supplerende tekster heri.

Indstilling

Der indstilles til hovedudvalget:

at nævnte tilføjelse fra Sektor Skole MED indskrives i supplerende tekst til delpolitikken vedr. Vold og trusler om vold. Ligeledes at dette lægges på Broen under emnet Vold og Trusler.

Beslutning

Næstformanden havde forud for mødet anmodet om udsættelse af sagen. Sagen behandles på næste møde i juni måned.

Punkt 82: Planlægning af dialogmøde med økonomiudvalget

81.38.04-A00-7-13

Sagsfremstilling

Hovedudvalget afholder d. 3. juni det første af 2 årlige dialogmøder af en times varighed med økonomiudvalget.

Der ønskes i hovedudvalget en drøftelse af hvilket tema dialogmødet skal tage udgangspunkt i med henblik på planlægning af dialogmødet.

Beslutning

Der blev nedsat en arbejdsgruppe til planlægning af dialogmødet. Fra medarbejdersiden indgår Lone Beider, Vibeke Kristensen samt næstformand Jojo Verndal

Der indkaldes til snarligt møde.

Punkt 83: Tillægsaftale til aftale om løntilskud

81.38.04-A00-7-13

Sagsfremstilling

Fællesudvalget har evalueret ordningen omkring løntilskud i Randers kommune. I forbindelse hermed har LO og FTFs repræsentanter i fællesudvalget tilkendegivet følgende på mødet den 21. marts 2013:

”Der er aktuelle udfordringer i relation til den jobgaranti, som er vedtaget i Randers kommune. LO’s og FTF’s repræsentanter tilkendegav, at man - såfremt drøftelserne om jobgarantien ikke fandt en tilfredsstillende løsning – ikke agtede at indgå aftale om forlængelse af aftalen om job med løntilskud for så vidt angår den del, der vedrører løntilskudspladser, som ligger ud over kommunens kvote. Det blev understreget, at der var tilfredshed med såvel samarbejdet med jobcenteret om indsatsen som aftalens indhold i øvrigt.”

Sagen ønskes drøftet i hovedudvalget

Indstilling

Der indstilles til hovedudvalget

at sagen drøftes

Beslutning

Sagen blev drøftet og synspunkter fremført.

Medarbejdersiden pointerede, at det er en forudsætning for fremtidig aftale vedrørende løntilskudspladser - for den del der angår det antal stillinger, der går ud over kommunens kvote – at der er en ansættelsesgaranti.

Formanden fremførte, at der er særlige økonomiske udfordringer i 2013. En del af disse udfordringer følger af budgetreduktionerne i budget 2013 og en del kommer af et faldende befolkningstal indenfor de store serviceområder. I praksis er disse årsager integreret i hinanden. På den baggrund er ledelsen indstillet på at administrere byrådets beslutning om en ansættelsesgaranti i 2013 i forbindelse med budget 2013 som en ansættelsesgaranti i hele 2013 efter samme vilkår som har været gældende tidligere.

Man vil fra lederside vil gøre en særlig indsats for at imødekomme de ovennævnte udfordringer i forhold til at sikre ansættelsesgarantien i 2013.

Ledelsen har ikke hermed taget stilling til en ansættelsesgaranti i forhold til en evt videreførelse af løntilskudsordningen efter 2013, Medarbejderrepræsentanterne oplyste – som tilkendegivet på tidligere møder - at det er en forudsætning for medarbejdernes accept af løntilskudsftalen, at der er en ansættelsesgaranti.

Det blev konkluderet, at der var enighed om, at det er en tilfredsstillende løsning, at der administreres efter en ansættelsesgaranti i 2013. Diskussionen om tiden efter 2013 vil blive taget på et senere tidspunkt.

Punkt 84: Nye muligheder for kommunal jobskabelse i Fleksjob-reformen

81.38.04-A00-7-13

Sagsfremstilling

Der gives et oplæg i forhold til nye muligheder for kommunal jobskabelse i Fleksjob-reformen.

Udvalget drøfter efterfølgende mulighederne for kommunal jobskabelse med baggrund i oplæg.

