

REFERAT MED Hovedudvalg d. 22-06-2016

Mødedato Onsdag d. 22. juni 2016 kl. 10:00

Mødested D.2.58

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af referat.....	3
Godkendelse af dagsorden.....	4
Meddelelser.....	5
Konstituering af Hovedudvalget.....	6
Drøftelse af emnet tillid og den tidligere vedtagne tillidsreform.....	7
Budget/økonomi.....	9
Arbejds miljø - Trivselsmåling 2016.....	10
Planlægning af arrangementer i 2017.....	11
Godkendelse af revideret beskrivelse af ansættelsesprocedure i Randers Kommune.....	12
Lønudviklingen 2011- 2015.....	13
Tilbage melding på fagudvalgenes drøftelse af Randersmodellen.....	15
Sygefravær 2016.....	17
Ansatte under socialt kapitel 31 . marts 2016.....	18
Organisationsændring i Børn og Skole.....	19
Punkter til kommende møder.....	20
Eventuelt.....	21
Evaluer ing af mødet.....	22

Punkt 96: Godkendelse af referat

81.00.00-A00-1-16

Sagsfremstilling

Godkendelse af referat

Beslutning

Referatet blev godkendt.

Punkt 97: Godkendelse af dagsorden

81.00.00-A00-1-16

Sagsfremstilling

Godkendelse af dagsorden

Beslutning

Dagsordenen blev godkendt

Punkt 98: Meddelelser

81.00.00-A00-1-16

Sagsfremstilling

Meddelelser:

1) Aftalerne mellem Randers Kommune og personaleorganisationerne om virksomhedspraktikker for flygtninge og familiesammenførte er nu indgået, ligesom formænd og næstformænd i lokale MED er orienteret herom, således at etableringen af de konkrete praktikker kan sættes i værk.

2) Tilsagn om processtøtte via SPARK

SPARK-sekretariatet har i mail af den 7. juni informeret Formandskabet i Hovedudvalget og arbejdsmiljøkoordinatoren om, at SPARK (Samarbejde om Psykisk ARbejdsMiljø i Kommunerne) har igangsat et forløb med TRIO/Lokal-MED i Bocenter Harridslev/Bo- og aktivitetscenter Marienborgvej samt Kastanjebo. Gennem dialog og faglig støtte arbejdes der med ”vold (mellem beboere)” som tema.

Kort om SPARK – parternes støtte til lokal dialog og handling

Samarbejdet om psykisk arbejdsmiljø i kommunerne (SPARK) er aftalt mellem KL og Forhandlingsfællesskabet ved overenskomstforhandlingerne i 2015. SPARK består af et hold af konsulenter, der gratis støtter kommunale arbejdspladser arbejde med at identificere, håndtere og forebygge de psykiske arbejdsmiljøproblematikker, som findes eller opstår i og omkring løsningen af kerneopgaven. SPARK kan yde støtte i forhold til problemer inden for temaerne: Forandringer og omstillinger, samarbejde, vold og trusler, arbejdets indhold, omfang og udførelse.

Målgruppen for SPARK's tilbud er lokal-MED og arbejdspladserns trio (ledere, tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter). SPARK besøger de første arbejdspladser fra maj 2016. Der er pt. lukket for ansøgninger. Der åbnes for nye ansøgninger igen pr. 1. august.

Beslutning

Ad1) Ole Andersen deltog under punktet og gav en status på arbejdet. Det blev herunder præciseret, at de udsendte måltal for fordelingen af virksomhedspraktikker skal forstås som vejledende, samt at dialogen om den konkrete formidling og iværksættelse af praktikpladserne skal ske lokalt. Der vil ske en formidling til organisationen herom. Integrationskontoret står fortsat til rådighed med vejledning og rådgivning.

Ad 2): Orienteringen blev taget til efterretning.

Punkt 99: Konstituering af Hovedudvalget

81.00.00-A00-1-16

Sagsfremstilling

Der har været MED nyvalg i Randers Kommune i 1. kvartal 2016. Det nye hovedudvalg konstitueres på mødet. Af de udpegede 10 medarbejderrepræsentanter er Lars Thomsen (LO gruppen) nyt medlem.

Oversigt over Hovedudvalgsmedlemmer samt suppleanter er vedhæftet.

Indstilling:

Forvaltningen indstiller til hovedudvalget

at hovedudvalget konstituerer sig

Beslutning

Hovedudvalget konstituerede sig med Hans Nikolaisen som formand. Medarbejdersiden oplyste at Jojo Verndal er valgt som næstformand og Jette Husum som 2. næstformand.

Bilag

Hovedudvalgsmedlemmer_2016

Punkt 100: Drøftelse af emnet tillid og den tidligere vedtagne tillidsreform

81.00.00-A00-1-15

Sagsfremstilling

På baggrund af den hidtidige proces – og det arbejde der i forvejen har været gennemført med tillid som et gennemgående tema - lægges op til en drøftelse af, hvorledes der kan arbejdes videre med beslutningen fra budget 2015-2018 om en ”Tillidsreform – tid til kerneopgaven”.

