

REFERAT MED Hovedudvalg d. 04-09-2015

Mødedato Fredag d. 04. september 2015 kl. 10:00

Mødested D.2.58

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagorden.....	3
Godkendelse af referat.....	5
Meddelelser.....	7
Arbejds miljø.....	9
Opfølgning på temadrøftelse om trivselsaftalen.....	11
Orientering om budget 2016-19.....	13
Ansatte under Socialt kapitel 30.06.2015.....	15
Orientering om status på løntilskuds aftale i Randers Kommune.....	17
Ligestillingsredegørelse 2015.....	19
Lokal løndannelsen 2013-2015.....	23
Måltal for andel ansatte med ikke-vestlig baggrund, redegørelse 2014.....	26
Sygefravær 1. halvår 2015.....	30
Tværgående sygefraværindsats 2015-2016.....	32
Drøftelse af et eventuelt serviceeftersyn af Personalepolitikken.....	35
Ændring af et lokalt MED-udvalg på Ældreområdet.....	37
Ny erhvervs politik.....	39
Punkter til kommende møder.....	41
Evaluerings af mødet.....	43
Eventuelt.....	45

Punkt 111: Godkendelse af dagorden

81.38.04-A00-1-15

Godkendelse af dagorden

Sagsfremstilling

Godkendelse af dagsorden

BESLUTNING

Godkendt

Punkt 112: Godkendelse af referat

81.38.04-A00-1-15

Godkendelse af referat

Sagsfremstilling

Godkendelse af referat

BESLUTNING

Godkendt

Punkt 113: Meddelelser

81.38.04-A00-1-15

Meddelelser

Sagsfremstilling

- Status vedrørende elektroniske personalesager
- Status vedrørende arbejdet med hovedudvalgets forretningsorden
- Status på arbejdet med det nye ledelsesgrundlag

BESLUTNING

- P-sager: der blev orienteret om status, herunder at det er aftalt, at Personale og HR udarbejder folder med henblik på vejledning til de ansatte. Folderen sendes til gennemsyn ved medlemmerne af arbejdsgruppen.

- HU's forretningsorden: der blev orienteret om det hidtidige arbejde, herunder der er aftalt justeringer i den eksisterende forretningsorden, og at der står uafklarede punkter tilbage. Det blev aftalt, at arbejdsgruppen indkaldes på ny.

- Ledelsesgrundlaget: Der blev orienteret om status på dette arbejde, herunder at lederforum behandler sagen den 14. september, og at materialet herefter fremsendes til Hovedudvalgets medlemmer.

Punkt 114: Arbejdsmiljø

87.01.02-A00-1-15

Arbejds miljø

Sags fremstilling

Orientering om aktuelle arbejdsmiljøpunkter, herunder status på planlægning af arbejdsmiljøkonferencen den 6. oktober.

BESLUTNING

Orienteringen blev taget til efterretning.

Punkt 115: Opfølgning på temadrøftelse om trivselsaftalen

81.38.04-A00-1-15

Opfølgning på temadrøftelse om trivselsaftalen

Sagsfremstilling

I forlængelse af temadrøftelsen om trivselsaftalen i Hovedudvalget den 18. august fremlægges en opsummering fra mødet, og der lægges op til en drøftelse af hvordan der arbejdes videre med emnet.

Vedrørende sammenhængen mellem ressourcer og arbejdsomfang skal ledelsen i forbindelse med budgetbehandlingen i det øverste medindflydelsesorgan redegøre for budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold, herunder eventuelle konsekvenser i forhold til sammenhængen mellem ressourcer og arbejdsomfang. Denne redegørelse er relevant at drøfte ikke mindst på det decentrale niveau i lokale MED- udvalg og/eller personalemøder. Og der er en erkendelse af, at det i praksis er svært at få en kvalificeret debat om, hvordan der leves op til rammeaftalen i denne sammenhæng.

Der er derfor i Hovedudvalget enighed om, at udvalget vil give nogle gode råd til organisationen om, hvordan man kan håndtere denne debat. Disse gode råd omfatter hvilke elementer, der kan indgå i debatten samt ideer til metoder til at gennemføre debatten. Der kan ligeledes hentes inspiration fra MED-udvalg, der har haft en givtig diskussion om emnet. Der er enighed om, at stillingtagen til håndtering af de gode råd og formidlingen heraf drøftes på møde i Hovedudvalget den 4. september.

Udover den ovennævnte drøftelse er der fra temamødet om trivselsaftalen konsensus om, at indsatsen omkring sygefravær skal være højt prioriteret. Dette omfattende emne er sat på dagsordenen i kraft af beslutningen om den forestående tværgående indsats, som omfatter alle direktørområder og med en stærk involvering og forankring af aktiviteterne i MED-systemet.

Der blev ligeledes peget på et behov for brush-up på personalepolitikken, hvilket er dagsordensat på møde i HMU den 4. september. Herudover blev peget på en stærkere formidling af gode historier og videndeling af aktuelle temaer, som trivselsaftalen omhandler – som eksempel blev nævnt succeshistorier fra arbejdspladserne om stresshåndtering.

