

REFERAT MED Hovedudvalg d. 13-09-2013

Mødedato Fredag d. 13. september 2013 kl. 10:00

Mødested D.2.58

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden.....	3
Godkendelse af referat.....	4
Meddelelser.....	5
Arbejds miljø.....	6
Budget 2014-17.....	7
Innovation i Randers Kommune.....	8
Status lokal løndannelse.....	10
Sygefravær 1 halvår 2013.....	13
Ansatte efter socialt kapitel.....	15
Anmodning om ændring i MED på det specialiserede dagområde.....	17
Nyt fra mødet til organisationen.....	18
Punkter til kommende møder.....	19
Eventuelt.....	20

Punkt 111: Godkendelse af dagsorden

81.38.03-A00-1-13

Sagsfremstilling

Godkendelse af dagsorden

Beslutning

Dagsorden godkendt.

Punkt 112: Godkendelse af referat

81.38.03-A00-1-13

Sagsfremstilling

Godkendelse af referat

Beslutning

Referat godkendt.

Punkt 113: Meddelelser

81.38.03-A00-1-13

Sagsfremstilling

Meddelelser

Beslutning

Kommunaldirektøren samt Personale - og HR chef orienterede i forhold til sammensætning af aftaleenhedernes lønsum. Dette i forhold til status på indfasning af særskilt lønsammensætning og dermed adskillelse mellem lederlønsom og aftaleenhedernes lønsum. Ordningen vil være fuldt indfaset på alle direktørområder primo 2014. Implementering af nyt løn – og økonomisystem har givet udfordringer og har dermed forsinket indfasningsprocessen.

Det blev aftalt, at der til næste møde i hovedudvalget gives en status på indfasningen.

Punkt 114: Arbejdsmiljø

81.38.03-A00-1-13

Sagsfremstilling

Rapport over 1-2 kvartals arbejdsskader samt besøg fra Arbejdstilsynet (AT) 2013 er vedhæftet som bilag.

Forvaltningen indstiller til

at hovedudvalget drøfter rapporten

Beslutning

Personale – og HR chefen orienterede omkring 1. halvårs resultater fra 2013 vedr. arbejdsskader samt besøg fra Arbejdstilsynet.

Antal arbejdsskader blandt nyansatte blev drøftet.

Rapporten blev taget til efterretning.

Bilag

Arbejdsmiljøopgørelse 2013 - 1 halvår

Punkt 115: Budget 2014-17

81.38.03-A00-1-13

Sagsfremstilling

Der gives en orientering i forhold til budget 2014-17 i Randers Kommune.

Forslag til budget 2014-17 blev offentliggjort fredag d. 30 august. Økonomiudvalget har d. 30. august afholdt budgetseminar hvor medarbejderrepræsentanter fra hovedudvalget deltog. Den 2. september blev der afholdt den årlige budgetorientering for MED organisationen i form af formænd og næstformænd. Der er høringsfrist i hele MED organisationen i forhold til bemærkninger til budget 2014-17 fra d. 2-13 september.

Hovedudvalget har mulighed for at afgive et høringssvar på mødet d. 13. september.

Forvaltningen indstiller til

at budgettet drøftes med henblik på at afgive et eventuelt høringssvar

Beslutning

Kommunaldirektøren orienterede omkring den igangværende budgetproces i Randers Kommune frem imod endelige vedtagelse af budgettet i oktober.

Det blev nævnt fra medarbejderside, at rammerne omkring budgetorienteringen i Loungen, AutoC Park d. 2. september for MED organisationen kunne have været bedre i forhold til lokalets størrelse, lyd mv. Formanden tog kritikken af rammerne til efterretning.

Ligeledes blev det drøftet og forslået fra medarbejderside at budgetorienteringen udover at tage udgangspunkt i direktørområder, herunder fagområder også kunne tage udgangspunkt i enkelte konkrete spareforslag. Endvidere blev det drøftet, at rammerne omkring budgetorienteringen giver udfordringer i forhold til dialog. Hertil svarede formanden, at det overordnede formål er at give en orientering, og at svare på spørgsmål fra deltagerne. Den primære dialog omkring budgettet forgår i MED udvalgene i høringsperioden.

