

REFERAT MED Hovedudvalg d. 18-03-2016

Mødedato Fredag d. 18. marts 2016 kl. 10:00

Mødested E.3.05

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af referat.....	3
Godkendelse af dagsorden.....	4
Meddelelser.....	5
Revideret forretningsorden for hovedudvalget.....	6
Arbejds miljø.....	7
Trivselsmåling 2016.....	8
Budgetprocedure 2017-20.....	11
Revideret Personalepolitik i Randers Kommune.....	12
Dialogværktøj til drøftelse af ressourcer og arbejdsopgaver.....	14
Orientering om sygefraværsindsats ”Mere tid og trivsel” i Randers Kommune.....	15
Praktikpladser til flygtninge og familiesammenførte i Randers kommune.....	16
Udmøntning af rammeaftale om det sociale kapitel.....	17
Punkter til kommende møder.....	18
Eventuelt.....	19
Evaluering af mødet.....	20

Punkt 81: Godkendelse af referat

81.00.00-A00-1-16

Sagsfremstilling

Referat af møde den 8. februar skal godkendes.

Beslutning

Referat af sidste møde blev godkendt med den præcisering i relation til valg til MED i Ejendomsservice, at der er valgt 9 tillidsrepræsentanter til det lokale MED-udvalg og ikke 6 som beskrevet i sagsfremstillingen.

Punkt 82: Godkendelse af dagsorden

81.00.00-A00-1-16

Sagsfremstilling

Godkendelse af dagsorden

Beslutning

Dagsordenen blev godkendt.

Punkt 83: Meddelelser

81.00.00-A00-1-16

Sagsfremstilling

Meddelelser:

Der gives en status på Valg til MED og AMR 2016.

Beslutning

Status på valg til MED og AMO blev taget til efterretning.

Punkt 84: Revideret forretningsorden for hovedudvalget

81.00.00-A00-1-16

Sagsfremstilling

Godkendelse af revideret forretningsorden for hovedudvalget

En arbejdsgruppe nedsat under hovedudvalget har efter aftale udarbejdet forslag til revideret forretningsorden for hovedudvalget. Der er tale om en ajourføring og redaktionelle ændringer.

Forslag til ny forretningsorden er vedhæftet til hovedudvalget.

Indstilling:

Forvaltningen indstiller til hovedudvalget at forslag til ny forretningsorden godkendes

Beslutning

Justeret forretningsorden for Hovedudvalget blev godkendt.

Bilag

HU-forretningsorden_Endelig udgave

Punkt 85: Arbejdsmiljø

87.00.10-A00-1-15

Sagsfremstilling

Den årlige arbejdsmiljødrøftelse 2016

HovedMED afholder på mødet den 18. marts 2016 sin årlige arbejdsmiljødrøftelse på strategisk niveau. Formålet med den årlige arbejdsmiljødrøftelse er at drøfte fælles fokusområder og mål for årets indsatser i arbejdsmiljøarbejdet i organisationen, på baggrund af resultaterne i det forløbne år.

Drøftelsen indledes med et kort oplæg med afsæt i den årlige arbejdsmiljøredegørelse for 2015, som præsenteres i kort form på mødet ved en fremlægning af udvalgte emner. Redegørelsen indeholder en status på det foregående års indsatser og opgørelser af arbejdsskader, arbejdstilsynets aktiviteter, kompetenceudvikling i relation til arbejdsmiljø samt særlige fokusområder i 2015. Præsentationen og selve rapporten skal dermed ses som en forløber og kvalificerende grundlag for selve drøftelsen.

Redegørelsen og bilag til redegørelsen med input fra de enkelte SektorMED er vedlagt som bilag.

Drøftelse af kompetenceudviklingsplan for AMO

I forbindelse med arbejdsmiljødrøftelsen drøftes endvidere forslag til supplerende kompetenceudviklingsaktiviteter for arbejdsmiljøorganisationen ud fra de valgte fokusområder. Forslag indgår som grundlag for den fælles kompetenceudviklingsplan for AMO.