Ovenstående leder til en præcisering af temadrøftelsen den 7. september mellem Hovedudvalget og Økonomiudvalget. På dette møde skal udvalget informeres om, hvad der ligger i rammeaftalen og den konsensus, der er opnået i Hovedudvalget. Og på baggrund heraf kan gennemføres en drøftelse af:

- Hvad det er vigtigt at diskutere for at få budgetter og arbejdsopgaver til at hænge sammen
- Ideer til hvordan man kan gøre det

FORVALTNINGEN INDSTILLER TIL HOVEDUDVALGET AT

Udvalget drøfter håndtering af gode råd til organisationen angående drøftelse af sammenhængen mellem ressourcer og arbejdsomfang

BESLUTNING

Det konkluderes, at ledelse og medarbejdere i fælleskab gerne vil udvikle et værktøj med henblik på at styrke dialogen om sammenhæng mellem budget og ressourcer i organisationen, idet der er enighed om, at emnet skal behandles i MED-systemet. Fra ledelsens side blev det tilkendegivet, at der vil være metodefrihed i indhold og form ved dette værktøjs anvendelse decentralt. Medarbejderrepræsentanterne fandt, at metodefriheden ikke kan aftales på forhånd, men valgte alligevel at indgå i arbejdsgruppen. Ledelsen tager initiativ til nedsættelse af en arbejdsgruppe, der kan arbejde videre med emnet, og medarbejderrepræsentanterne meddeler, hvem de udpeger som repræsentanter i arbejdsgruppen.

Punkt 116: Orientering om budget 2016-19

81.38.04-A00-1-15

Orientering om budget 2016-19

Sagsfremstilling

Der gives en orientering ved formanden i forhold til budget 2016-19.

For materiale henvises til Broen hvor al budgetmateriale er tilgængeligt samt udleveret materiale ved budgetorienteringen d. 28. august 2015

Budgetmateriale offentliggøres d. 28. august hvor der er budgetorientering for formænd og næstformænd i MED, MED hovedudvalget, folkeoplysningsudvalget, de 3 råd; ældrerådet, handicaprådet samt udsatte rådet.

Der er høringsperiode i MED organisationen fra d. 28. august til d. 10. september. Her har alle MED udvalg i Randers Kommune mulighed for at afgive et eventuelt høringssvar. Information herom er sendt ud.

Hovedudvalget har på mødet d. 4. september mulighed for at afgive et eventuelt høringssvar til budget 2016-19.

FORVALTNINGEN INDSTILLER TIL

Indstilling

Der indstilles til hovedudvalget

at orienteringen tages til efterretning, og at der eventuelt udarbejdes et høringssvar til budget 2016-19.

BESLUTNING

Orienteringen blev taget til efterretning. Hovedudvalget drøftede vanskelighederne ved at afgive høringssvar på det foreliggende grundlag. Der blev tilkendegivet mulighed for at indlevere høringssvar umiddelbart efter 2. behandling af budgettet.

Punkt 117: Ansatte under Socialt kapitel 30.06.2015

81.00.00-A00-7-11

Bilag

Ansatte under socialt kapitel 30.06.2015

Ansatte under Socialt kapitel 30.06.2015

Sagsfremstilling

Ansatte under socialt kapitel 30.6.2015

Personale og HR udarbejder kvartalvise opgørelse, der viser udviklingen i ansatte under socialt kapitel, som omfatter ansatte i fleksjob, skånejob, løntilskud, seniorjob og servicejob. Opgørelsen bliver lavet ultimo kvartalsmåneden.

Fleksjob

Udviklingen af ansatte efter socialt kapitel viser for ansatte i fleksjob en mindre stigning i 2. kvartal 2015 i forhold til 1. kvartal på 0,42 %.

Andelen af micro fleksjob udgør 20,25 % af ansatte i fleksjob, hvor andelen i 1. kvartal var på 22,03 %.

Skånejob

Ansatte i skånejob er uændret på 15 personer

Løntilskud

For personer i løntilskud viste udviklingen et fortsat fald fra 1. kvartal 2015 til 2. kvartal 2015 på 44,30 %, hvilket er begrundet i ændrede regler på beskæftigelsesområdet.

Seniorjob

Ansatte i seniorjob er uforandret på 64 personer

Servicejob

Der er med udgangen af 2 kvartal 2015 ikke længere ansat personer i servicejob.

For uddybende kommentarer henvises til vedlagte bilag

INDSTILLING:

Forvaltningen indstiller til at

orienteringen bliver taget til efterretning og notatet bliver sendt til orientering i Hoved-MED

Direktionen, 6. august 2015, pkt. 129:

Tiltrådt

BESLUTNING

Orientering taget til efterretning.

Punkt 118: Orientering om status på løntilskudsaf tale i Randers Kommune

81.38.04-A00-1-15

Bilag

Samarbejdsaf tale mellem Jobcenter Randers

Notat HMU - løntilskud mm 27 08 2015 (2)

Orientering om status på løntilskudsaftale i Randers Kommune

Sagsfremstilling

På hovedudvalgsmødet d.15. juni under punktet "Ansatte under socialt kapitel" blev det aftalt, at hovedudvalget på et kommende møde forelægges en status på løntilskud i Randers Kommune.

Bilag eftersendes.

FORVALTNINGEN INDSTILLER TIL

Indstilling

Der indstilles til hovedudvalget
at orienteringen tages til efterretning

BESLUTNING

Arbejdsmarkedschefen orienterede om de nye rammer på beskæftigelsesområdet i relation til løntilskudsansættelser.

Det blev besluttet, at Arbejdsmarkedschefen tager initiativ til indkaldelse af medlemmerne i det fællesudvalg, som blev etableret i forbindelse med den forstærkede indsats vedrørende praktik og løntilskud i 2012 med henblik på at udarbejde forslag til at udmønte bestemmelserne i rammeaftalen om socialt kapitel i Hovedudvalget.

