

REFERAT MED Hovedudvalg d. 21-06-2013

Mødedato Fredag d. 21. juni 2013 kl. 10:00

Mødested D.2.58

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden.....	3
Godkendelse af referat.....	4
Meddelelser.....	5
Arbejds miljø.....	6
Kommunernes økonomi 2014.....	7
Sygefravær 1. kvartal 2013.....	8
Status på Aftale om sundhed og trivsel på arbejdspladserne (05.35.KL/KTO).....	10
Oversigt over ansatte under socialt kapitel 1. kvartal 2013.....	14
Undersøgelse af MUS-samtaler og IKU planer.....	15
Orientering om ny Tilsynsreform på det sociale område.....	16
Anmodning om ændring i MED på det specialiserede dagområde.....	18
Planlægning af dialogmøde mellem hovedudvalget og økonomiudvalget d. 9. september.....	19
Ændringer i MED rammeaftale som følge af KTO/KL forlig 2013.....	20
Indstilling fra sektor MED skole til hovedudvalget.....	21
Politik for borgere med særlige behov - Høring.....	23
Sidestilling af e-cigaretter med almindelige cigaretter.....	24
Nyt fra mødet til organisationen.....	26
Eventuelt.....	27

Punkt 93: Godkendelse af dagsorden

81.38.06-A00-1-13

Sagsfremstilling

Godkendelse af dagsorden

Beslutning

Dagsorden godkendt

Punkt 94: Godkendelse af referat

81.38.06-A00-1-13

Sagsfremstilling

Godkendelse af referat

Beslutning

Referat godkendt

Punkt 95: Meddelelser

81.38.06-A00-1-13

Sagsfremstilling

Meddelelser

Beslutning

Formanden nævnte, at ledelsen har påbegyndt arbejdet med at udmønte beslutningen om at adskille leders lønsum fra aftaleenhedernes lønsum. En udmøntning der har haft virkning fra 2013. Ledelsen har via sekretariatschefgruppen rykket for, at udmøntningen gennemføres overalt i kommunen. Næstformanden spurgte til status på arbejdet og understregede, at det er væsentligt at vide hvornår råderummet til lønforhandling kendes . Formanden sagde, at det ikke er muligt på nuværende tidspunkt at sige, hvornår udmøntningen er indfaset på alle fagområder. Når denne viden foreligger orienteres udvalget herom.

Punkt 96: Arbejdsmiljø

87.01.02-A00-1-12

Sagsfremstilling

På mødet orienterer daglig sikkerhedsleder Hovedudvalget om følgende punkter:

- Status på APV 2013
- Rådgivningspåbud vedr. formelle krav til arbejdsmiljøet
- Arbejdsmiljøredegørelse for 1. kvartal 2013 - er udsendt til Hovedudvalget på et tidligere tidspunkt.

Forvaltningen indstiller til

Forvaltningen indstiller til

- at Hovedudvalget drøfter daglig sikkerhedsleders orientering om arbejdsmiljøet

Beslutning

Daglig sikkerhedsleder gav en orientering.

APV: Der er blevet orienteret om den fremtidige APV-proces i de forskellige område-MED, og herunder opfordret til, at man i udvalgene drøfter processen.

Rådgivningspåbud: Plan for efterkommelse af rådgivningspåbud blev drøftet og tiltrådt.

Næstformanden nævnte i forhold til rådgivningspåbuddet, at det er vigtig at have fokus på forebyggelse og herunder at der er fokus på at alle i arbejdsmiljøorganisationen har den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse. Det blev i den forbindelse aftalt, at der til næstkommende møde gives et overblik i forhold til hvor mange der har været på den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse.

Arbejdsmiljøredegørelse for 1. kvartal 2013: Arbejdsmiljøredegørelsen er tidligere i år sendt ud til udvalget og blev behandlet på mødet.

Bilag

Påbud vedr. overtrædelse af reglerne om formelle krav.

Punkt 97: Kommunernes økonomi 2014

81.38.06-A00-1-13

Sagsfremstilling

Der gives en orientering i forhold til aftale mellem KL og regeringen om kommunernes økonomi i 2014

Indstilling

Forvaltningen indstiller til hovedudvalget:

at orienteringen tages til efterretning

Beslutning

Formanden gav en orientering i forhold til økonomiaftale ml. KL og regeringen. Notat der vurderer aftalen og dens konsekvenser er sendt til byrådet (14. juni).