Indstilling:

Der ønskes en drøftelse af nye muligheder for kommunal jobskabelse i Fleksjob-reformen

Beslutning

Direktør for Social og Arbejdsmarked Steinar Eggen Kristensen indledte med et oplæg. Randers Kommune er gang med at udarbejde skitse til projekt som har til formål at etablere 100 mikro fleksjobs. Der er tale om at skaffe arbejde til 100 ledighedsydelsesmodtagere med over 18 måneders ledighed. Det drejer sig om borgere med lille erhvervsevne.

Arbejdstiden er ca. 5 timer ugentligt. Fordelingsnøgle i forhold til stillinger laves ud fra forvaltningernes lønsum. Projektet forventes at give en besparelse på 4 mio. kr. i 2014, 3 mio. kr. i 2015 samt 2.5 mio. i 2016.

Efter oplægget efterspurgte direktøren input fra udvalget til kvalificering af det fremtidige projekt.

Medarbejdersiden roste initiativet, som man ser som en god ide. I forlængelse heraf, var der forskellige spørgsmål fra medarbejdersiden til projektet.

Der var spørgsmål til organiseringen af projektet. Ligeledes spørgsmål til fordelingsnøgle i forhold til stillinger på de forskellige fagområder. At fordelingsnøglen bør tage udgangspunkt i de forskellige områders muligheder og behov for at kunne oprette stillinger, og dermed tager højde for eventuel problemstilling omkring manglende match.

Der blev spurgt til, om det er overvejet at bruge evt. mentorer til introduktion når de nye medarbejdere skal integreres på arbejdspladserne.

Det blev ligeledes spurgt til, om Fællesudvalget tilknyttes projektet.

Direktøren nævnte, at organiseringen planlægges p.t. og at Jobcentret indgår som naturlig aktør. Det vil indgå i de videre overvejelser hvorledes Fællesudvalget evt. skal indgå i organiseringen. Grundet stillingernes lille omfang af arbejdstimer er brug af mentorer ikke overvejet. Fordelingsnøgle vil tage hensyn til behov og mulighederne for jobmatch på de forskellige fagområder.

Direktøren takkede for input fra udvalget som vil indgå i den videre planlægning.

Punkt 85: Digitale ansættelsesbreve i Randers kommune

81.38.04-A00-7-13

Sagsfremstilling

I forbindelse med initiering af projekt Ny Koncernløsning blev der fastlagt 6 mål, som projektet skal nå i forbindelse med implementeringen af Prisme og Silkeborg Løn.

Et af målene handler om at optimere arbejdsgange gennem digitalisering. Modulet "Min Ansættelse" skaber mulighed for at digitalisere og optimere arbejdsgangene i forbindelse med indberetning af ferie, omsorgsdage og seniortimer samt kørsel. "Min ansættelse" har været i brug i administrationen siden nytår.

Der har i marts måned været afholdt informationsmøde med de faglige organisationer omkring implementering af digitale ansættelsesbreve.

Personale og HR chefen giver hovedudvalget en orientering herom.

Notat omkring "Min ansættelse" behandlet i direktionen d. 12. marts. er vedhæftet som baggrund for orienteringen.

Indstilling

Forvaltningen indstiller til hovedudvalget:

at orienteringen tages til efterretning

I forbindelse med overgang til digitale ansættelsesbreve har der i marts været afholdt møde med de organisationer. Der gives en orientering

Beslutning

Personale og HR chefen orienterede omkring afholdt møde i marts måned med de faglige organisationer vedr. digitale ansættelsesbreve i Randers Kommune.

Det er aftalt, at enkelte medarbejderrepræsentanter vil få en gennemgang af systemet ved hensigtsmæssig lejlighed. I forlængelse heraf blev hele udvalget tilbudt en gennemgang på et senere tidspunkt, hvis det er vurderet relevant. Næstformanden takkede ja hertil. Gennemgangen gives på et kommende møde i udvalget.