Punkt 119: Ligestillingsredegørelse 2015

81.00.15-A00-1-15

Bilag

Ligestilling 2015

cf3bc947-7a50-4280-9292-5171f08359c1

6cf6fd33-ab4e-4db1-9303-c8d983d93ea5

Ligestillingsredegørelse 2015

RESUME

Formålet med kommunernes ligestillingsredegørelser er at gøre status for indsatsen for at fremme ligestilling af kvinder og mænd i kommunerne. Ligestillingsredegørelserne bidrager endvidere til videndeling og erfaringsudveksling og som inspiration til det videre arbejde med ligestilling

Sagsfremstilling

Formål

Formålet med ligestillingsredegørelsen er at gøre status for indsatsen for at fremme ligestilling af kvinder og mænd i kommunen. Ligestillingsredegørelsen bidrager endvidere til videndeling og erfaringsudveksling og som inspiration til det videre arbejde med ligestilling.

Social - og Indenrigsministeriet, stiller et indberetningsskema til rådighed for indberetning af ligestillingsredegørelsen. Skemaet indeholder 20 spørgsmål, heraf 10 spørgsmål vedrørende personaleområdet og 10 spørgsmål vedrørende kommunens kerneydelser (borgerrettede ydelser).

Ligestillingsredegørelsen skal vedtages af byrådet og indsendes efterfølgende til Ministeriet for Børn, Ligestilling Integration og Sociale Forhold, **senest den 1 november 2015**.

Resultaterne fra årets ligestillingsredegørelser bliver offentliggjort på www.ligestillingidanmark.dk i foråret 2016.

Lovgrundlag

Efter ligestillingslovens § 5a skal alle kommuner indberette ligestillingsredegørelser i ulige år. Ligestillingsredegørelsen følger op på ligestillingslovens § 4 om, at alle offentlige myndigheder inden for deres område skal arbejde for ligestilling og indarbejde ligestilling i al planlægning og forvaltning. Der redegøres udelukkende for ligestilling af kvinder og mænd.

Ligestilling i Randers Kommune

Det er femte gang Randers Kommune udarbejder en ligestillingsredegørelse til Ministeriet for Børn, Ligestilling Integration og Sociale Forhold, og proceduren er den samme som de foregående år. Indberetningsskemaet er udfyldt af Personale og HR efter forespørgsel i de respektive forvaltninger hvorvidt og hvordan der arbejdes med kønsligestilling.

Randers Kommune er opmærksom på ligestilling i alle dets aspekter, herunder i relation til handicap, køn, alder og etnicitet. Personalepolitikken lægger med sine værdier - særligt Ligeværdighed og Forskellighed - op til drøftelser omkring ligestilling mellem kvinder og mænd. Personalepolitikken er også et redskab til drøftelse af forventninger, mål og regler, der knytter sig til arbejdspladsen.

Nedenfor er nævnt en række områder, hvor ligestilling indgår i arbejdet i Randers Kommune:

- Ved rekruttering/ansættelse af nye medarbejdere og ledere er der specifikt fokus på ligestilling
- I forbindelse med arbejdspladsvurderinger (APV senest fra 2013) og i sygefraværstatistikken er spurgt ind til køn, hvilket muliggør anvendelse af kønsopdelte data.
- I forbindelse med nedsættelse af Medborgerskabsråd med start 1. september 2015 er der i udvælgelsesfasen af rådets medlemmer lagt særlig vægt på at få en repræsentativ gruppe, både hvad angår køn, alder, etnicitet, erhvervsprofil, bopæl mv.
- Borgerinddragelsesforløb i forbindelse med (Mobilt Kommune Kontor), hvor fokus i planlægningsfasen har været, hvordan får vi kontakt med mange borgere på tværs af køn, alder og socioøkonomiske forhold.
- På kommunens platforme som hjemmeside, foldere, pjecer og andet informationsmateriale

iagttages, at der i billeder og tekst enten ageres kønsneutralt eller tages højde for en ligelig repræsentation af køn, ligesom etnicitet tages i betragtning.

- Inden for fritid og kulturforvaltningen har man særskilt valgt at støtte projekter til fremme af fx pigers deltagelse i rytmisk musik samt fremme af netværk af etniske minoritetskvinder,

Fordeling af kvinder og mænd i procent i Randers Kommune

	Randers Kommune				Alle kommuner	
	Kvinder 2013	Mænd 2013	Kvinder 2015	Mænd 2015	Kvinder 2015	Mænd 2015
Niveau 1 Topchefer	20	80	20	80	27	73
Niveau 2 Chefer	30	70	33	67	46	54
Niveau 3 Øvrige chefer	58	42	66	34	69	31
Alle ansatte	80	20	79	21	65	35
Note: Data er trukket (februar 2015) fra kommunernes og regionernes løndatakontor.						

Der er kommet flere kvinder i 2015 i forhold til 2013 både inden for niveau 2 Chefer og niveau 3 Øvrige chefer, mens andelen af kvinder for alle ansatte er næsten uforandret.

I forhold til alle kommuner er der større andel af kvinder i Randers Kommune med 80 % mod 65 % i alle kommuner. Inden for chefer er der i alle kommuner en større andel af chefer i forhold til Randers Kommune.