Baggrund og hidtidigt forløb

I forbindelse med budgetvedtagelsen for budget 2015-18 blev det aftalt, at der skulle arbejdes med en tillidsreform i Randers Kommune. Forligsteksten lyder som følger:

”I tilpasningssituationer er det vigtigt at finde overskud og formå at holde fokus på en fortsat udvikling af Randers Kommune. Medarbejderne er den absolut vigtigste og centrale ressource i kommunen. Tilliden skal være omdrejningspunktet, så de ansatte får størst mulig frihed og tid til kerneopgaven til gavn for borgerne i Randers Kommune. Arbejdet med tillidsreformen indtænkes og realiseres gennem en fælles indsats ledere og medarbejdere i tæt samarbejde. Derfor skal Randers Kommune fremover i endnu højere grad udvikle den gode dialog ledere og medarbejdere imellem. Gennem den konstruktive dialog skabes og udbygges tilliden. Det giver medarbejdere og ledere det bedste udgangspunkt og tid til at udvikle kerneopgaven”. Randers Kommune skal derfor fortsat udbygge arbejdet med at sikre det lokale frirum til løse opgaven bedst muligt. Der skal målrettet arbejdes med at fjerne unødvendig dokumentation og kontrol. Gennem innovative tiltag kan der skabes et øget engagement og ejerskab i opgaveløsningen for både medarbejdere og ledere. Kernen i det fremadrettede arbejde med at udvikle organisationen er en styrket dialog på alle niveauer. Målet er, at tilliden bliver et bærende element i arbejdet”.

Det blev efter forligets indgåelse besluttet, at tillidsreformen skulle skydes i gang i forbindelse med et fælles temamøde for Byråd og Hovedudvalg. Temamødet blev i første omgang aftalt til at blive afholdt juni 2015, men blev udsat. På mødet, der blev gennemført i oktober måned, blev forskellige perspektiver på samt erfaringer med tillidsreformen præsenteret af 2 eksterne oplægsholdere - henholdsvis Tina Øllgaard og Tine Hansen. Ved mødets afslutning blev deltagerne opfordret af Borgmesteren til at henvende sig med forslag til tiltag. Der blev imidlertid ikke fremsendt sådanne forslag. Forligskredsen bag B2015-2018 har den 31. maj 2016 drøftet emnet. På baggrund heraf lægges der nu op til en drøftelse i Hovedudvalget med henblik på, at forvaltningen efterfølgende kan vende tilbage til det politiske niveau med et forslag til det videre forløb.

Sådan arbejdes der allerede med tillid i Randers Kommune

Foruden aktiviteterne som knytter sig direkte til den besluttede tillidsreform, så kan der peges på en række områder og indsatser i organisationen, hvor tillid indgår som et prioriteret og integreret tema. Af de væsentligste kan nævnes:

Randersmodellen – som der også henvises til i personalepolitikken - bygger på en tillidsbaseret tænkning. Således er tillid en forudsætning for at bedrive central styring og decentral ledelse. Randersmodellen skal ligeledes drøftes på mødet i Hovedudvalget den 22. juni 2016.

MED-systemets udvalg er foregangsfora i arbejdet med tillid. Og på MED-workshoppen den 1. juni 2016 for alle ledere og TR blev tillidsreformen direkte italesat i plenum som optakt til arrangementet. Også her blev tillidsbegrebet adresseret som en forudsætning for det gode samarbejde.

Personalepolitikken, som blev godkendt af Hovedudvalget den 18. marts 2016 og formelt vedtaget i Byrådet den 17. maj, er i sin helhed baseret på tillid som en forudsætning og med en stærk anerkendelse af medarbejderne som organisationens vigtigste ressource. Forligsteksten om medarbejderne som organisationens vigtigste ressource er således også gentaget i personalepolitikken. Det er blandt andet også i præsentationen af de 6 personalepolitiske værdier fremhævet eksplicit under værdien ordentlighed, at ”vi har tillid til hinanden”, ligesom værdien frihed uddybes med udsagnet ”under ansvar for organisationens mål er der frihed til at handle” Tillid mellem ledelse og medarbejdere indgår således som et helt centralt element i den revitaliserede personalepolitik, hvilket der vil blive lagt vægt på, når politikken skal udfoldes i organisationen.

Ledelsesgrundlaget, som blev vedtaget af Byrådet den 17. maj 2016 bygger ligeledes grundlæggende på en tillidsbaseret tænkning. Som eksempel på en eksplicit formulering herom, skal der henvises til, at arbejdsværdierne for ledere af medarbejdere beskriver at ”du praktiserer en tillidsbaseret ledelsesstil”. Der sættes nu en lang række aktiviteter i gang for at ledelsesgrundlaget bliver udtryk for en adfærd i hele organisationen.

Trivselsmålingen 2016, der gennemføres i november-december måned, vil udgøre et hjælperedskab – en faktisk måling - som kan klarlægge, hvordan det står til med tilliden i organisationen. Såfremt resultaterne af trivselsmålingen giver anledning til dette, kan der sættes specifikke målrettede initiativer i gang.