I forbindelse med afgivelse af evt. høringssvar orienterede næstformanden om, at medarbejdersiden i hovedudvalget op til mødet har formuleret et høringssvar som sendes til budgetkontoret.

I forhold til høringssvaret orienterede næstformanden om, at medarbejdersiden i deres svar har inddraget følgende synspunkter:

- At det bekymrer medarbejdersiden, at forventet besparelser via innovative løsninger er indlagt i budgettet.
- At medarbejdersiden ser, at der er udfordringer forbundet med manglende prisfremskrivning
- At medarbejdersiden forventer, at der er jobgaranti i 2014
- At medarbejdersiden forventer, at 5 pct. reglen i forhold til afskedigelse i en faggruppe overholdes.
- At der redegøres for budgettets konsekvenser for arbejdsforhold jf. § 5 i aftale om Sundhed og Trivsel samt jf. § 6-8 i MED rammeaftalen.

Punkt 116: Innovation i Randers Kommune

81.38.03-A00-1-13

Sagsfremstilling

Innovation er temapunkt på hovedudvalgsmødet d. 13. september

Der gives en orientering omkring innovationsprocessen i Randers Kommune v. kommunaldirektør Hans Nikolaisen

- Det ønskes at orientere hovedudvalget om direktionens fremadrettede plan for innovationsprocessen. Hovedudvalget modtager samme oplæg som byrådet fik i forbindelse med budgetseminaret d. 30/8.

Orientering og drøftelse omkring innovatøruddannelse adresseret til hovedMED fra KL/KTO, med mulighed for at sende 5 udvalgte medarbejdere på finansieret uddannelse

(Se vedhæftet bilag fra KL/KTO)

- Det foreslås at de 5 pladser prioriteres til *almindelige* decentrale medarbejdere fra fx to fagområder, som skal samarbejde om udvikling (fx sundhed og arbejdsmarked). De 5 udvalgte medarbejdere, skal gennemføre et innovationsprojekt sideløbende med uddannelsen. I den forbindelse vil de undervejs have mulighed for sparring med innovationskonsulenten. Finansieringen af innovatøruddannelsen på samlet set 20.000 kroner sker via direktionens udviklingspulje, da uddannelsen understøtter direktionens ønske om at støtte de lokale processer og arbejdet med innovation her.

Drøftelse omkring det innovative flagskib der omhandler ”regelforenkling/mere tid til kerneopgaven

- Der ønskes dels en drøftelse af flagskibets fokus på henholdsvis 1) national lovgivning og dispensationsmuligheder her 2) kommunale regler og frisættelsesmuligheder her og 3) Lokal praksis/vaner/rutiner, som der skal arbejdes med og udfordres. Samtidig ønskes en drøftelse af hvordan hovedudvalget vurderer at der bedst arbejdes med inddragende processer med frontpersonalet decentralt, eventuelt med fokus på én faggruppe af gangen.

Forvaltningen indstiller til

at hovedudvalget drøfter de nævnte emner

Beslutning

Kommunaldirektøren gav udvalget en orientering omkring processen i forhold til innovationsarbejdet i Randers Kommune.

Formanden pointerede, at man i forbindelse med innovationsarbejdet forholder sig til, at der allerede nu pågår meget innovationsarbejde på arbejdspladserne i Randers kommune, men at det er muligt at have endnu mere fokus på det.

I forbindelse med innovationsflagskib nr. 2 i Randers Kommune; Regelforenkling/mere tid til kerneopgaven orienterede formanden om, at det ikke endnu er besluttet hvorledes dette arbejdes skal organiseres mv. Ligeledes at hovedudvalget inviteres med til en dialog omkring organisering af det fremtidige arbejde.

Innovationskonsulent Christian Budde Opstrup deltog under punktet og faciliterede en temadrøftelse omkring det fremtidige arbejde med regelforenkling. Perspektiver blev drøftet i mindre grupper, med efterfølgende drøftelse i hele udvalget. Opsamlingen på drøftelsen sendes efterfølgende til hovedudvalget, og der laves en nyhed på Broen omkring temadrøftelsen.