Køns sammensætning af råd, nævn og udvalg

Af Ligestillingslovens kapitel 4 "Køns sammensætning i offentlige udvalg, kommissioner og lign." fremgår det, at formålet med reglerne er at påvirke bestyrelsessammensætningerne kønsmæssigt. Reglerne gælder, når byrådet udpeger medlemmer efter indstilling fra andre myndigheder eller organisationer. Ifølge bestemmelserne skal myndigheder eller organisationer, der stiller forslag om et medlem af udvalg mv., der skal udpeges af byrådet, foreslå både en kvinde og en mand. Hvis myndigheder og organisationer ikke udpeger eller indstiller medlem af begge køn, kan et enigt byråd beslutte at lade pladser stå tomme i råd, nævn og udvalg.

Nedenfor fremgår antal af medlemmer fordelt efter køn, som er valgt af byrådet efter indstilling fra en myndighed eller organisation.

Fordeling af kvinder og mænd i råd, nævn og udvalg i Randers Kommune

	Kvinder 2013	Mænd 2013	Kvinder 2015	Mænd 2015
Beboerklagenævnet	0	2	0	2
Handicaprådet	3	4	2	3
Bevillingsnævnet	1	1	1	1
Taxinævn	0	5	0	4
Integrationrådet	1	3	1	3
Bevaringsudvalget	2	3	1	4
Huslejenævnet	0	2	0	2
Havnebestyrelsen	0	2	0	2
Medbogenskabsrådet 1)			0	1
Det lokale beskæftigelsesråd 2)	4	8	6	7
I alt	11	30	11	29
1) Træder i kraft 1. september 2015				
2) Ophørte 1. januar 2015 med den nye beskæftigelsesreform				

Kvindens andel af nævn, råd og udvalg er steget fra 27 % i 2013 til 28 % i 2015

Tidsplan for Ligestillingsredegørelse 2015 i Randers Kommune

Aktivitet	Tidshorisont
Drøftelse og godkendelse i Direktion	27. august 2015
Orientering i Hoved-MED	4. september 2015
Godkendelse i Økonomiudvalget	21. september 2015
Vedtagelse i Byrådet	8. oktober 2015
Indberetning til Ministeriet for Børn, Ligestilling Integration og Sociale Forhold	30. oktober 2015

**./ Ligestillingsredegørelse 2015 - indberetningskema til Ministeriet for Børn, Ligestilling
Integration og Sociale Forhold, er vedhæftet sagsfremstillingen**

ØKONOMI

Ingen

INDSTILLING:

Forvaltningen indstiller til

at Ligestillingsredegørelse 2015 drøftes og vedtages.

Direktionen, 27. august 2015, pkt. 147:

Taget til efterretning.

BESLUTNING

Orienteringen blev taget til efterretning. Det blev aftalt, at der skal være et eftersyn af det materiale, som Randers kommune anvender for eksempel i forbindelse ansættelser og synliggørelse af Randers kommune. Ledelsen tager initiativ til at indkalde et par medarbejderrepræsentanter til et sådant eftersyn.

Punkt 120: Lokal løndannelsen 2013-2015

81.00.00-I00-1-15

Bilag

Udmøntning lokal løndannelse 2013 - 2015

e0b3649f-9258-419c-b3b1-9b666db8df63

Lokal løndannelsen 2013-2015

Sagsfremstilling

Baggrund

På hovedudvalgets møde den 15. juni 2015 blev det besluttet på et kommende møde at fremlægge en status på udmøntning af lokal løndannelse.

Den lokale løndannelse blev i overenskomstforliget 2011 – 2013 sat fri af tidligere bindinger.

Der er således ikke centralt afsat nye midler til lokal løndannelse, hvilket er fastholdt i den netop overståede overenskomstperiode for 2013- 2015.

Udviklingen 2013 – 2015

Udviklingen i lokal løndannelse i perioden 2013 – 2015 viser et mindre fald i Randers Kommune på 0,09 %.

Faldet er mindre end faldet på landsplan på – 0,18 %. Som det fremgår af tabellen, har der i kommunerne i Region Midtjylland samlet set været en mindre stigning i lokal løndannelse på 0,16 %.

Månedslønnede lokal løndannelse 1)	mar-13	mar-15	Udvikling 2013- 2015
Randers Kommune	7,48%	7,39%	-0,09%
Kommuner Region Midtjylland	8,11%	8,27%	0,16%
Hele landet	8,67%	8,49%	-0,18%

1) Månedslønnede ekskl. elever, fleksjob og ekstraordinært ansatte

Kilde. Kommunernes og Regionernes Løndatakontor (KRL)

Konklusion

Randers Kommune har stort set fastholdt den lokale løndannelsen i perioden marts 2013 – marts 2015 med et mindre fald på under 0,1 %.

Der har været mindre fald i den lokale løndannelse inden for de fleste større overenskomstgrupper bortset fra socialrådgivere, pædagogmedhjælpere og lærere.

Som udgangspunkt lå Randers kommune i 2013 under landsgennemsnittet. Som det fremgår af vedhæftet notat blev niveauet for lokal løndannelse i perioden 2011 – 2013 ikke fastholdt i Randers kommune, hvilket primært skyldtes ændringer i lokalaftalen på lærerområdet, ændringer af lønnen for 50 ledere inden for ældreområdet med forhøjelse af grundløn og bortfald af lokale lønde og en tilsvarende ændring inden for dagtilbudsområdet.

./ I vedlagte notat er udviklingen nærmere beskrevet

INDSTILLING:

Forvaltningen indstiller til at notatet bliver taget til orientering samt sendes videre til orientering i Hoved-MED

Direktionen, 6. august 2015, pkt. 131:
Taget til efterretning.