Udarbejdelsen af selve kompetenceudviklingsplanen og udbud af kurser mv. ligger i forlængelse af arbejdsmiljødrøftelsen og drøftelse af forslag til kompetenceudvikling af AMO.

Notat vedr. rammerne for kompetenceudvikling af AMO er vedlagt som bilag.

Indstilling:

Forvaltningen indstiller til

at HovedMED drøfter indsatser og beslutter/reviderer fælles mål for arbejdsmiljøarbejdet i Randers Kommune

at HovedMED drøfter forslag til kompetenceudviklingsplan for arbejdsmiljøorganisationen i Randers Kommune

Beslutning

Hovedudvalget tog Arbejdsmiljøredegørelsen til efterretning.

Udvalget tiltrådte forslag om præcisering af de fælles mål for arbejdsmiljøarbejdet. Det drejer sig om, at sygefraværet omregnes til kalenderdage, at måltallet for arbejdsulykker herunder for vold og trusler om vold præciseres til at omfatte arbejdsulykker med forventet fravær. Endvidere blev det besluttet, at der er særligt fokus på arbejdet med at reducere antallet af arbejdsulykker for nyansatte, herunder at de opgivne tal nærmere skal analyseres.

Udvalget tiltrådte og supplerede forslag om aktiviteter til kompetenceudvikling for MED og AMO. Samlet oversigt er vedhæftet referatet. I tilknytning hertil blev det besluttet, at det i kursusudbuddet stærkere tydeliggøres, at målgruppen for kurserne er såvel AMR som ALR, og at de opfordres til at deltage sammen. Det blev ligeledes efterspurgt, at kurserne i fremtiden markedsføres bedre.

Det blev endvidere konkluderet, at der med denne drøftelse er lagt gode spor ud for arbejdsmiljøarbejdet i 2016.

Bilag

Bilag til arbejdsmiljøredegørelse for 2015

Kompetenceudvikling af AMO 2016

Arbejdsmiljøredegørelse for 2015

Punkt 86: Trivselsmåling 2016

87.00.05-A00-1-16

Sagsfremstilling

Trivselsmåling 2016

- APV, trivselsmåling og ledelsesevaluering

Indledning

I det nedenstående fremgår en kortfattet sammenfatning af oplæg til den overordnede ramme og proces for Trivselsmåling 2016. Der er vedlagt notat med en mere grundig beskrivelse af målingen som bilag. Beskrivelsen indeholder uddybende betragtninger og anbefalinger i forhold til en række af de nedenstående punkter. Oplæg til spørgeramme og opfølgning behandles i direktionen og HovedMED i august/september måned.

Oplægget er behandlet i direktionen d. 7. marts.

Intro til Trivselsmåling 2016

Som forberedelse til gennemførelsen af APV, trivselsmåling og ledelsesevaluering i 2016 skal de overordnede rammer for planlægning og gennemførelse besluttes i henholdsvis direktionen og HovedMED. Denne beskrivelse indeholder oplæg til drøftelse af disse rammer, og er en kort og faktuel sammenfatning af det samlede oplæg til Trivselsmålingen.

APV, trivselsmåling og ledelsesevaluering, som er en 3 i 1 konstellation, blev senest gennemført i efteråret 2013, og gennemføres på ny i efteråret 2016.

Randers Kommune opfylder ved gennemførelsen af fysisk og psykisk APV, trivselsmåling og ledelsesevaluering forpligtelserne i forhold til følgende love og aftaler:

- Arbejds miljølovens § 15 om udarbejdelse af APV (Arbejdspladsvurdering)
- Aftale om Trivsel og Sundhed fra OK 2008, 2011 og 2013
- Kvalitetsreformen fra 2007 omhandlende kvalitetsudvikling af den offentlige sektor, herunder ledelsesevaluering med henblik på systematisk evaluering og udvikling af ledelse

For alle punkter gælder, at aktiviteterne gennemføres minimum hvert tredje år. Det anbefales, at undersøgelsen, som tidligere er gået under betegnelsen APV, fremover navngives ”Trivselsmåling”, idet begrebet i højere grad end APV er dækkende for alle tre elementer.