Randers kommune som frikommune. Der er fra Randers kommunes side indgivet en række ansøgninger knyttet til forskellige frikommuneforsøg. Såfremt disse – eller nogle af disse - imødekommes kan der her være mulighed for at arbejde med det aspekt, som forligsteksten angiver: ”at fjerne unødvendig dokumentation og kontrol”. Der skal endvidere som et eksempel peges på, at der som led i innovationsindsatsen i Randers kommune arbejdes med at reducere dokumentation i Sundhed, Kultur og Omsorg. Dette vil i givet fald ske i samarbejde med de relevante medarbejdere og efter behandling i de relevante MED-udvalg.

Det videre forløb

Som det fremgår af det foregående arbejdes der på flere forskellige fronter med tillidsbegrebet –både eksplicit og implicit, som en forudsætning for den daglige opgaveløsning. På baggrund heraf lægges der op til en drøftelse i Hovedudvalget om, hvordan hovedudvalget fremadrettet kan bidrage til arbejdet med emnet tillid og den tidligere besluttede tillidsreform.

Indstilling:

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget, at det drøftes, hvordan Hovedudvalget fremadrettet kan bidrage til arbejdet med emnet tillid og den tidligere besluttede tillidsreform.

Beslutning

Hovedudvalget havde en temadrøftelse af emnet med udgangspunkt i de indsatser, der er beskrevet ovenfor samt ved at genopfriske den eksterne inspiration, der blev givet i efteråret 2015 på fællesmødet mellem byrådet og hovedudvalget. Drøftelserne fandt sted via gruppedrøftelser, hvor der fremkom både gode og mindre gode eksempler på arbejdet med tillidsbaseret ledelse i Randers kommune. Der var eksempler på flere niveauer herunder det politiske niveaus tillid til forvaltningen/organisationen, ledelsens tillid til medarbejderne og medarbejdernes tillid til ledelsen. I forbindelse med gruppedrøftelserne fremkom der forskellige ideer og forslag.

Ved den afsluttende opsamling på temadrøftelsen besluttede hovedudvalget, at der i forbindelse med det videre arbejde med at udfolde den reviderede personalepolitik arbejdes med tillid. Hovedudvalget besluttede således at opfordre den kommunale MED-organisation til at dagsordensætte tillidsdebatten, når den reviderede personalepolitik sættes på dagsordenen i MED-systemet i resten af 2016. Hovedudvalget vil efterfølgende følge op på dette.

Punkt 101: Budget/økonomi

81.00.00-A00-1-16

Sagsfremstilling

Orientering om Aftale om kommunernes økonomi for 2017

Der blev fredag d. 10. juni indgået aftale mellem regeringen og KL om kommunernes økonomi for 2017. Der gives på mødet en orientering om de foreløbige vurderinger af betydningen for Randers Kommunes økonomi.

Planlægning af dialogmøde med økonomiudvalget d. 12. september

Hovedudvalget og økonomiudvalget har planlagt dialogmøde d. 12. september. Det foreslås at der nedsættes en arbejdsgruppe med henblik på at aftale tema og proces for dialogmødet.

Indstilling:

Forvaltningen indstiller til hovedudvalget

- at orientering om aftale om kommunernes økonomi 2017 tages til efterretning
- at der nedsættes en arbejdsgruppe med henblik på at planlægge dialogmøde med økonomiudvalget

Beslutning

Der blev orienteret om arbejdet med budgetopfølgning for 2016 og budget 2017, samt at ledelsen vender tilbage i forbindelse med orienteringen om budgettet for 2017-2020 den 2. september. Notat om de umiddelbare vurderinger fra Økonomis side vedr. konsekvenserne af Regeringsaftalen bliver fremsendt til Hovedudvalgets medlemmer.

Det er efterfølgende aftalt med næstformanden, at der nedsættes en arbejdsgruppe med henblik på planlægning af Hovedudvalgets temadrøftelse med Økonomiudvalget den 12. september.

Punkt 102: Arbejdsmiljø - Trivselsmåling 2016

87.00.05-A00-1-16

Sagsfremstilling

Trivselsmåling 2016 gennemføres på tværs af organisationens arbejdspladser i slutningen af året. Forberedelserne er i fuld gang, og en arbejdsgruppe nedsat under Hovedudvalget arbejder pt. med at fastlægge indhold i spørgerammerne for kortlægning af henholdsvis det fysiske arbejdsmiljø og det psykiske arbejdsmiljø, herunder psykisk APV, trivsel og ledelsesevaluering. Endvidere drøftes oplæg til fælles rammer og principper for opfølgningen i arbejdsgruppen. Det endelige materiale præsenteres med henblik på godkendelse i Hovedudvalget på mødet den 5. september.

Der gives en kort status fra arbejdsgruppen.