Det blev aftalt, at nævnte notat også sendes til hovedudvalget med referatet.

Formanden redegjorde desuden for forskellige elementer i budgetprocessen i forbindelse med budget 2014. Herunder at medarbejderrepræsentanter fra hovedudvalget deltager i budgetseminar med det politiske niveau samt at hovedudvalget drøfter budgettet i september i forbindelse med budget høring i MED organisationen.

Der blev fra medarbejderside spurgt konkret ind til skoleområdet i forhold til hvorledes en forhøjelse af timeantal i Randers Kommune, som følge af aftalen, skal finansieres. Hertil blev der sagt, at det ikke er muligt at konkludere herpå på nuværende tidspunkt.

Punkt 98: Sygefravær 1. kvartal 2013

81.28.00-A00-2-13

Sagsfremstilling

Randers Kommune overgik til Silkeborg Løn (SD Løn) fra januar 2013, og indberetningen af sygefraværet skete fra 1. december 2012.

Derudover er sygefraværet for januar – november 2012 konverteret fra KMD til SD, så det er muligt at sammenligne sygefraværet 2013 med samme perioder 2012.

Sygefravær direktør områder og for fleks og skånejob

Sygefraværet i Randers Kommune er i 1. kvartal 2013 opgjort til 5,93 %. Der er tale om en mindre stigning i forhold til 1. kvartal 2012 på 0,18 % point, hvor sygefraværet var på 5,75 %.

Der er stigning i sygefraværet inden for alle direktørområder, bortset fra Social og Arbejdsmarked, der har haft et fald på 1,52 % point fra 6,65 % i 2013 til 5,13 % i 2012.

Sygefraværet for ansatte i fleks- og skånejob er opgjort særskilt, og viser fortsat et væsentlig højere sygefravær end for øvrige ansatte; men der har været et fald i sygefraværet på 0,71 % point fra 2012 til 2013.

Løbende 12 måneder

Udviklingen i sygefraværet, løbende 12 måneder, indeholder opgørelser for de seneste 4 måneder, og kan altså først blive fuldt udbygget med 12 opgørelser i 4. kvartal 2013.

Udviklingen i Randers Kommune for perioden december 2012 – marts 2013 viser en stigning fra 4,95 % i december 2012 til 5,00 % i marts 2013, en stigning på 0,05 % point.

Tendensen over den korte 4 måneders periode viser først en stigning og derefter et mindre fald i sygefraværet. Næste opgørelse primo juli vil vise, om denne tendens kan fastholdes.

Alle direktørområderne har et stigende sygefravær over 4 måneders perioden, bortset fra Social og Arbejdsmarked, der viser et fald på 0,34 % point.

Forvaltningen indstiller til

Forvaltningen indstiller til direktionen,

at orienteringen tages til efterretning

Direktionen, 14. maj 2013, pkt. 116:

Taget til efterretning.

Beslutning

Taget til efterretning

Bilag

1 kvartal 2012 og 2013

Løbende dec marts 2013

Punkt 99: Status på Aftale om sundhed og trivsel på arbejdspladserne (05.35.KL/KTO)

81.38.06-A00-1-13

Sagsfremstilling

Status 2013 på aftale om Sundhed og Trivsel på arbejdspladserne

Hovedudvalget forholder sig årligt til status på arbejdet med aftalesæt; "Aftale om sundhed og trivsel på arbejdspladserne" (05.35 KL/KTO). Det fremgår i aftalen, at kommunens øverste medbestemmelses - og medindflydelsesudvalg er forpligtet til at forholde sig til opgaver i forhold til sundhed og trivsel.

Nedenstående giver en status på arbejdet.

Det fremgår i "Aftale om sundhed og trivsel på arbejdspladserne" at hovedudvalget er forpligtet til at forholde sig til opgaver der indgår i aftalen. Formålet med aftalen er:

- at skabe grundlag for forbedring og udvikling af de ansattes trivsel og sundhed på arbejdspladsen
- at styrke grundlaget for kommunernes forebyggelses- og fastholdelsesindsats
- at skabe grundlag for at nedbringe sygefraværet.