BESLUTNING

Orienteringen blev taget til efterretning. Med henvisning til notatet, som er vedhæftet sagen som bilag, er det konstaterbart, at der generelt er begrænsede midler til rådighed. Det blev præciseret, at tillidsrepræsentanter uanset den omstændighed, at der er begrænsede midler, har krav på lønforhandling med ledelsen, når der fremsættes anmodning herom.

Punkt 121: Måltal for andel ansatte med ikke-vestlig baggrund, redegørelse 2014

81.00.00-G00-2-15

Bilag

Måltal ansatte ikke vestlig baggrund

e0251d7d-09c4-436a-a5c8-20afb6af8cc8

b282d13a-c5db-45fa-9daa-9453c5e17d53

Måltal for andel ansatte med ikke-vestlig baggrund, redegørelse 2014

RESUME

Fremlægelse af den årlige redegørelse vedrørende måltal for andelen af ansatte i Randers kommune med ikke-vestlig baggrund

Sagsfremstilling

Indledning

I trepartsaftalen fra 2007 er det aftalt, at alle kommuner skal opstille måltal for hvor stor en del af kommunens medarbejdere, der skal være indvandrere eller efterkommere med ikke-vestlig baggrund. Kommunernes Landsforening (KL) opfordrer til, at kommunerne opgør antallet af medarbejdere på fem hovedområder - og den systematik følger Randers kommune:

- Det administrative område: kontorphersonale, akademisk personale, socialrådgivere m.fl.
- Børn- og ungeområdet: pædagoger, dagplejere m.fl.
- Teknisk område samt service: rengøringspersonale, specialarbejdere, håndværkere, beredskabsbrandpersonale m.fl.
- Undervisningsområdet: børnehaveklasseledere, lærere, skolepsykologer m.fl.
- Ældre, sundhed og handicap: social- og sundhedspersonale, sygeplejersker, læger m.fl.

Måltal i Randers Kommune

Randers Kommunes måltal for indvandrere eller efterkommere med ikke-vestlig baggrund er; at andelen for den samlede kommune og de enkelte hovedområder, som minimum skal afspejle arbejdsstyrkens sammensætning. Den samlede arbejdsstyrke i Randers Kommune var i 2014 på 44.872 personer, heraf er 1.658 (3,69 %) indvandrere eller efterkommere med ikke-vestlig baggrund.

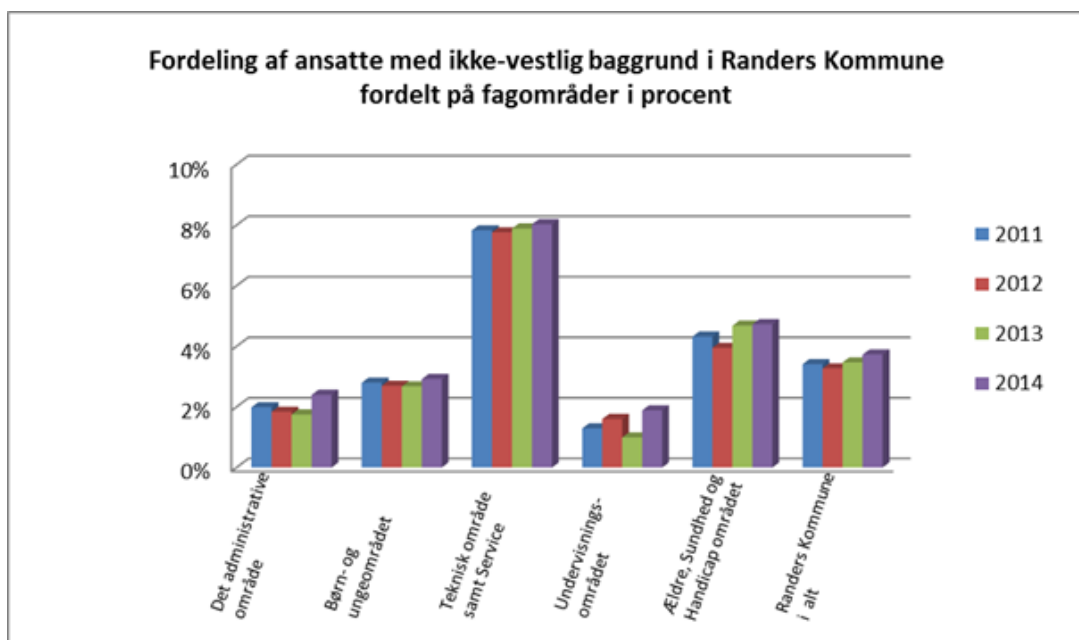
I 2014 havde Randers Kommune 9.651 ansatte (både måneds- og timelønnede), jf. særkørsel fra Danmarks Statistik og Kommunernes og Regionernes Løndatakontor (KRL), heraf var 360 (3,73 %) indvandrere eller efterkommere med ikke-vestlig baggrund. Denne andel udgjorde i 2013 3,47 %, i 2012 udgjorde den 3,27 % og i 2011 udgjorde den 3,41 %. Tallene fremgår af Tabel 1 og Figur 1.