Beslutning: Orienteringen blev taget til efterretning:

Punkt 103: Planlægning af arrangementer i 2017

81.00.00-A00-1-16

Sagsfremstilling

Der fremlægges forslag til nedsættelse af en arbejdsgruppe, som kan forestå planlægning af aktiviteter i henhold til AKUT-midler samt afholdelse af den fælles arbejdsmiljødag.

Om AKUT midlerne

Ved Overenskomstforhandling 2009-2011 (OK 2009-2011) aftalte parterne en lokal forsøgsordning for brug af midler fra AKUT fonden øremærket kommunens tillidsrepræsentanter. Ordningen er siden OK 2013-2015 gjort permanent. Der er i OK perioden 2015-2017 øremærket jf. beregning ca. 300.000 kr. til Randers Kommunes tillidsrepræsentanter, som jf. kommunens MED database er på 271 personer. Midlerne fra AKUT fonden skal være forbrugt eller aftalt forbrugt pr. 31. marts 2017. Ikke forbrugte midler tilbagebetales til AKUT fonden.

AKUT midlerne skal anvendes til lokale forhold, der kvalificerer tillidsrepræsentanternes arbejde. I den seneste periode har midlerne været anvendt til tre såkaldte MED-workshops, hvor alle TR'ere og ledere var inviteret, og udgifterne til ledernes deltagelse finansieret via andre kilder.

Det er kommunens øverste samarbejdsudvalg, der skal planlægge, hvorledes midlerne skal forbruges.

Om den fælles arbejdsmiljødag

Ved Hovedudvalgsmødet den 10.12.2014 blev det besluttet at ændre strukturen for de tidligere netværksmøder for arbejdsmiljøgrupperne (AMG) til nu at omfatte en fælles årlig arbejdsmiljødag med deltagelse af den samlede arbejdsmiljøorganisation og Hovedudvalget som arrangør/vært.

Formålet med at samle AMR og ledere på tværs er at skabe en fælles aktivitet, hvor relevante tværgående emner tages op med henblik på at styrke arbejdet med fælles indsatser samt videndeling på tværs. Arbejdsmiljødagen i 2015 blev arrangeret som en fælles arbejdsmiljøkonference med deltagelse af AMR samt ledere både i og uden for selve arbejdsmiljøorganisationen. Udgifterne hertil er blevet afholdt af fælles midler samt deltagerbetaling.

Det foreslås, at næste fælles arbejdsmiljødag afholdes i foråret 2017, idet indeværende år indeholder mange andre fælles aktiviteter og konferencer med fokus på den tværgående indsats Mere tid og trivsel samt Trivselsmåling 2016. At gennemføre aktiviteten i foråret 2017 muliggør en anledning til fortsat at sætte tværgående indsatser som Mere tid og trivsel samt fælles trivselsmåling på dagsordenen, og dermed fastholde og videreføre fokus herpå ind i det nye år i umiddelbar forlængelse af de øvrige aktiviteter og konferencer i 2016.

Med formål om at styrke koblingen mellem aktiviteterne, der gennemføres i første halvår 2017 for TR og AMR foreslås det, at der nedsættes en arbejdsgruppe, som i efteråret 2016 planlægger et aktivitetsforløb for 2017, som omfatter såvel anvendelse af AKUT-midlerne som gennemførelse af den tværgående arbejdsmiljødag. Det anbefales, at arbejdsgruppen består af tillids-, arbejdsmiljø- samt ledelsesrepræsentanter fra hovedudvalget.

Indstilling:

Forvaltningen indstiller til

at der nedsættes en arbejdsgruppe under Hovedudvalget, der skal planlægge aktiviteter til afholdelse i 2017.

Beslutning

Tiltrådt. Der nedsættes en arbejdsgruppe som beskrevet i sagsfremstillingen. Fra medarbejderside deltager: Gina Renosto, Jette Husum, Suna Hansen, Jojo Verndal.

Punkt 104: Godkendelse af revideret beskrivelse af ansættelsesprocedure i Randers Kommune

81.00.00-A00-1-16

Sagsfremstilling

Arbejdsgruppen nedsat under hovedudvalget fremlægger forslag til godkendelse af en præcisering af formuleringerne om medarbejdernes medvirken i forbindelse med ansættelse af nye medarbejdere samt forslag til, hvordan den nye tekst formidles til organisationen. Forslag til den reviderede tekst gengives i det følgende:

Ansættelsesprocessen

Der er en række væsentlige forhold, som lederen skal være opmærksom på i forbindelse med ansættelse af nye medarbejdere, herunder at medarbejdere og TR altid indgår i ansættelsesudvalget. Det kan anbefales, at nedenstående køreplan gennemgås ved første møde i ansættelsesudvalget.