I det nedenstående gennemgås de i aftalen forskellige emner, og i kursiv er anført hvad status er.

Trivselsmålinger (§ 3)

Kommuner skal mindst hvert 3. år foretage målinger af medarbejdernes tilfredshed og trivsel, herunder det psykiske arbejdsmiljø. Målingerne kan ske i tilknytning til APV. Det øverste medindflydelsesudvalg aftaler retningslinjer for indhold og opfølgning på målingerne.

Status

- På møde 18. marts 2011 er retningslinjer for indhold og opfølgning på APV og trivselsmålinger fremadrettet drøftet og godkendt.

- Der skal laves APV og trivselsmåling i hele Randers Kommune i efteråret 2013. Procesplan herfor er behandlet og godkendt i hovedudvalget pr. april 2013.

Sundhedsfremmeordning (§ 4)

Der skal i det øverste medindflydelsesudvalg aftales retningslinjer vedrørende sundhed. Retningslinjerne skal have til formål at fremme en forebyggende indsats i forhold til medarbejdernes sundhed og arbejdsmiljø. Retningslinjerne skal indeholde konkrete sundhedsfremmeinitiativer. Sundhedsfremmeinitiativernes effekt og anvendelse drøftes og evalueres i medindflydelsesudvalget med passende mellemrum.

Status

- Projekt "Godt i gang" blev oprettet i maj 2010. Projektet er dels et konkret tilbud til sygemeldte, hyppigt syge og medarbejdere i risiko for en sygemelding, dels et sundhedsfremmende tilbud til arbejdspladserne, som har til formål at fremme sundhed og trivsel og dermed nedsætte sygefraværet.

Fremtidig model for projekt "Godt i gang" blev forelagt hovedudvalget d. 14. december 2012. Den fremtidige model for Godt i Gang arbejder med dels en sygefraværdsdel og dels en forebyggende/sundhedsfremmende del, men tilpasset de gældende skatteregler, evidens m.v.

Det blev besluttet, at medarbejdersiden i hovedudvalget indgår i at evaluere ordningen i slutningen af 2013, hvor styregruppen for projekt "Godt i gang" kommer med forslag til fremtidig ordning.

- På møde d. 18. marts 2011 er retningslinjer om sundhed og sundhedsfremmeinitiativer drøftet og godkendt i hovedudvalget.

Pligt til redegørelse om sammenhæng mellem ressourcer og arbejdsmængde (§ 5)

I tilknytning til kommunens budgetforhandling skal ledelsen i det øverste medindflydelsesorgan redegøre for budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold, herunder eventuelle konsekvenser i forhold til sammenhængen mellem ressourcer og arbejdsmængde.

Status:

- Hovedudvalget har to gange årligt dialogmøde med økonomiudvalget. Hovedudvalget har her mulighed for at drøfte budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold.

- Budgettet er på dagsordenen til drøftelse mindst to gange årligt i hovedudvalget i forbindelse med budgetbehandling.

Sygefraværssamtaler efter længerevarende fravær (§ 7)

Medarbejdere med sygefravær af mere end 4 ugers varighed har ret til en sygefraværssamtale med nærmeste leder. Kommunens øverste medindflyddelsesudvalg aftaler retningslinjer for sygefraværssamtaler

Status

- Hovedudvalget har sammen med direktionen nedsat en styregruppe med fokus på tilbud om sygefraværssindsatser. I maj 2010 igangsatte man projekt Godt i gang. Projektet er dels et konkret tilbud til sygemeldte, hyppigt syge og medarbejdere i risiko for en sygemelding, dels et sundhedsfremmende tilbud til arbejdspladserne, som har til formål at fremme sundhed og trivsel og dermed nedsætte sygefraværet.

Fremtidig model for projekt "Godt i gang" blev forelagt hovedudvalget d. 14. december 2012. Den fremtidige model for Godt i Gang arbejder med dels en sygefraværssdel og dels en forebyggende/sundhedsfremmende del, men tilpasset de gældende skatteregler, evidens m.v.