Bilag

Notat Min Ansættelse

Punkt 86: Midlertidig MED struktur på det Matrikellose område

81.38.04-A00-7-13

Sagsfremstilling

På hovedudvalgsmødet d. 22. februar blev midlertidig MED struktur på Det Matrikellose område og uddelegering af ledelseskompetence på området drøftet. Det blev anført fra medarbejderside, at der var oplevet eksempler på situationer hvor den midlertidige MED struktur ikke matchede ledelseskompetencen.

Efterfølgende har ledersiden taget initiativ til at belyse forholdet på området, og undersøge den nævnte problematik.

Der blev derfor afholdt ekstraordinært møde d. 11. marts, hvor den nævnte problematik blev belyst via udarbejdet notat fra ledersiden. Notatet var udarbejdet på baggrund af et møde d. 28. februar mellem relevante parter fra medarbejder – og lederside i hovedudvalget. På baggrund af mødet blev det besluttet, at der skal udarbejdes en beskrivelse af ledelseskompetencen på Socialområdet.

Ligeledes blev det besluttet, at der skulle laves en yderlig belysning af problematikken ud fra nævnte eksempler på mødet. Eksempler som ikke var drøftet på mødet d. 28. februar, og derfor ikke var belyst i notat til mødet d. 11. marts.

Struktur og kompetenceforhold samt revideret notat og beskrivelse af problematik er vedlagt som bilag.

For yderlig baggrund omkring sagsfremstillingen henvises til punkt 67 på mødet d. 22. marts samt selve mødet d. 11. marts.

Indstilling

Forvaltningen indstiller til hovedudvalget:

at orienteringen tages til efterretning

Beslutning

Direktør for Social og Arbejdsmarked redegjorde kort for sagsforløbet. I forlængelse heraf, opfordrede han til, at der nu arbejdes fremadrettet med henblik på at forebygge lignende situationer hvor ledelseskompetence og MED struktur ikke matcher hinanden.

Medarbejdersiden nævnte, at man er enige i betragtningen om at der skal kigges fremad. Medarbejdersiden anførte ligeledes, at man gerne vil have ført til referat, at tidligere notater vedr. denne sag trækkes tilbage, således at aktuelle notat på dagsordenen er gældende.

Ligeledes at det anføres i referatet, at der har været situationer hvor der er sket fejl og dermed situationer, hvor ledelseskompetencen ikke har matchet den midlertidige MED struktur.

Medarbejdersiden bad om tydelighed omkring stedfortrædernes kompetencer – retningslinjer for hvornår og i hvilket omfang kompetencen blev uddelegeret.

Ledelsen indgår gerne i en dialog herom og opstiller f.eks. gerne eksempler herpå.

Der var herefter i øvrigt enighed om at se fremad og få samarbejdet til at fungere indenfor de i notatet beskrevne rammer.

Bilag

Notat til Hoved MED om MED-strukturen på Socialområdet

Struktur og Kompetenceforhold for ledere i Socialområdet

Punkt 87: Forslag til mobilitetspolitik

05.01.02-G00-9-09

Resume

Udvalget for miljø og teknik har vedtaget et forslag til mobilitetspolitik. Forslaget er i offentlig høring frem til den 22. april 2013. Forslaget forelægges hermed Hovedudvalget med henblik på at udvalget kan fremkomme med kommentarer.

Sagsfremstilling

Byrådet har vedtaget *Vision 2017 - vil vil mulighederne*. For at fastholde og gennemføre visionerne skal der udarbejdes 13 visionspolitikker - herunder en mobilitetspolitik.

I mobilitetspolitikken skal der opstilles forslag til, hvordan man kan forbedre samspillet mellem de forskellige transportformer. Der skal fokuseres på transportens miljøbelastning med henblik på at nedsætte denne - f. eks. ved at reducere transportbehovet eller ved at overflytte transport til mere miljømæssige transportformer.

Mobilitetspolitikken skal indeholde den overordnede politik og det overordnede grundlag for udarbejdelse/revision af andre sektorplaner, infrastrukturplan, stiplan, kollektiv trafikplan m.v.

Miljø- og teknikudvalget har på mødet den 21. marts 2013 vedtaget vedlagte forslag til mobilitetspolitik. Forslaget er i offentlig høring frem til den 22. april 2013.