Formål

Trivselsmålingen gennemføres med henblik på at understøtte og styrke udviklingen af attraktive arbejdspladser, og har dermed afsæt i den fælles personalepolitik, det fælles ledelsesgrundlag og visionen i arbejdsmiljøstrategien i Randers Kommune.

Formålet med målingen er inden for en fælles, strategisk ramme at undersøge og opnå viden om medarbejdernes oplevelse af forhold med betydning for arbejdsmiljøet og løsningen af kerneopgaven. Indsigt i disse forhold skaber grundlaget for at arbejde systematisk og fremadrettet med udvikling af god ledelse, høj trivsel og et godt arbejdsmiljø, der understøtter en god og effektiv løsning af kerneopgaven.

For at fremme en proces, der opleves som værdiskabende for den enkelte arbejdsplads og organisationen som helhed, kan forløbet opfattes som en investering i udviklingen af et godt arbejdsmiljø, hvor produktivitet og arbejdsglæde går hånd i hånd. Det er endvidere målet at organisationen derigennem opnår mere tid og trivsel samt et lavere sygefravær.

Målingen giver et øjebliksbillede på undersøgelsestidspunktet, men giver ikke i sig selv effekter eller forbedringer. Derfor er det vigtigt, at målingen følges op af målrettet dialog og handling i et samspil mellem alle på arbejdspladsen.

Åbenhed, involvering og kommunikation er afgørende omdrejningspunkter for en værdiskabende proces for medarbejdere og ledere på den enkelte arbejdsplads. Forventningsafstemning og et høj informationsniveau i processen er desuden centrale elementer for gennemsigtigheden og at de involverede parter er opmærksomme på værdien i at deltage i undersøgelsen.

Etik og grundlæggende værdier

Den værdibaserede personalepolitik og det fælles ledelsesgrundlag udtrykker tilsammen de værdier, der gælder i Randers Kommune i relationen og samarbejdet mellem ledere og medarbejdere. Værdierne har særlig relevans for at indfri formålet med gennemførelsen og opfølgningen på Trivselsmålingen: Ordentlighed, udvikling, åbenhed, tydelighed og resultater samt at fremme trivsel.

Anonymitet

Det anbefales at anonymitet bevares i besvarelsen af den psykiske APV, trivselsmåling og ledelsesevaluering i lighed med de tidligere gennemførte målinger i 2010 og 2013. Anonymiteten prioriteres med henblik på, at respondenterne oplever sikkerhed for, at deres mening og oplevelse håndteres i overensstemmelse med god etik.

Roller og ansvar i processen

Det er vigtigt for undersøgelsens resultater, at hele organisationen er aktivt deltagende i processen. Det forventes at alle medarbejdere deltager i undersøgelsen og bidrager til opfølgningen på undersøgelsens resultater. Lederen har det

overordnede ansvar for processen omkring trivselsmåling på arbejdspladsen, hvilket sker i et samarbejde med AMR, TR og MED-organisationen, som alle ligeledes har et særligt ansvar og særlige roller i processen.

Information og dialog omkring processen

Væsentlige elementer i gennemførelsen og resultatet af Trivselsmålingen er en god forankring, et tydeligt formål, en tidlig involvering og grundig kommunikation omkring processen, herunder mål, spilleregler, værdier og forventet effekt.

Fra centralt hold understøtter HR formidlingen gennem følgende materialer og aktiviteter; skriftligt materiale, informationsmøder med nøglepersoner (ledere, arbejdsmiljørepræsentanter, TR) samt deltagelse på møder i SektorMED.