Det blev besluttet, at medarbejdersiden i hovedudvalget indgår i at evaluere ordningen i slutningen af 2013, hvor styregruppen for projekt "Godt i gang" kommer med forslag til fremtidig ordning.

- På møde d. 18. marts 2011 har hovedudvalget drøftet og godkendt retningslinjer for sygefraværssamtaler.*
- Hovedudvalget følger udviklingen i medarbejdernes sygefravær gennem kvartalsvise sygefraværssdata.*
- Hovedudvalget har besluttet at afholde et temamøde om sygefravær på et endnu ikke fastlagt tidspunkt.*

Indsats mod arbejdsbetinget stress (§ 9)

Der skal i medindflyddelsesudvalg aftales retningslinjer for arbejdspladsens samlede indsats for at identificere, forebygge og håndtere problemer i tilknytning til arbejdsbetinget stress. Indsatsen koordineres med arbejdsmiljøorganisationen.

Status:

- På møde 28. januar 2011 har hovedudvalget drøftet og godkendt procedureretningslinje for drøftelse af arbejdspladsens samlede indsats for at identificere, forebygge og håndtere problemer i tilknytning til arbejdsbetinget stress.

Indsats mod vold, mobning og chikane (§ 10)

Der skal i medindflyddelsessystemet aftales retningslinjer for arbejdspladsens samlede indsats for at identificere, forebygge og håndtere problemer i tilknytning til forekomsten af vold, mobning og chikane i tilknytning til udførelsen af arbejdet. Indsatsen skal koordineres med arbejdsmiljøorganisationen.

Status:

- Politik vedr. vold og trusler er en del af Randers Kommunes overordnede personalepolitik.*
- Hovedudvalget har af flere omgange drøftet chikane af medarbejdere via sociale medier. Der er i marts 2012 lavet en supplerende tekst til personalepolitikken, delpolitik omkring vold og trusler om vold. Heri fremgår det, at chikane via sociale medier skal behandles på lige fod med vold og trusler samt chikane. Teksten ligger under Arbejdsmiljø på Broen.*
- Hovedudvalget har pr. marts 2012 i forbindelse med den årlige arbejdsmiljødrøftelse, besluttet at vold og trusler er det ene af 2 indsatsområder i 2012. I forlængelse heraf anmodede Hovedudvalget alle OmrådeMED om at drøfte vold på*

arbejdspladsen og iværksætte konkrete initiativer i løbet af 2012 såfremt der har været vold, trusler om vold eller såfremt arbejdsområdet er risikotruet i forhold til vold. De enkelte OmrådeMED har givet en tilbagemelding til HovedMED, med en beskrivelse af hvilke initiativer, der er sat i værk og hvilke resultater det har medført. Det fremgår af arbejdsmiljøredegørelsen 2013, som blev drøftet på mødet i april 2013.

På den baggrund har hovedudvalget pr. april 2013 i forbindelse med den årlige arbejdsmiljødrøftelse besluttet, at udover de valgte hovedindsatsområder i 2013 (APV og trivselsmåling) skal der arbejdes med mindre indsatsområder som er fokus på mere tværgående arbejde med arbejdsskader, herunder arbejdsskader forudsaget af vold. Det er på de områder der har udfordringer i forhold til vold der skal arbejdes med disse.

Indstilling

Forvaltningen indstiller til hovedudvalget:

at status drøftes og tages til efterretning

Beslutning

Fra medarbejderside blev der spurgt ind til § 5 i aftale om Sundhed og Trivsel, der omhandler ledelsens pligt til at redegøre for budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold. Herunder om der i høj nok grad bliver redegjort for konsekvenserne af indgået budgetforlig i forbindelse med hovedudvalgets dialogmøde med økonomiudvalget. Formanden sagde, at det er hans opfattelse af der leves op til forpligtelserne, men at man gerne fra lederside vil indgå i en dialog i et mindre forum i form af en arbejdsgruppe, nedsat af hovedudvalget, hvor forpligtelserne jf. § 5 drøftes. Det vil medarbejdersiden gerne indgå i.

Næstformanden tilkendegav, at i forhold til sygefravær, er det vigtigt at der er fokus på pjecen ”De 3 sygefraværssamtaler”. Det blev aftalt, at der igen skal være en omtale af pjecen på Broen.