Forslaget forelægges hermed Hovedudvalget med henblik på at udvalget kan fremkomme med kommentarer til politikken.

Efter udløbet af høringsperioden vil der blive udarbejdet et endeligt forslag til mobilitetspolitik, der vil blive forelagt Byrådet.

Økonomi

Ingen

Indstilling

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget

at forslaget til mobilitetspolitik drøftes og at eventuelle kommentarer meddeles miljø- og teknikforvaltningen.

Beslutning

Taget til efterretning.

Der blev spurgt fra medarbejderside om mobilitetspolitikken vil medføre flere arbejdspladser. Formanden svarede, at der ikke er vurderet på beskæftigelseseffekten heraf. Politikken har til formål at angive en mere overordnet strategisk retning.

Der blev spurgt til om politikken rummer nye elementer end tidligere. Direktør for Miljø og Teknik anførte, at der ikke er tale om noget nyt som sådan i politikken.

Bilag

Forslag til mobilitetspolitik

Punkt 88: Retningslinjer for brug af distancearbejdspladser og brug af TDC Betalingskonto

81.38.04-A00-7-13

Resume

Direktionen har vedtaget retningslinjer for brug af distancearbejdspladser, herunder hjemmearbejdspladser, bærbare PC'er, tablets (iPad) og smartphones (iPhone). Endvidere har direktionen vedtaget, at beskattede mobiltelefoner kan bruges til private sms-tjenester under forudsætning af, at man tilsluttes TDC betalingskonto.

Sagsfremstilling

Direktionen har på møde den 11. oktober 2012 vedtaget retningslinjer for brug af distancearbejdspladser, herunder hjemmearbejdspladser, bærbare PC'er, tablets (iPad) og smartphones (iPhone).

Retningslinjerne beskriver hvad man som bruger må og ikke må – fx vedrørende opkobling på eksterne netværk, brug af adgangskoder etc. Specielt i forhold til tablets og smartphones er anført, at såfremt en sådan enhed skal have adgang til Randers Kommunes netværk, skal der installeres et administrationssystem, så man fra centralt hold kan opdatere enheden og spore og låse enheden samt slette data, hvis den bortkommer.

Retningslinjerne er skrevet ind i den vejledning, som alle IT-brugere modtager, når man bliver oprettet. Retningslinjer vedhæftes.

Anvendelsesmulighederne for tablets og smartphones er mange. Nye tjenester opstår hyppigt og spørgsmålet omkring arbejdsmæssig brug contra privat brug af enheden er aktuell i forhold til betaling for brug af de såkaldte sms-tjenester, f.eks. køb af busbilletter via mobiltelefonen..

I den forbindelse har direktionen besluttet, at medarbejdere, der har fået en mobiltelefon udleveret og som bliver beskattet får mulighed for at bruge disse sms-tjenester, såfremt medarbejderen tilslutter sig TDC Betalingskonto. TDC Betalingskonto er en forudbetalt konto, hvor medarbejderen køber varer og tjenester via tillægstakserede sms'er. Optankning af kontoen foregår bl.a. med medarbejderens betalingskort online. Der informeres om ordningen på den blanket, som medarbejderen underskriver ved udlevering af mobiltelefonen. Vedhæftet.

Informationsmateriale om TDC Betalingskonto, som vil fremgå på Broen, vedlægges til orientering.

Økonomi

Ingen

Indstilling

Forvaltningen indstiller til hovedudvalget:

at orienteringen tages til efterretning

Beslutning

Taget til efterretning.

Bilag

Retningslinjer for distancearbejdspladser endelig.pdf

GOD IT SKIK brochure v3a.doc

ekstern TDC_Betalingskonto-Intranet.docx

Punkt 89: Visionspolitik for klima, natur og miljø 2013-2017 i høring

09.00.00-P22-1-12

Resume

Miljø- og teknikudvalget godkendte den 14. marts 2013 forslag til Visionspolitik for klima, natur og miljø 2013-2017 med henblik på udsendelse i offentlig høring og høring i øvrige fagudvalg. Visionspolitikken behandler byrådets fire visioner for klima, natur og miljø i Vision 2017.