Tabel 1: Ansatte med ikke-vestlig baggrund i Randers Kommune fordelt på fagområder, 2011-2014

Ansatte med ikke-vestlig baggrund i Randers Kommune fordelt på fagområder, 2011-2014

Fag-område	Det administrative område		Børn- og ungeområdet		Teknisk område samt Service		Undervisningsområde		Ældre, Sundhed og Handicap området		Randers Kommune i alt	
	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%
2014	32	2,40 %	87	2,92 %	74	8,03 %	28	1,89 %	139	4,73 %	360	3,73 %
2013	23	1,75 %	75	2,68 %	71	7,89 %	12	0,99 %	134	4,68 %	315	3,47 %
2012	24	1,84 %	80	2,70 %	67	7,76 %	22	1,60 %	114	3,95 %	307	3,27 %
2011	26	1,99 %	82	2,80 %	68	7,83 %	18	1,29 %	129	4,32 %	323	3,41 %

Figur 1: Fordeling af ansatte med ikke vestlig baggrund i Randers Kommune.



Måltal – målsætning opnået

Randers Kommune opfylder samlet set målsætningen med at have flere ansatte med ikke vestlige baggrund med 3,73 % ansatte i Randers Kommune i forhold til den samlede arbejdsstyrke i Randers kommune med 3,69 %.

I forhold til de enkelte fagområder er målsætningen opfyldt for to ud af fem områder.

Alle fagområder har en stigende andel af ansatte med ikke vestlig baggrund fra 2013 – 2014.

Ansatte i Randers Kommune fordelt på fagområde, alder og etnicitet

I lighed med tidligere år fremlægges her en opgørelse over de ansattes aldersmæssige fordeling og etnicitet på de 5 fagområder, som fremgår af Tabel 2. jf. vedlagte bilag

Antallet af ansatte med ikke-vestlig baggrund er steget mest i de yngre aldersgrupper fra 2013- 2014.

Aldersgruppen 25-34 år har haft en stigning på 1,14 procentpoint,

aldersgruppen for de 16-24 år har der været en stigning på 0,43 procentpoint, og i aldersgruppen 35-44 har der været en stigning på 0,51 procentpoint.

Indenfor fagområderne har der været størst stigning inden for Ældre, Sundhed og Handicap med 0,90 procentpoint og det administrative område med 0,65 procentpoint for ansatte med ikke-vestlig baggrund fra 2013-2014.

Konklusion

- Randers Kommune opfylder målsætningen med at have flere ansatte med ikke vestlige baggrund med 3,73 % ansatte i Randers Kommune i forhold til den samlede arbejdsstyrke i Randers kommune med 3,69 %.
- Alle fagområder har en stigende andel af ansatte med ikke vestlig baggrund 2013 - 2014.
- Antallet af ansatte med ikke-vestlig baggrund er steget mest i de yngre aldersgrupper.
- Der har været størst stigning inden for Ældre, Sundhed og Handicap og det administrative område.

ØKONOMI

Ingen

INDSTILLING:

Forvaltningen indstiller til Byrådet via Hovedudvalget og Økonomiudvalget, at redegørelsen tages til

efterretning

Direktionen, 27. august 2015, pkt. 148:
Taget til efterretning.

BESLUTNING

Orienteringen blev taget til efterretning.

Punkt 122: Sygefravær 1. halvår 2015

81.28.00-A00-2-13

Bilag

Sygefravær 1 halvår 2015

Sygefravær 1. halvår 2015

Sagsfremstilling

Sygefravær 1 halvår 2015

Sygefraværet i Randers Kommune er for 1 halvår 2015 opgjort til 5,73 %. Der er tale om en betydelig stigning i forhold til 1 halvår 2014, med 0,63 %, hvor sygefraværet var på 5,10 %.

Så stigningen der var fra 1 kvartal 2014 – 1 kvartal 2015 på 0,62 % i er altså fastholdt for 1 halvår 2015.

Der er stigning i sygefraværet inden for alle direktørområder. Størst har stigningen været inden for Miljø og Teknik med 1,29 %, mens den mindste stigning har været inden for Sundhed og Ældre med 0,49 %.

Sundhed og Ældre har den højeste sygefraværsprocent på 6,08 %.

Sygefraværsdage pr. helårsansat (Fravær opgøres i kalenderdage pr. helårsansat)

Antallet af sygefraværsdage 1 halvår 2015 er opgjort til 9,6 og der er tale om en stigning på 1,1 fraværsdag i forhold til 1 halvår 2014. Miljø og Teknik har haft den største stigning i antallet af fraværsdage på 2,0 mens Børn, Skole og Kultur har haft den mindste stigning på 0,9 fraværsdag pr. helårsansat.

Årsager

Langt den overvejende del af sygefraværet udgør sygdom.

Ser man på udviklingen i sygefraværet på de enkelte årsager viser det, at sygefraværet i forbindelse med arbejdsskader og for § 56 ansatte er faldet med 0,01 %, mens sygefraværet er steget med 0,65 % for almindeligt sygefravær fra 1 halvår 2014 – 1 halvår 2015.

Kort og langt

Opgørelsen for 1 halvår 2015 viser en stigning i det korte sygefravær på 0,19 % point

Alle direktørområder har haft en stigning i det korte sygefravær fra 1 halvår 2014 – 1 halvår 2015 størst inden Social og Arbejdsmarked med 0,34 %.

For det lange sygefravær (sygefravær i % af timer \geq 15 dage) har der i 1 halvår 2015 været en betydelig stigning på 0,44 % point i forhold til 1 halvår 2014.

Alle direktørområder har haft en stigning i det lange sygefravær, højest inden for Miljø og Teknik med 1,02 %.

./. Se uddybende beskrivelse i vedlagte bilag.