Lidt om den praktiske gennemførelse

Kortlægningen foregår via et elektronisk spørgeskema. Personale og HR står for at igangsætte kortlægningen.

Kortlægningen sendes ud til alle medarbejdere via deres arbejds – eller privatmail. Det sikres, at alle medarbejdere har mulighed for at tilgå en pc på arbejdspladsen, samt at eventuelle medarbejdere med sprog – eller læseproblemer hjælpes i deres besvarelse af en medarbejderrepræsentant

Lederen modtager som den første rapporterne, og har lejlighed til at danne sig et overblik over resultaterne og forholde sig til disse. Et naturligt led i denne forberedelse vil være at tage en indledende dialog med egen leder. Derpå indgår dialog om resultater mellem lederen og arbejdsmiljørepræsentanten med henblik på formidling af og dialog om resultaterne i opfølgningen med medarbejderne og i MED-udvalget. I forhold til ledelsevalueringen, er det den enkelte leder der sammen med nærmeste leder beslutter proces omkring dialog og formidling af resultaterne til medarbejderne.

Central spørgeramme – lokal dialog og opfølgning

Det anbefales, at der kun udarbejdes én central spørgeramme, med mulighed for at det enkelte direktør/fagområde kan supplere med enkelte spørgsmål i fald dette vurderes relevant. Spørgerammen skal ses som en overordnet ramme for den efterfølgende lokale dialog og opfølgning ude på arbejdspladserne. Det er i dialogen, at lokale forhold uddybes og konkretiseres.

Nedsættelse af tværgående sparringsgruppe

For at kvalificere processen med at udarbejde spørgeramme og fælles rammer for opfølgning anbefales det, at hovedudvalget nedsætter en tværgående gruppe bestående af medarbejder – og lederrepræsentanter på tværs af organisationen.

Forslag til videreførelse og justeringer i forhold til tidligere undersøgelser

Videreførelse:

- Anonymitet i besvarelsen af psykisk APV, trivselsmåling og ledelsevaluering
- Ingen anonymitet i besvarelsen af den fysiske APV
- Fælles spørgeramme
- Anvendelse af elektronisk APV-handleplanssystem for håndtering og opfølgning på handleplaner (nu Rambøll APV)

Justeringer:

- Udarbejdelse af en styrket information og dialog, herunder vejledning til lederen og arbejdspladsen/MED ang. arbejdet med resultater, handlingsplaner og opfølgning
- Gennemførelse af Trivselsmåling for ledere sker inden for samme tidsperiode med særskilt spørgeramme, med inspiration fra spørgeramme anvendt i 2014
- Anvendelse af NFA's validerede spørgerammer for social kapital og psykisk arbejdsmiljø
- Mulighed for anvendelse af internt og eksternt benchmark
- Mulighed for at det enkelte direktør/fagområde kan supplere den fælles spørgeramme med enkelte supplerende spørgsmål i fald dette vurderes relevant

Overordnet tidsplan for Trivselsmåling 2016

- Drøftelse af oplæg om Trivselsmåling 2016 i Direktionen den 7. marts
- Drøftelse af oplæg om Trivselsmåling 2016 i hovedudvalget den 18. marts
- Tværgående arbejdsgruppe udarbejder oplæg til spørgeramme og videre proces i april-juni
- Kvalificering og godkendelse af spørgeramme og vejledning til opfølgning i Direktionen i august
- Kvalificering og godkendelse af spørgeramme og vejledning til opfølgning i HovedMED i september
- Drøftelse og planlægning af proces i de respektive SektorMED i 3. og 4. kvartal
- Kortlægning gennemføres ved besvarelse af spørgeskema november-december
- Dialog og opfølgning på undersøgelsens resultater i 1. halvår 2017

Indstilling:

Forvaltningen indstiller til hovedudvalget at hovedudvalget drøfter og tiltræder oplæg til trivselsmåling 2016

Beslutning

Oplægget til trivselsmålingen blev tiltrådt. Der nedsættes en arbejdsgruppe, som har til opgave at arbejde med spørgerammen og den fælles opfølgning, samt at undersøge, hvorvidt anonyme besvarelser er den sædvanligt anvendte metode i forbindelse med besvarelserne.