- Ansættelsesudvalget nedsættes i det øjeblik, der skal træffes beslutning om opslag af en varig eller tidsbegrænset stilling. Udvalget deltager i hele processen fra stillingsopslag til ansættelse.
- Ved opslag af en stilling, udvælgelse af ansøgere mv. anvendes rekrutteringssystemet Signatur
- Ansættelsesudvalget består, udover lederen, eller én hvortil ansættelseskompetencen er delegeret, af minimum 2 medarbejdere. Den ene vælges af og blandt de medarbejdere, der får den nye medarbejder som kollega eller leder. Den anden er normalt TR på området, men såfremt TR ikke ønsker at deltage, overtages pladsen af en medarbejder, der vælges af og blandt de medarbejdere, der får den nye medarbejder som kollega eller leder. Lederen kan vælge at lade udvalget supplere med andre medlemmer. Hvis stillingsopslaget berører flere fagområder, inddrages de relevante TR'er.
- Ansættelsesudvalget er til enhver tid vejledende og rådgivende.
- Ansættelsesudvalget er undergivet reglerne om tavshedspligt, og ansøgninger skal derfor behandles fortroligt.
- Interne ansøgere til stillingen kan ikke være medlem af ansættelsesudvalget. I øvrigt gælder de almindelige regler om habilitet.
- I ansættelsesproceduren skal ansættelsesudvalget drage omsorg for, at ansøgeren får et reelt billede af kommunen som arbejdsplads.
- Når ansøgere indkaldes til samtale, dækkes de pågældendes rejseudgifter.
- Der bør udstedes ansættelsesbrev indeholdende løn- og ansættelsesvilkår, forinden en ny medarbejder tiltræder sin stilling. Løn- og ansættelsesforhold aftales mellem lederen og den relevante TR/ faglige organisation.

Arbejdsgruppen foreslår, at den præciserede tekst udover formidling via Broen fremsendes som direct mail til alle ledere, at temaet fremtidigt understreges på kurser, som omfatter rekruttering, samt at temaet behandles i forbindelse med introduktion af nye ledere.

Indstilling:

Forvaltningen indstiller til hovedudvalget at forslag til de præciserede formuleringer om medarbejdernes medvirken ved ansættelser godkendes

Beslutning

Arbejdsgruppen behandler sagen på ny med henblik på justering af 1. bullit i vejledningen samt fremgangsmåden vedrørende interne stillingsopslag og besættelse af tidsbegrænsede stillinger.

Punkt 105: Lønudviklingen 2011- 2015

81.00.00-I00-1-15

Sagsfremstilling

Lønudvikling

Baggrund

I forbindelse med ajourføringen af Randers Kommunes personalepolitik er det blevet besluttet, at kommunens lønpolitik skal drøftes i Hovedudvalget.

Dette notat, som beskriver lønudviklingen i perioden 2011-2015, er udarbejdet med henblik på at danne baggrund for drøftelserne.

Lønudviklingen 2011 – 2015

Lønudviklingen 2011 – 2015 er undersøgt for Randers Kommune og er sammenlignet med kommuner af samme størrelse: Viborg, Kolding, Silkeborg, Herning, Vejle, Roskilde, Næstved, Slagelse og Frederiksberg samt Hele landet (alle kommuner).

Randers Kommune har haft en lønudvikling fra 2013- 2015 på 3,9 %, hvilket er lidt over landsgennemsnittet og kommuner med samme størrelse på 3,8 %.

Lønudviklingen fra 2011- 2013 var i Randers Kommune på 1, 8 %, mens den for hele landet var 2,9 % så Randers Kommune har i disse år haft en lavere lønudvikling på 1,1 procent point, hvilket også gælder i forhold til kommuner af samme størrelse.

De største overenskomstgrupper (over 100 fuldtidsansatte i 2015)

Randers Kommune ligger for hovedparten af overenskomsterne under lønniveauet på landsplan, og for hele kommunen er forskellen på -16.235 kr. eller -4,2%.

I forhold til Kommuner samme størrelse er forholdet det samme med et lavere lønniveau i Randers Kommune med -11.920 kr. eller – 3,1 %.

Lederoverenskomstgrupper

Lønudviklingen påvirkes af en lang række forhold, fx har antallet af ledere/chefer stor betydning for opgørelse af lønudviklingen – herunder hvis der i perioden er sket nedlæggelse af stillinger med tilsvarende udvidelse af ansvarsområderne for andre leder-/chefstillinger, ligesom gruppen af chefer er så relativt lille, at nedlagte stillinger kan påvirke gennemsnitsberegninger relativt meget.

Chefer i Randers Kommune har en lønandel både i 2013 og 2015 på 1,1 %, hvilket er mindre end kommunerne med samme størrelse og i forhold til hele landet. Tilsvarende for de øvrige ledergrupper er lønandel faldet eller status quo fra 2013 – 2015 for Randers Kommune. Derudover ligger chef- og lederlønandelen lavere i Randers Kommune i forhold til Hele landet.

Randers Kommune haft en højere lønudvikling i forhold til hele landet for Ledere inden for undervisning med 2,6 procent point og Chefer 1,3 procent point og Pædagogiske ledere med 0,5 procent point, men Ledere inden for ældreområdet har et fald i lønudviklingen på 0,6 procent point.

Lokal løndannelse

Baggrund

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 afsluttede overenskomstperiode for 2013- 2015.