Arbejdet med stress i organisationen blev drøftet, herunder hvorledes der arbejdes med det lokalt i form af lokalt udarbejdede retningslinjer. I forlængelse heraf, blev der efterspurgt fra medarbejderside, om hovedudvalget kan se nogle eksempler på det lokale arbejde med indsatser i form af udarbejdede retningslinjer.

Formanden sagde, at der laves en samling med eksempler på lokalt udarbejdede retningslinjer til et kommende møde i hovedudvalget.

Punkt 100: Oversigt over ansatte under socialt kapitel 1. kvartal 2013

81.38.06-A00-1-13

Sagsfremstilling

Oversigt over ansatte under socialt kapitel fra 1. kvartal 2013 foreligger nu. Se bilag.

Det skal gøres opmærksom på, at data er trukket d. 31.3 2013. Jobcentret har i anden sammenhæng trukket tal på et senere tidspunkt, dette bl.a. i forhold til servicering af Fællesudvalget der har afholdt møder i april og maj. Dette gør, at der forekommer forskelligheder i tal afhængig af hvornår de præsenteres for et givet udvalg.

Indstilling

Forvaltningen indstiller til hovedudvalget:

at orienteringen tages til efterretning

Beslutning

Taget til efterretning

Bilag

Ansatte social kapitel.1. kvartal 2013

Punkt 101: Undersøgelse af MUS-samtaler og IKU planer

81.38.06-A00-1-13

Sagsfremstilling

På mødet i hovedudvalget den 12. april blev afholdelse af MUS- samtaler (MUS) samt udarbejdelse af individuelle kompetenceudviklingsplaner (IKU) i organisationen drøftet, og herunder tilkendegivet, at det er vigtigt at sikre, at hver medarbejder årligt modtager en MUS samtale med efterfølgende udarbejdelse af IKU.

Der spørges ind til MUS og IKU i APV'en der laves fra efteråret 2013 og fremad for hele Randers Kommune. Resultater forelægger derfor senere på året.

Det blev besluttet, at der skal laves en mindre undersøgelse af afholdelsen af MUS som kan fremlægges inden sommerferien, og ligeledes at det skal gøres via MED-systemet. Alle medarbejdere i Randers Kommune spørges derfor ikke, da de vil blive spurgt senere i APV'en.

Medarbejderrepræsentanter (tillidsrepræsentanter) samt lederrepræsentanter i MED er blevet spurgt via et spørgeskema til status på nævnte forhold i forhold til den medarbejdergruppe de repræsenterer samt lederrepræsentanterne er blevet spurgt til deres praksis.

Resultaterne eftersendes udvalget inden mødet d. 21. juni.

Indstilling

Forvaltningen indstiller til hovedudvalget:

at orienteringen tages til efterretning

Beslutning

Personale – og HR chefen redegjorde for resultater fra en mindre undersøgelse af afholdelse af MUS og udarbejdelse af IKU i organisationen. Resultaterne kan ikke direkte sammenlignes med resultaterne fra APV – og trivselsundersøgelse i 2010, da de er foretaget på forskellige grundlag. Resultaterne tyder på, at flere i 2013 end i 2010 har haft en MUS samtale og i forlængelse heraf får udarbejdet en IKU plan.

I forhold til resultaterne bemærkes det, at der er forskel i besvarelserne afhængig af om det er leder – eller medarbejderside der har svaret.

Medarbejdersiden anførte, at det er vigtigt, at der er fokus på, at der udarbejdes og underskrives en IKU i forbindelse med MUS samtalen. Det er endvidere medarbejdersidens opfattelse, at det ikke er alle ansatte, der er klar over, om de har fået lavet en IKU i forbindelse med MUS samtalen. Ligeledes pointerede næstformanden, at det er vigtigt hvordan der spørges ind til MUS og IKU i forbindelse med den kommende APV.

Det blev konkluderet, at det er vigtigt, at der er fokus på IKU i dialogen mellem leder og medarbejder. Ligeledes at det er vigtigt at have fokus på, at MUS kan have flere betegnelser i organisationen.