Bilag

Oplæg til rammer og proces for Trivselsmåling 2016_Hovedudvalget

Punkt 87: Budgetprocedure 2017-20

81.00.00-A00-1-16

Sagsfremstilling

Budgetprocedure 2017-2020

Hovedudvalget forelægges en orientering om forslag til procedure for budget 2017-2020 i Randers Kommune med henblik på efterfølgende drøftelse. Dette sker forud for politisk behandling og godkendelse af budgetprocedure ultimo marts måned.

Indstilling:

Forvaltningen indstiller til hovedudvalget at forslag til budgetprocedure drøftes og tages til efterretning

Beslutning

Fremlæggelsen blev taget til efterretning. Der er dialogmøde mellem økonomiudvalget og hovedudvalget om emnet den 29/3. Medarbejderne planlægger at lave en udtalelse i forlængelse af denne dialog.

Punkt 88: Revideret Personalepolitik i Randers Kommune

81.00.00-A00-1-16

Sagsfremstilling

Indledning - revision af Personalepolitikken

En arbejdsgruppe under hovedudvalget bestående af 4 medarbejderrepræsentanter samt 3 lederrepræsentanter har haft til opgave at lave et serviceeftersyn af Personalepolitikken i Randers Kommune. Arbejdet er nu færdigt, og arbejdsgruppen anbefaler, at hovedudvalget godkender forslaget til revideret personalepolitik.

Den reviderede personalepolitik er vedhæftet dagsorden. Der er vedhæftet 1 udgave (ikke læsevenlig), hvor rettelserne er markeret, så det kan ses, hvor der er lavet ændringer. Ligeledes er der lavet 1 udgave som er "renset" for rettelser, og som dermed fremstår som endelig udgave.

Formålet med at revidere personalepolitikken er at sikre, at Personalepolitikken fremstår sprogligt og indholdsmæssigt opdateret nu og fremad. Der er derfor tale om redaktionelle og sproglige ændringer samt et mindre antal tilføjelser. Desuden er der udarbejdet en ny indledning samt at der er tilføjet et afsnit omkring sygefravær. Delpolitikkerne og de 6 personaleværdier fra den tidligere personalepolitik er fastholdt.

Den reviderede politik præsenteres for hovedudvalget med henblik på endelig godkendelse. Herefter skal den politisk godkendes sammen med det nye ledelsesgrundlag i Randers Kommune da disse 2 værdisæt er tæt forbundne. Derefter forestår en lancering ude i organisationen som skal sikre at værdierne kommer ud og "leve" i organisationen.

Håndtering af arbejdsrelateret vold og trusler

Personalepolitikken indeholder delpolitik angående forebyggelse og håndtering af arbejdsrelateret vold og trusler. Delpolitikken er drøftet og revideret i arbejdsgruppen. Relateret til delpolitikken om vold og trusler er der udarbejdet en vejledning angående håndtering af vold og trusler samt eventuel politianmeldelse. Hertil hører desuden en uddybende beskrivelse af rammer og grundlag for vejledningen. Til udvalgets orientering afventes der pt. en vejledning fra Justitsministeriet ang. politianmeldelse af arbejdsrelateret vold og trusler i forbindelse med erstatning via offererstatningsloven. Vejledningen forventes at foreligge i løbet af marts måned 2016. Den nuværende vejledning tilrettes efter behov, såfremt Justitsministeriets vejledning giver anledning hertil.

Vejledning og beskrivelse er vedlagt som bilag, sammen med to supplerende skematiske oversigter angående erstatningsmuligheder samt arbejdsgang ved inberetning af arbejdsskader.