Udviklingen i lokal løndannelse i perioden 2013 – 2015 viser et fald i Randers Kommune på - 0,65 procent point. Faldet er større end faldet på landsplan på – 0,13 procent point og sammenligningskommunerne har haft et fald på -0,37 procent point.

De største fald i lokal løndannelse har været inden for lærere (947,2 fuldtidsansatte) med -3,77 procent point og bygningskonstruktører (10 fuldtidsansatte) med - 2,66 procent point.

Forklaringen af det store fald inden for lærerområdet skyldes flere forhold: Ny overenskomst 1 august 2014 og en aftale pr. 1 august 2015 for overenskomstmæssige lærere på ny løn, hvor tillægget tidligere var en blanding af overenskomstmæssige tillæg og midler fra lokalløn.

Begge disse forhold har betydet at andelen af lokal lønandele er faldet som følge af omlægninger fra lokalløn til grundløn. Det fremgår af tabel 3 (se notatet) at lønniveauet er holdt inden for lærerområdet.

Konklusion

Randers Kommune har i perioden 2013 – 2015 haft en samlet lønudvikling på 3,9 %, som er lidt over landsgennemsnittet, samtidig med at den lokale løndannelse er faldet med - 0,65 procent point fra december 2013 – december 2015.

Sammenligning af overenskomstgrupper over flere år kan være vanskelig da både overenskomstområder og stillingsbetegnelser ændrer sig.

Endvidere påvirkes lønudvikling på aggregeret niveau af en lang række forhold, som der ikke i nærværende notat er foretaget dybdegående analyse af. Her tænkes bl.a. på udviklingen i anciennitet og omsætningshastighed (til-/afgang af medarbejdere).

Endelig er udviklingen inden for mindre overenskomstgrupper fx ledere/chefer ikke altid umiddelbar sammenlignelig, hvis der i perioden er sket nedlæggelse af stillinger med tilsvarende udvidelse af ansvarsområderne for andre leder-/chefstillinger, ligesom gruppen af chefer er så relativt lille, at nedlagte stillinger kan påvirke gennemsnitsberegninger relativt meget.

./. Se uddybende beskrivelser i vedlagte bilag.

Indstilling:

Forvaltningen indstiller til

at orienteringen bliver taget til efterretning

Direktionen, 12. maj 2016, pkt. 62:

Taget til efterretning.

Beslutning

Hovedudvalget den 22. juni 2016, pkt. 105: Orienteringen blev taget til efterretning

Bilag

Lønudvikling 2011 - 2015

Punkt 106: Tilbage melding på fagudvalgenes drøftelse af Randersmodellen

00.01.00-A00-14-16

Resume

Efter ønske fremsat på økonomiudvalgets budgetseminar den 25. februar 2016 har Randersmodellen været drøftet i kommunens fagudvalg i april og maj. Sammenfattende betragter fagudvalgene Randersmodellen som en god og funktionel styringsmæssig ramme.

Sagsfremstilling

Sagsfremstilling

Randers Kommunes styringsmodel – den såkaldte Randersmodel – er 10 år gammel og har vist sig både robust og bæredygtig. Der har løbende været fokus på, hvordan den udvikles og på balancen mellem central styring og decentral ledelse.

Modellen blev bl.a. drøftet på økonomiudvalgets budgetseminar den 25. februar 2016. Der var blandt deltagerne på seminaret bred enighed om, at Randersmodellen udgør en god styringsmæssig ramme, ligesom modellen også indeholder fleksibilitet i forhold til balancen mellem politiske ønsker/krav om indflydelse på konkrete midlers anvendelse og lokale frihedsgrader. På baggrund heraf blev der på budgetseminaret udtrykt ønske om, at fagudvalgene drøfter, hvorledes mulighederne i Randersmodellen fremover skal anvendes på de enkelte fagudvalgs områder.

Drøftelsen i udvalgene har været gennemført i april og maj. Den har involveret alle fagudvalg med tilknyttede aftaleenheder. Der er ca. 80 aftaleenheder i kommunen. En oversigt er vedlagt.

På kommunens hjemmeside er gældende aftaler samt budget 2016 og regnskab 2015 for de enkelte aftaleenheder nu gjort tilgængeligt: <https://omkommunen.randers.dk/randersmodellen/aftaler/>

Materialet vil blive opdateret løbende, som en del af den almindelige budget og regnskabsproces. Fra aftaleenhedernes egne hjemmesider er der indsat et link til det samlede materiale.

Som foreslået af et par af fagudvalgene (jf.nedenfor), foreslås det at Randersmodellen drøftes i Kommunens HovedMED-udvalg d. 22. juni med henblik på medarbejdernes og ledernes oplevelse af Randersmodellen kan indgå i den videre behandling af sagen.