Formanden konkluderede, at når der laves APV – og trivselsmåling til efteråret, vil man kunne få et klart billede af MUS og IKU, og dermed få et sammenligneligt grundlag i forhold til tallene fra APV – og trivselsmåling i 2010.

Punkt 102: Orientering om ny Tilsynsreform på det sociale område

27.12.00-A00-2-13

Resume

Regeringen og de øvrige partier i Folketinget indgik den 25. oktober 2012 aftale om en reform af tilsynet på det sociale område.

Reformen træder i kraft 1. januar 2014, og Silkeborg Kommune får ansvaret for at godkende og føre tilsyn i Region Midtjylland.

I Randers Kommune er der 4 medarbejdere, som skal overdrages til tilsynsenheden i Silkeborg.

Overdragelsen vil foregå i et samarbejde mellem HR i Silkeborg Kommune og HR i Randers Kommune.

Sagsfremstilling

Regeringen og de øvrige partier i Folketinget indgik den 25. oktober 2012 aftale om en reform af tilsynet på det sociale område.

Reformen træder i kraft 1. januar 2014, og Silkeborg Kommune får ansvaret for at godkende og føre

driftsorienteret tilsyn med sociale tilbud beliggende i Region Midtjylland. De øvrige tilsynskommuner bliver Hjørring, Faaborg-Midtfyn, Holbæk og Frederiksberg.

Godkendelse og tilsyn flyttes fra kommuner/regioner i forhold til en lang række sociale tilbud indenfor både børne- og voksenområdet.

Følgende tilbudstyper omfattes af krav om godkendelse og tilsyn:

- Plejefamilier til børn og unge
- Opholdssteder til børn og unge
- Døgninstitutioner til børn og unge
- Ambulante stofmisbrugsbehandlingstilbud
- Midlertidige botilbud til voksne
- Længerevarende botilbud til voksne
- Kvindekrisecentre og krisecentre for mænd
- Forsorgshjem

Den enkelte kommune skal fortsat varetage tilsyns- og godkendelsesopgaven i forhold til konkret egnede plejefamilier, konkret egnede aflastningsfamilier, netværksplejefamilier og egne værelser/ hybler.

I forslag til Lov om socialtilsyn lægges op til, at kommunale og regionale medarbejdere, som udelukkende eller overvejende er beskæftiget med varetagelsen af de opgaver, der overføres, virksomhedsoverdrages til Silkeborg Kommune.

I Randers Kommune er tilsynsopgaven på de private opholdssteder og plejefamilieområdet udført af en tilsynsenhed i Børn og familieafdelingen.

Ogaverne varetages af 5 medarbejdere, og ud fra de opgaver, vi på nuværende tidspunkt ved skal udføres af Silkeborg Kommune, overdrages 4 medarbejdere.

I Randers Kommune er tilsynene med Randers Kommunes egne institutioner på voksenområdet og børneområdet foretaget af BDO, og denne aftale udløber ved udgangen af 2013.

Randers kommune sender en brutoliste med de 4 medarbejdere som skal overdrages til Silkeborg. Overdragelsen vil foregå i et tæt samarbejde mellem HR i Silkeborg og HR i Randers kommune.

Økonomi

Randers Kommune skal fra 2014 finansiere udgifterne via takstbetaling til tilsynskommunen.

Udvalget indstiller,

Det indstilles til direktionen,

at orienteringen tages til efterretning.

Direktionen, 11. april 2013, pkt. 87:

Taget til efterretning

Beslutning

Taget til efterretning

Punkt 103: Anmodning om ændring i MED på det specialiserede dagområde

81.38.06-A00-1-13

Sagsfremstilling

Der er til hovedudvalget indkommet ansøgning om ændringer i MED strukturen indenfor det specialiserede dagområde.

Se vedhæftede bilag.

Indstilling

Forvaltningen indstiller til hovedudvalget:

at anmodning om ændringer i MED strukturen indenfor det specialiserede dagområde tiltrædes

Beslutning

Medarbejdersiden anmodede om at få udsat punktet til næstkommende møde i håb om, at en ny MED aftale er på vej til at være på plads , hvilket blev aftalt.