INDSTILLING:

Forvaltningen indstiller til

at orienteringen bliver taget til efterretning, og sagen sendes videre til orientering i Hoved-MED

BESLUTNING

Taget til efterretning

Punkt 123: Tværgående sygefraværindsats 2015-2016

81.28.00-A00-3-15

Bilag

Projektbeskrivelse tværgående sygefraværindsats

Tværgående sygefraværindsats 2015-2016

Sagsfremstilling

Der lægges op til en drøftelse af den fremtidige indsats til nedbringelse af sygefraværet i Randers kommune, sådan som den er beskrevet i vedhæftede projektbeskrivelse "Mere tid og trivsel". Der er på møde i Hovedudvalget den 15. juni orienteret om den indsats, der er igangsat på Ældreområdet. Og Hovedudvalget tilsluttede sig, at en sådan indsats skal udbredes til de fire øvrige direktørområder.

Formålet med en sygefraværindsats på alle direktørområder er i lighed med formålet på ældreområdet at få reduceret sygefraværet og opnå flere langtidsfriske medarbejdere. Samtidig er formålet at sikre en optimal håndtering af det nuværende sygefravær og at skabe en kultur, hvor der gøres op med myter og tales åbent om sygefravær.

Målet med sygefraværindsatsen er, at Randers Kommune opfylder måltallet for det samlede sygefravær på 4,5 procent (omregnet i kalenderdage: 15,2 dage pr. medarbejder) i december 2016 i overensstemmelse med de måltal, som er besluttet af økonomiudvalget i juni 2014.

Aktiviteten foreslås tilrettelagt som en emergent proces, hvor indsatsen løbende tilpasses. Der lægges op til, at forløbet tilrettelægges i fem faser: Analysefasen, Visionsfasen, Udviklingsfasen, Implementeringsfasen og Evalueringsfasen.

Som basis for indsatsen gennemføres en analyse. Den kortlægger det faktiske sygefravær på de enkelte arbejdspladser, og afdækker samtidig forandringsbehovet. Efter følgende opstilles visioner og konkrete målsætninger for de enkelte arbejdspladser samt kritiske faktorer for målopfyldelsen. Dernæst udvikles de konkrete aktiviteter, som giver den største nedbringelse af sygefraværet. Den emergente procesmodel indebærer, at indsatserne løbende evalueres og justeres, og der kan ske udskiftning af indsats for at sikre målopfyldelse. Den samlede indsats bliver således en proces, hvor arbejdet og resultater fra én fase vil have indflydelse på den efterfølgende fase.

Med en tværgående sygefraværindsats bliver håndteringen af sygefraværet et fælles anliggende med afsæt i ledelse og fælles fokus. Toplevelsen prioriterer indsatsen, og vil sammen med MED-organisationen fastsætte overordnede måltal. De daglige ledere er rollemønstre og bærere af en motiverende kultur, hvor man kan tale åbent om sygefravær. De lokale MED-udvalg omsætter de overordnede målsætninger til praksis og sikrer, at dialogen og indsatsen når ud til alle medarbejdere. Et mål er også, at medarbejderne får mere tid og derved bedre kvalitet i udførelsen af kerneopgaven, samt at de tager medansvar for egen og hinandens trivsel.

Vedhæftet projektbeskrivelse af tværgående sygefraværindsats indeholder følgende afsnit:

- Sygefraværindsatsen på ældreområdet
- Overordnet projektbeskrivelse for implementering af "Mere tid og trivsel" i hele organisationen
- De konkrete aktiviteter for hvert direktørområde
- Organisering
- Overordnet tidsplan
- Ressourceforbrug og ekstern konsulent
- Tidsplan for udbud og beslutning om indsatsen
- Bilag med skematisk oversigt med overordnet tidsplan samt tidslinje for aktiviteter på de respektive direktørområder

INDSTILLING:

Forvaltningen indstiller til hovedudvalget at den tværgående sygefraværindsats: "Mere tid og trivsel" drøftes.

BESLUTNING

Projektbeskrivelsen blev tiltrådt.

Der var enighed om, at der i forbindelse med indsatsen kan opstå behov for at behandle temaer af

tværgående karakter, som bør rejses i regi Hovedudvalget, ligesom visse temaer mest hensigtsmæssigt håndteres på decentralt niveau. Ligeledes bør sygefraværsindsatsen knyttes sammen med initiativer i forbindelse med serviceeftersyn af personalepolitikken.

Det blev endvidere aftalt, at sygefraværsindsatsen fremtidigt er fast punkt på HMU-møderne. Jfr. punkt 124, og at der i forbindelse med kommende møder skal forberedes oplæg om nogle af de emner, der er af generel karakter. Formandskabet drøfter den konkrete fremgangsmåde.

Punkt 124: Drøftelse af et eventuelt serviceeftersyn af Personalepolitikken

81.38.04-A00-1-15

Drøftelse af et eventuelt serviceeftersyn af Personalepolitikken

Sagsfremstilling

Der lægges op til en drøftelse af om der skal ske et eventuelt serviceeftersyn af Personalepolitikken.

FORVALTNINGEN INDSTILLER TIL

Forvaltningen indstiller til hovedudvalget at det drøftes om der skal laves et eventuelt serviceeftersyn af Personalepolitikken

BESLUTNING

På baggrund af drøftelsen kan det konkluderes, at Hovedudvalget i udgangspunktet finder den eksisterende personalepolitik tidssvarende og dækkende. Der var ligeledes enighed om, at der er behov for en opdatering af visse elementer i personalepolitikken. Endvidere blev det påpeget, at der er behov for, at personalepolitikken genopfriskes i hele organisationen, og at den bringes i spil i forbindelse med konkrete indsatser og aktiviteter, som er prioriteret – for eksempel sygefraværsindsatsen og implementeringen af det nye ledelsesgrundlag.