Derudover er der i anledning af ny lov pr. 1 januar 2016 udarbejdet en vejledning angående udmøntning af arbejdsgivers pligter i forhold forebyggelse og håndtering af arbejdsrelateret vold og trusler uden for arbejdstid. Vejledningen er vedlagt som bilag.

Håndtering af traumatiserende hændelser

Der er på foranledning af arbejdsgruppen udarbejdet en kort anbefaling målrettet arbejdsmiljøgrupper og MED-udvalg angående udarbejdelse af krisehandleplaner. Anbefalingen er vedlagt som bilag.

Der gives en mundtlig orientering om punkterne på mødet som supplement til de vedlagte bilag.

Indstilling:

Forvaltningen indstiller til

- at HovedMED godkender den reviderede Personalepolitik for Randers Kommune
- at HovedMED godkender de vedhæftede vejledninger og anbefalinger, som er udarbejdet angående håndteringen af hændelser med arbejdsrelateret vold og trusler.

Beslutning

Personalepolitikken blev godkendt med en enkelt sproglig justering. På forespørgsel blev det bekræftet, at chikane er omfattet af afsnittet om vold og trusler. Endvidere blev et forslag til udrulningsplan for politikken præsenteret og godkendt.

Vejledning til personalepolitikken vedrørende håndtering af spørgsmålet om politianmeldelse blev gennemgået, og vejledningerne blev tiltrådt. Det blev understreget, at vejledningerne justeres løbende, når der er lovændringer og afklarende fortolkninger.

Det blev endvidere oplyst, at der på baggrund af drøftelserne i arbejdsgruppen lægges op til en drøftelse af lønpolitikken i Hovedudvalget på kommende møde.

Bilag

Beskrivelse af håndtering af hændelser med vold og trusler og grundlag for vurdering af politianmeldelse

Vejledning til håndtering af hændelser med arbejdsrelateret vold og trusler

Oversigt vedr. sagsgegnge ved anmeldelse af arbejdsskade

Oversigt vedr. erstatningsmuligheder ved arbejdsrelateret vold og trusler

Vejledning til forebyggelse af arbejdsrelateret vold og trusler uden for arbejdstid

Anbefaling vedr. krisehandleplaner for traumatiserende hændelser

Personalepolitik 2016 med rettelsel der er markeret

Personalepolitik_Endelig udgave_11.3

Punkt 89: Dialogværktøj til drøftelse af ressourcer og arbejdsopgaver

81.00.00-A00-1-16

Sagsfremstilling

Indledning

I forlængelse af temadrøftelse om Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne i hovedudvalget i efteråret 2015 blev det besluttet, at en arbejdsgruppe under hovedudvalget skulle udarbejde et forslag til et dialogværktøj, som MED udvalgene kan bruge i deres løbende drøftelser af økonomi/budget herunder sammenhængen mellem ressourcer og arbejdsopgaver.

Arbejdsgruppen består af 4 lederrepræsentanter samt 4 medarbejderrepræsentanter og HR ligesom Kommunikation har ydet bistand. Arbejdsgruppen har nu udarbejdet endeligt forslag til et dialogværktøj til brug i MED udvalgene til drøftelse af økonomi/budget herunder sammenhængen mellem ressourcer og arbejdsopgaver. Hovedudvalget havde en førstebehandling af dialogværktøjet på mødet d. 8. februar, hvor det blev aftalt, at gruppen skulle lave en efterfølgende justering, som nu er tilføjet.

Arbejdsgruppen anbefaler, at hovedudvalget godkender dialogværktøjet.

Forslag fra arbejdsgruppen er vedhæftet til hovedudvalgets drøftelse og godkendelse.

Medarbejderrepræsentanterne Kirsten Thorup og Sonja Boye fremlægger på mødet dialogværktøjet og herunder forslag til plan for formidling af værktøjet i resten af organisationen.