Bilag

Anmodning om ændringer i MED på det specialiserede dagområde

Punkt 104: Planlægning af dialogmøde mellem hovedudvalget og økonomiudvalget d. 9. september

81.38.06-A00-1-13

Sagsfremstilling

Hovedudvalget afholder dialogmøde med økonomiudvalget d. 9 september.

Emnet for mødet er budget. Hovedudvalget skal planlægge dialogmødet, og herunder nedsætte en arbejdsgruppe der skal forberede dialogmødet.

Indstilling

Forvaltningen indstiller til

at der nedsættes en arbejdsgruppe til at planlægge dialogmødet med økonomiudvalget

Beslutning

Det blev aftalt, at der nedsættes en arbejdsgruppe. Efter mødet kommer næstformanden med navne til medarbejderrepræsentanter der skal indgå i arbejdsgruppe.

Punkt 105: Ændringer i MED rammeaftale som følge af KTO/KL forlig 2013

81.38.06-A00-1-13

Sagsfremstilling

KTO/KL forlig indgået 31. marts 2013 har medført enkelte ændringer i MED rammeaftalen i forhold til hovedudvalgets obligatorisk opgaver. Disse ændringer skitseres i det nedenstående til hovedudvalgets information.

Det er aftalt i forliget, at hovedudvalget kan aftale fravigelser om bestemmelser om fastlæggelse af retningslinjer om sundhedsfremme, trivselsmålinger og medarbejderudviklingssamtaler. Ligeledes kan det lokale MED-udvalg, medmindre der i Hovedudvalget eller af den lokale MED-aftale fremgår andet, aftale fravigelser af retningslinjer for fremlæggelsen og opfølgning på sygefravær i institutionen samt drøftelse vedrørende kompetenceudvikling. Begge parter skal være enige i at aftale en fravigelse. Hvis en af parterne i udvalgene ikke længere ønsker at fravige forpligtelsen, genindtræder denne.

Indstilling

Forvaltningen indstiller til hovedudvalget:

at ændringerne i bestemmelserne for hovedudvalgets opgaver drøftes

Beslutning

Næstformanden nævnte, at medarbejdersiden ikke ser grund til at ændre i de eksisterende aftaler. Sagen blev taget til efterretning. Emnerne indgår i de aktuelle drøftelser om den fremtidige med-struktur.

Punkt 106: Indstilling fra sektor MED skole til hovedudvalget

81.38.06-A00-1-13

Sagsfremstilling

Indledning

Hovedudvalget har modtaget en indstilling fra Sektor MED Skole der vedrører vold i Personalepolitikken. Sagen var på møde i hovedudvalget d. 12. april. Efter aftale blev sagen udsat til møde d. 21. juni.

Indstilling fra Sektor Skole til hovedudvalget

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

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

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

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

I den forbindelse indstiller sektor MED skole til hovedudvalget:

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

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

Formandsskabet i hovedudvalget og medarbejderrepræsentant fra skoleområdet behandlede efterfølgende sagen og svarede Sektor MED skole i januar 2012.

Hovedudvalget skal drøfte indstillingen fra Sektor-MED skole

Indstilling

Forvaltningen indstiller til hovedudvalget:

at indstillingen fra sektor MED skole tiltrædes

Beslutning

Det blev aftalt, at sagen udsættes til næstkommende møde. Der er behov for en konkretisering af sagsfremstillingen i form af en dialog med fagområdet.

Punkt 107: Politik for borgere med særlige behov - Høring

27.00.00-P22-4-11

Resume

Politik for borgere med særlige behov er en af byrådets ialt 13 visionspolitikker. Politikken skal være rammesættende for psykiatri-, social- og udsatteområdet. Socialudvalget vedtog d. 6. juni af sende Politik for borgere med særlige behov i offentlig høring. Høringsfristen løber frem til den 6. juni 2013.

Sagsfremstilling

Politik for borgere med særlige behov er en af byrådets ialt 13 visionspolitikker. Politikken skal være rammesættende for psykiatri-, social- og udsatteområdet.

I forbindelse med udarbejdelse af politikken har der været en omfattende inddragelsesproces, hvor borgere, pårørende, interesseorganisationer, politikere samt kommunens øvrige forvaltninger er blevet inddraget på Idéudviklingsmøde, Inspirations- og Workshopdag samt i arbejdsgrupper.