Formandskabet drøfter den konkrete fremgangsmåde vedrørende det videre arbejde angående personalepolitikken herunder, hvordan der på kommende møde i Hovedudvalgt gennemføres en drøftelse af sammenhængen mellem værdierne i personalepolitikken og sygefraværsindsatsen jfr. pkt. 123 .

Punkt 125: Ændring af et lokalt MED-udvalg på Ældreområdet

81.00.00-A00-18-14

Bilag

henvendelse fra lokal-MED område SYD

Område Nord adm og pedel med underskrifter

Ændring af et lokalt MED-udvalg på Ældreområdet

Sagsfremstilling

Der henvises til vedhæftede 2 henvendelser fra det lokale MED, Teknisk Service og Administration område SYD samt lokal MED administration og pedeller område Nord. Begge ældreområdet. Heri anmodes om, at Hovedudvalget tiltræder anmodningerne om at ændre det lokale MED udvalg til personalemøde med MED-status. Anmodningen begrundes med, at der som følge af etableringen af Ejendomsservice skal overdrages et antal medarbejdere, således at det fremtidigt er rationelt og meningsfuldt, at der vedtages den foreslåede struktur.

FORVALTNINGEN INDSTILLER TIL HOVEDUDVALGET

at det tiltrædes, at lokalt MED, Teknisk Service og Administration ændres til personalemøde med MED-status
at det tiltrædes at lokalt MED, Administration og pedeller ændres til personalemøde med MED status

BESLUTNING

Tiltrådt.

Punkt 126: Ny erhvervs politik

24.00.00-A00-14-14

Bilag

Erhvervs politik høringsudkast

Ny erhvervs politik

RESUME

Der er udarbejdet forslag til et høringsudkast til en ny erhvervs politik. Politikken er, med udgangspunkt i vision 2021, formuleret på baggrund af en proces med inddragelse af foreninger og øvrige interessenter.

Sagsfremstilling

Der er udarbejdet forslag til et høringsudkast til en ny erhvervs politik. Politikken er, med udgangspunkt i vision 2021, formuleret på baggrund af input fra en inddragelsesproces, hvor mere end 50 repræsentanter fra erhvervsliv, arbejdsmarkedets parter, uddannelsesinstitutioner og interesseorganisationer har medvirket.

Temaerne i politikken er

- Erhvervsservice
- Arbejdskraft
- Infrastruktur herunder digital infrastruktur
- Digitalisering
- Industri
- Iværksætteri

Økonomiudvalget sender forslaget i høring hos foreninger, arbejdsmarkedets parter og andre nøgleinteressenter i Randers Kommune, som er blevet tilbudt at få præsenteret høringsudkastet ved bilaterale møder. Høringsfasen afsluttes d. 30. september.

ØKONOMI

Der er ikke umiddelbart økonomiske konsekvenser som følge af politikken enkelte forslag. En vedtagelse af politikken vil dog få betydning for de fremtidige dispositioner på erhvervsområdet, herunder erhvervspuljen.

FORVALTNINGEN INDSTILLER TIL

Forvaltningen indstiller til Børne- og Skoleudvalget, Beskæftigelsesudvalget, Miljø og Teknikudvalget, Landdistriktsudvalget, Kultur- og Fritidsudvalget, Sundheds- og Omsorgsudvalget, Socialudvalget og HovedMED

at høringsudkast til erhvervs politik drøftes.

Kultur- og fritidsudvalget, 17. august 2015, pkt. 79:

BESLUTNING

Taget til efterretning

Punkt 127: Punkter til kommende møder

81.38.04-A00-1-15

Punkter til kommende møder

Sagsfremstilling

Punkter til kommende møder

- Drøftelse af kompetenceudvikling i Randers kommune (Besluttet på mødet d. 15. juni)

BESLUTNING

Følgende emner behandles på kommende møde:

Kompetenceudvikling

Punkt 128: Evaluering af mødet

81.38.04-A00-1-15

Evaluering af mødet

Sagsfremstilling

Der lægges op til en kort opsamling på dagens møde

BESLUTNING

Det blev tilkendegivet, at det havde været et godt møde.

Punkt 129: Eventuell

81.38.04-A00-1-15

Eventuelt

Sagsfremstilling

Eventuelt

BESLUTNING

Formanden orienterede om, at et forslag om retningslinjer for håndtering af nære relationer mellem medarbejdere og ledere ansat i Randers kommune, som blev behandlet på Byrådets møde den 31. august, blev besluttet henvist til behandling i MED-systemet. Sagen forelægges for Hovedudvalget på næste ordinære møde. Forslaget fremsendes til Hovedudvalgets medlemmer i tilknytning til nærværende referat.

Der blev rejst spørgsmål fra medarbejderrepræsentant fra Miljø og Teknik angående Ejendomsservice, som aktuelt fungerer uden sikkerhedsorganisationen. Det blev oplyst, at det er planen, at Hovedudvalget på næste ordinære møde beslutter den fremtidig organisering heraf, samt at man gerne vil medvirke til etablering af en midlertidig MED-konstruktion i Ejendomsservice, såfremt der er behov for dette.