Sammenfatning af udvalgenes tilbage meldinger:

Det har været kendetegnende for fagudvalgenes drøftelse, at der grundlæggende er tilfredshed med Randersmodellen, og at udvalgene generelt betragter Randersmodellen som en god og funktionel styringsmæssig ramme. Drøftelserne har fokuseret på nogle af de principielle forhold omkring Randersmodellen og decentralisering, eksempelvis sammenhængen mellem decentrale frihedsgrader og central styring. Samtidig udtrykker et udvalg tilfredshed med, at Randersmodellen ikke kun er et ledelsesværktøj, men også et dialogværktøj med bl.a. medarbejdere. Ligeledes har der været ønske om at Randersmodellen drøftes i MED-organisationen med henblik på en drøftelse af medarbejdernes og ledernes oplevelse af Randersmodellen. Der har også været et ønske fra Beskæftigelsesudvalget om at overveje, om administrationen fremadrettet fortsat kun skal være én aftaleenhed. I en sådan overvejelse skal det indgå, at medarbejderne på jobcentret ifølge konteringsreglerne er administration, som hører under Økonomiudvalget, ligesom Kommunens MED-struktur er indrettet herefter. Det skal i den forbindelse bemærkes, at der i forbindelse med etableringen af den nye Randers Kommune blev gjort overvejelser om den mest hensigtsmæssige model for de administrative enheder på Laksetorvet og kasernen, blandt andet med hensyn til ensartede vilkår. Disse overvejelser bør indgå i den betragtning som Socialudvalget og Beskæftigelsesudvalget lægger op til.

Yderligere kan det overvejes om erfaringerne med 4-årige aftaler i Sundheds- og ældreudvalget skal udbredes generelt – eksempelvis på en måde, hvor aftalerne indgås år 1 i en byrådsperiode og herefter gælder for den resterende del af perioden. Dette vil eventuelt kunne implementeres i løbet af den kommende byrådsperiode således at de 4-årige aftaler vil kunne gælde for 2019-2023. Som en del af overvejelserne om ibrugtagning af 4 årige aftaler kunne indtænkes hvordan en samlet proces for samarbejdet med aftaleenheden i hele den 4 årige periode kan gennemføres mest hensigtsmæssigt.

I vedlagte notat er tilbage meldingerne fra de enkelte fagudvalg uddybet.

Tilbage meldingerne fra fagudvalgene og Hovedudvalget samles i en afrapportering til økonomiudvalget efter sommerferien. Det forventes heri foreslået, at direktionen – med afsæt i bemærkningerne – udarbejder et konkret forslag til, hvorledes der i den kommende byrådsperiode kan arbejdes med Randersmodellen.

Økonomi

Ingen

Indstilling:

Forvaltningen indstiller til direktionen,

at fagudvalgenes tilbage meldinger drøftes og at der efterfølgende laves en sag med tilbage meldingerne til behandling på HovedMED's møde den 22.juni. På baggrund

heraf laves den afsluttende afrapportering til Økonomiudvalget efter sommerferien.

Direktionen, 9. juni 2016, pkt. 81:

Udsat.

Direktionen, 14. juni 2016, pkt. 84:

Tiltrådt. I sagsfremstillingen tydeliggøres den videre proces.

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget

at Randersmodellen og fagudvalgenes tilbagemeldinger drøftes med henblik på at Hovedudvalgets bemærkninger kan indgå i en samlet afrapportering til økonomiudvalget efter sommerferien.

Beslutning

Hovedudvalget den 22. juni 2016, pkt.106:

Der var enighed om, at drøftelse af Randers-modellen er et vigtig emne, og det blev aftalt at der tages en dyberegående temadrøftelse i Hovedudvalget på møde i 2. halvår af 2016. Formandskabet drøfter og lægger op til form og rammesætning for temadrøftelsen.

Bilag

Aftaleenheder 2016

Opsamling på drøftelse af Randersmodellen i fagudvalgene 14 1

Punkt 107: Sygefravær 2016

81.28.00-A00-4-15

Sagsfremstilling

Sygefraværet 2016

I forbindelse med Mere Tid og Trivsel er opgørelse i sygefraværet blevet opgjort i kalenderdage, og der bliver anvendt arbejdspladsernes tilknytning til Sektor-MED, når sygefraværet er opgjort.

Måltal for sygefraværet 2016 Mere Tid og Trivsel

Der er i forbindelse med sygefraværsindsatsen opstillet månedlige delmål for 2016 på kommuneniveau. Delmålene skal bruges til at vurdere udviklingen i forhold til at realisere det endelige mål om at nedbringe det samlede sygefravær i Randers Kommune til 15,2 kalenderdage ultimo 2016. Sygefraværet i december 2015 var på 17,9 kalenderdage, så faldet skulle være på 2,70 kalenderdage eller lidt over 0,2 kalenderdage pr. måned.

Udviklingen i sygefraværet 2016

Sygefraværet udviser fald på alle områder og dermed også for kommunen som helhed. Delmålet for Randers Kommune i april måned er 16,9 kalenderdage, og den opgjorte opgørelse i kalenderdage viser netop 16,9 kalenderdage, så udviklingen er på niveau med målsætningen.

Der vil på mødet blive givet en mundtlig orientering på status vedrørende mere tid og trivsel, herunder udvikling i sygefraværet i 2016.