Sagsfremstilling

Den 14. marts 2013 godkendte miljø- og teknikudvalget forslag til Visionspolitik for klima, natur og miljø for 2013-2017.

Forslaget til visionspolitikken behandler de fire visioner for klima, natur og miljø i Vision 2017.

Vision 1: I Randers Kommune følger vi klimaplanen frem mod 2030 (75 procent reduktion af CO2 niveauet fra 1990).

Vision 2: Randers Kommune har etableret skove og vådområder. De nye skovområder bidrager til beskyttelse af drikkevand, forbedring af landskabets grønne forbindelser og etablering af attraktive og rekreative områder for borgerne.

Vision 3: Randers Kommune er kendt for sin offensive natur- og miljøprofil.

Det betyder, at vi kan se den næste generation i øjnene.

Vision 4: Randers Kommunes erhvervsliv fokuserer på energiteknologi og andre udviklingsområder knyttet til klima, miljø og naturbeskyttelse

Forslaget til Visionspolitik for Klima, natur og miljø sætter fokus på, hvad der skal være hovedindsatsområder de kommende fire år. Indsatsområder, der kræver en større indsats, hvor politik, planlægning og det daglige arbejde i administration, anlæg og drift spiller sammen. De formulerede mål skal bidrage til at prioritere opgaver og projekter. Politikken udstikker også rammer for den fysiske planlægning i kommunens kommende planstrategi og efterfølgende kommuneplan og lokalplaner.

Klima-, natur- og miljøpolitikken er en tværgående politik, som gerne skal understøtte og understøttes af andre visionspolitikker, herunder blandt andet sundhedspolitikken, bosætningspolitikken og erhvervspolitikken.

Processen

I foråret 2012 udsendte miljø- og teknikudvalget et debatoplæg til den kommende Klima, natur og miljøpolitik. I debatfasen blev der afholdt et åbent debatmøde, hvor ca. 50 deltagere deltog. De fire politiske visioner om klima, natur og miljø, som Byrådet har formuleret i Vision 2017, var omdrejningspunktet for både debatoplæg og debatmøde.

Efter debatfasen drøftede miljø- og teknikudvalget, hvilke hovedindsatsområder, der skal kendetegne perioden 2013-2017, herunder hvilke projekter, vi skal kendes for.

Den 14. marts 2013 godkendte miljø- og teknikudvalget forslag til Visionspolitik for klima, natur og miljø for 2013-2017.

Forslaget til visionspolitikken sendes nu i høring til den 8. maj 2013.

Visionspolitikken forventes endelig vedtaget af Byrådet inden sommerferien.

Økonomi

Ingen

Indstilling

Forvaltningen indstiller til arbejdsmarkedsudvalget, erhvervsudvalget, socialudvalget, sundheds- og ældreudvalget, børn- og skoleudvalget, kultur- og fritidsudvalget og MED-hovedudvalget.

at , forslag til Visionspolitik for klima, natur og miljø drøftes.

Erhvervsudvalget , 11. april 2013, pkt. 34:

Beslutning

Taget til efterretning.

Direktør for Miljø og Teknik anførte, at politikken er en sammenslutning af Klima, Miljø og Teknik, hvor det før var en klimapolitik. Der er ikke indføjet væsentlige nye elementer i politikken.

Bilag

Klimapolitik.pdf

Punkt 90: Information fra mødet til organisationen

81.38.04-A00-7-13

Sagsfremstilling

Information fra mødet til organisationen

Beslutning

- Ansættelsesgaranti
- Distancearbejdspladser

Punkt 91: Punkter til kommende møder

81.38.04-A00-7-13

Sagsfremstilling

Punkter til kommende møder

Beslutning

- Der gives udvalget en gennemgang i forhold til digitale ansættelsesbreve. Dette gøres ved Personale og HR chef. Gennemgangen gives på et kommende møde.
- Der laves en mindre undersøgelse af brugen af MUS og IKU på arbejdspladserne. Punktet er på til næste møde i juni måned.

Punkt 92: Eventuelt

81.38.04-A00-7-13

Sagsfremstilling

Eventuelt

Beslutning

Ingenting til eventuelt