Socialudvalget vedtog den 6. juni 2013, at sende Politik for borgere med særlige behov i offentlig høring. Høringsfristen løber frem til mandag den 26. august 2013.

Når høringsfristen er udløbet behandles de indkomne forslag til politikken og en endelig version af Politik for borgere med særlige behov udarbejdes. Denne forelægges til godkendelse for socialudvalget på mødet den 4. september 2013, for økonomiudvalget den 23. september og endelig for byrådet den 30. september 2013.

Økonomi

Ingen

Forvaltningen indstiller til MED Hovedudvalg

Forvaltningen indstiller til MED Hovedudvalg,

- at Politik for borgere med særlige behov drøftes og
- at der udarbejdes et eventuelt høringssvar.

Beslutning

Taget til efterretning

Bilag

Politik for borgere med særlige behov

Punkt 108: Sidestilling af e-cigaretter med almindelige cigaretter

81.00.00-A00-4-13

Sagsfremstilling

Brugen af e-cigaretter, herunder deres virkninger, samt om e-cigaretter skal sidestilles almindelige cigaretter, og derfor være omfattet af rygeloven, er et emne der diskuteres på lokalt og nationalt plan.

E-cigaretter er ikke omfattet af regler og love om røgfrie miljøer på arbejdspladser i Danmark, og det er derfor op til den enkelte arbejdsplads at beslutte hvorledes man skal forholde sig til e-cigaretter.

Af notat fra Sundhedsstyrelsen pr. 10. marts 2013 fremgår det, at brugen af e-cigaretter ikke kan anbefales, og fordi de sundhedsmæssige konsekvenser er så usikre, anbefaler Sundhedsstyrelsen at man generelt undgår at anvende e-cigaretter indendørs. Sundhedsstyrelsen henviser desuden til Verdenssundhedsorganisationen WHO som anbefaler, at e-cigaretter indtil videre behandles som konventionelle cigaretter i relation til gældende regler og love om røgfri miljøer.

Bl.a. med baggrund i Sundhedsstyrelsens udmelding opfordrer Kræftens Bekæmpelse pr. 12. marts 2013 til, at man fra centralt politisk side beslutter, at lade e-cigaretter blive omfattet af rygeloven.

I Randers Sundhedscenter er problemstillingen drøftet. Randers sundhedscenter anbefaler ikke e-cigaretter. Dels pga. af usikkerhederne om skadelige virkninger, dels pga. af signalværdien i en dampende cigaret som vurderes uhensigtsmæssig.

Flere kommuner har besluttet, at lade e-cigaretter være omfattet af rygeloven, og sidestiller derfor disse med almindelige cigaretter. Det er besluttet i bl.a. Aarhus, Odense, Aalborg kommune samt en række andre kommuner.

Det anbefales, at man i Randers kommune lader e-cigaretter være omfattet af regler og love om røgfrie miljøer på arbejdspladser.

Nævnte notat fra Sundhedsstyrelsen pr. 10. marts omhandlende virkninger mv. ved e-cigaretter er vedhæftet sagsfremstillingen.

Forvaltningen indstiller til

Forvaltningen indstiller til direktionen:

at brugen af e-cigaretter bliver omfattet af regler og love om røgfrie miljøer på arbejdspladser

Direktionen, 16. april 2013, pkt. 116:

Tilrådt.

Beslutning

Hovedudvalget er enige i at tiltræde direktionens beslutning om at sidestille e-cigaretter med almindelige cigaretter med den bemærkning, at medarbejderrepræsentant Brian Bendsen fra Miljø og Teknik ikke kan tilslutte sig tiltrædelsen.

Bilag

eCigaretterNotat

Punkt 109: Nyt fra mødet til organisationen

81.38.06-A00-1-13

Sagsfremstilling

Nyt fra mødet til organisationen

Beslutning

E-cigaretter

Punkt 110: Eventuelt

81.38.06-A00-1-13

Sagsfremstilling

Eventuelt

Beslutning

Medarbejderrepræsentant Lone Beider tager på 8 ugers orlov, og hendes suppleant tager over for hende i den periode.

Det blev bemærket fra medarbejderside, at det havde været et godt møde.