Indstilling:

Forvaltningen indstiller til hovedudvalget at dialogværktøjet godkendes

Beslutning

Dialogværktøjet til håndtering af drøftelserne om sammenhængen mellem budget og ressourcer samt udrulningsplan herfor blev godkendt.

Bilag

Dialogværktøj - ressourcer og budget _____

Punkt 90: Orientering om sygefraværsindsats ”Mere tid og trivsel” i Randers Kommune

81.00.00-A00-1-16

Sagsfremstilling

Der gives på mødet en status på arbejdet med den tværgående sygefraværsindsats ”Mere tid og trivsel” i Randers Kommune.

Indstilling:

Forvaltningen indstiller til hovedudvalget at orienteringen tages til efterretning

Beslutning

Orienteringen blev taget til efterretning.

Punkt 91: Praktikpladser til flygtninge og familiesammenførte i Randers kommune

81.00.00-A00-1-16

Sagsfremstilling

På møde i Hovedudvalget den 8. februar blev det besluttet, at rammerne for etablering af virksomhedspraktikker for flygtninge og familiesammenførte skulle drøftes i fællesudvalget vedrørende job med løntilskud og virksomhedspraktikker. Hovedudvalget præsenteres for aftale, som ved dagsordenens offentliggørelse er under udarbejdelse. Bilag eftersendes.

Indstilling:

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget, at aftale om virksomhedspraktikker for flygtninge og familiesammenførte tages til efterretning.

Beslutning

Fra ledelsens side blev der orienteret om, at der foreligger 2 forslag til aftaler fra LO henholdsvis FTF/AC. Det blev tilkendegivet, at man fra ledelsens side er indstillet på at tiltræde dem begge under forudsætning, at de er forenelige med den nye lovgivning på området. Ledelsen er ligeledes indstillet på, at FTF/AC-aftalen kan indgå som en tillægsaftale til aftalen om socialt kapitel, og at LO-aftalen kan have karakter af en selvstændig aftale.

Punkt 92: Udmøntning af rammeaftale om det sociale kapitel

81.00.00-A00-1-16

Sagsfremstilling

På Hovedudvalgsmøde den 4. september 2015 blev det besluttet, at udmøntningen af det sociale kapitel skulle drøftes i fællesudvalget vedrørende job med løntilskud og virksomhedspraktikker med henblik på forelæggelse for Hovedudvalget. En arbejdsgruppe under fællesudvalget har udarbejdet vedhæftede forslag til godkendelse.

Indstilling:

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget, at udmøntningen af rammeaftale om det sociale kapitel godkendes.

Beslutning

Behandling af punktet skete i sammenhæng med punkt 91.

Bilag

AFTALE OM SOCIALT KAPITEL RANDERS KOMMUNE -10-03-16

Bilag-til aftale om udmøntning af rammeaftale

Punkt 93: Punkter til kommende møder

81.00.00-A00-1-16

Sagsfremstilling

Punkter til kommende møder:

- Forelæggelse af brugerundersøgelser (aftalt i december 2015)
- Drøftelse af kompetenceudvikling i Randers Kommune (aftalt i juni 2015)
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 senere møde er en drøftelse af hvordan der arbejdes videre med kompetenceudvikling fremadrettet.
- Ansættelsesproceduren i Randers Kommune

Beslutning

Det blev besluttet, at der nedsættes en arbejdsgruppe, som skal forberede behandlingen vedrørende ansættelsesproceduren i Hovedudvalget.

Punkt 94: Eventuelt

81.00.00-A00-1-16

Sagsfremstilling

Eventuelt

Beslutning

Der var intet til punktet.

Punkt 95: Evaluering af mødet

81.00.00-A00-1-16

Sagsfremstilling

Der lægges op til en kort evaluering af mødet.

Beslutning

Der var enighed om, at der havde været gode drøftelser om store temaer.