Indstilling:

Forvaltningen indstiller til hovedudvalget at orienteringen tages til efterretning

Beslutning

Orienteringen blev taget til efterretning. Personale og HR undersøger hvorvidt/hvordan e-læringsmodulet kan tilpasses, således tillidsrepræsentanterne også kan blive undervist via e-læringsmodulet.

Punkt 108: Ansatte under socialt kapitel 31 . marts 2016

81.00.00-A00-7-11

Sagsfremstilling

Der fremlægges en status vedrørende ansatte under socialt kapitel pr. 31. marts 2016

Personale og HR udarbejder kvartalvise opgørelser, der viser udviklingen i ansatte under socialt kapitel, som omfatter ansatte i fleksjob, skånejob, løntilskud, seniorjob og servicejob. Opgørelsen er blevet udvidet med antal personer ansat i virksomhedspraktik fra 4. kvartal 2015. Opgørelsen bliver lavet ultimo kvartalsmåneden.

Fleksjob

Udviklingen af ansatte i fleksjob viser et mindre fald i 1. kvartal 2016 i forhold til 4. kvartal 2015 på 2,5 %. Andelen af Micro fleksjob udgør 16,9 % af ansatte i fleksjob, hvor andelen i 4. kvartal 2015 var på 17,5 %.

Skånejob

Ansatte i skånejob er faldet med 11,1 % - ændringen skyldes to færre medarbejdere.

Løntilskud

For personer i løntilskud viser udviklingen et fald fra 4. kvartal 2015 til 1. kvartal 2016 på 25,0 % omfattende 36 medarbejdere, hvor der i foregående kvartal var en stigning på 71,4 % med 48 medarbejdere

Seniorjob

Ansatte i seniorjob er steget med 9,6 %. Der hidtidige nedgang i antallet af seniorjob er altså stoppet. Baggrunden for den tidligere nedgang i antal seniorjob er, 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. Og først efter udløbet af retten til arbejdsmarkedsydelse har den ledige krav på et seniorjob.

Servicejob

Der er med udgangen af 1. kvartal 2016 ikke længere ansat personer i servicejob, hvilket også var tilfældet ved udgangen af 3. og 4. kvartal 2015. Servicejob ordningen vil på den baggrund ikke blive omtalt i fremtidige opgørelser.

Virksomhedspraktik

Antal ansatte i virksomhedspraktik med bopæl i Randers Kommune og på arbejdspladser hos Randers Kommune er opgjort til 66 personer, hvor 1/3 er ansat inden for Børn og Skole og ca. 1/3 inden for Sundhed, Kultur og Omsorg og lidt over ¼ inden for Social og Arbejdsmarked. Af de 66 personer er de 8 personer fra ikke vestlige lande.

./. For uddybende beskrivelse af udviklingen henvises til vedlagte bilag

Indstilling:

Forvaltningen indstiller til

Direktionen, 21. april 2016, pkt. 53:
Taget til efterretning.

Beslutning

Hovedudvalget den 22. juni 2016, pkt 108:
Orienteringen blev taget til efterretning.

Bilag

Ansatte under socialt kapitel 31.marts 2016

Punkt 109: Organisationsændring i Børn og Skole

81.00.00-A00-1-16

Sagsfremstilling

Administrationens sektor MED har på møde den 8. juni 2016 behandlet organisationsændring i Børn og Skole. På foranledning af medarbejdersiden indbringes sagen for Hovedudvalget. Der henvises til vedhæftede notat.

Indstilling:

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget, at sagen drøftes.

Beslutning

Sagen blev drøftet.

Hans Minor Vedel redegjorde for, at der nu er aftalt en proces med de berørte medarbejdere om den konkrete gennemførelse af den organisatoriske ændring. Der var enighed om dette tiltag, og det blev aftalt, at denne proces gennemføres i den nye samlede organisation og dermed i regi af den nye MED-organisering.

Det blev fra medarbejderside fremhævet at omlægninger af MED-organisationen skal drøftes på det overliggende MED-niveau forud for at en ændring kan træde i kraft.

Bilag

Organisationsændring i forvaltningen i Børn og Skole

Punkt 110: 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
Hovedudvalget drøfter 1 gang årligt kompetenceudvikling i Randers Kommune i et fremadrettet perspektiv

Beslutning

Følgende punkter blev aftalt til kommende møder:

Drøftelse af Randers-modellen, jfr. behandlingen under punkt 106.

Information til Hovedudvalget angående påbud fra Arbejdstilsynet. Personale og HR fremlægger forslag til form og frekvens for dette.

Punkt 111: Eventuelt

81.00.00-A00-1-16

Sagsfremstilling

Eventuelt

Beslutning

Der blev orienteret om, at medarbejdersiden er blevet opfordret til at genindtræde i personalebladets redaktionsudvalg, og at medarbejdersiden overvejer og vender tilbage til ledelsen med svar på dette.

Punkt 112: Evaluering af mødet

81.00.00-A00-1-16

Sagsfremstilling

Der lægges op til en kort evaluering af mødet.

Beslutning

Det blev tilkendegivet, at det havde været et godt møde med mulighed for gode drøftelser.