Det blev aftalt, at medlemmerne i hovedudvalget inden for 14 dage skal sende et eksempel på arbejdet med innovation fra deres fagområde til innovationskonsulenten.

Det blev aftalt, at ledersiden udpeger 4 af de i alt 5 personer der skal gennemgå innovatøruddannelse som udbydes af KL/KTO. Medarbejdersiden udpeger 1 person blandt medarbejderrepræsentanterne i hovedudvalget. Næstformanden har efterfølgende meddelt, at medarbejdersiden ikke har mulighed for at afsætte tid til uddannelsen, og at ledersiden dermed skal udpege alle 5 personer.

Bilag

Inspiration_HovedMED

Om_uddannelsen

Invitation til HovedMED

Punkt 117: Status lokal løndannelse

81.15.15-I08-1-10

Resume

Den lokale løndannelse skal drøftes i Med Hovedudvalget og indstilles forud for det til drøftelse i direktionen.

Sagsfremstilling

Den lokale løndannelse er i overenskomstforliget for 2011-13 sat fri af tidligere bindinger. Der er således ikke centralt afsat nye midler til lokal løndannelse.

Nye midler skal komme gennem prioriteringer i form af nye bevillinger, besparelser eller effektiviseringer, samt fra tidligere afsatte midler til lokal løndannelse.

Fokus med lokal løndannelse er på strategi og farvel til bureaukrati, så der er ingen forlods finansiering og ingen udmøntningsgaranti. Målet er at forsætte udviklingen af lokal løndannelse baseret på enklere regler og større frihedsgrader for den enkelte leder.

Kommunerne har ikke længere pligt til at dokumentere, hvor mange nye penge de bruger til lønforbedringer til bestemte personalegrupper i kommunen

Styringsgrundlaget i Randers Kommune for overenskomstperioden 2011-13 er, at Lokal Løn ved udgangen af overenskomstperioden i gennemsnit skal udgøre 8,26 pct. (opgjort marts 2011) af den samlede lønsum.

Målet for overenskomstperioden 2011 – 2013 var så vidt muligt at fastholde Lokal Løndannelse på niveauet fra marts 2011. Opgørelsen fra december 2012 viser, at det ikke fuldt ud er lykkedes at fastholde andelen på de 8,26 %, da den er faldet til 7,41 % eller et fald på 0,63 % point. Kommunerne i Region Midtjylland har haft en mindre stigning i lokale løndannelse på 0,03 %, mens der på landsplan har der været tale om en stigning i lokal løndannelse på 0,37 %.

Forklaringer på faldet i Lokal Løndannelse:

Andelen af lokal løndannelse på skoleområdet påvirkes af, at det tidligere Randers tillæg er ophørt pr. 1. august 2012, og i perioden frem til 31. juli 2013 bliver hovedparten udbetalt som undervisningstillæg i henhold til en bestemmelse i overenskomsten, og således ikke registreres som lokal løn. Det drejer sig om samlet set 9.9. mio. kr. der er primært fordelt i forhold til centrale midler. Dette understøttes også af udviklingen i lokale løndannelse inden for lærernes overenskomstområde, der er faldet fra 7,56 % i marts 2012 til 3,91 % i december 2012.

Der er andre faktorer, der spiller ind i samme retning. F.eks. har ca. 50 ledere inden for ældreområdet fået ændret lønsammensætning fra en grundløn + forhandlede tillæg til nu en højere grundløn uden tillæg. Dermed indgår de tidligere tillæg ikke længere som en andel af de lokale lønmidler, selv om de enkelte ledere enten har uændret løn eller har opnået en højere samlet løn

Det samme er tilfældet for ca. 40 dagtilbudsledere og ca. 25 SFO-lederne ved kommunens skoler.

Lønsummen der er overført fra lokale lønmidler til central lønmidler kan ikke opgøres for de to medarbejdergrupper. Ser man på udviklingen inden for overenskomstområderne for de berørte faggrupper, har ledere inden for Sundhed og ældre haft et fald i lokal løndannelse fra 12,83 % i marts 2011 til 9,68 % i december 2012. Pædagogiske uddannede leder har ligeledes haft et fald i den lokale lønandel fra 10,76 % i marts 2011 til 8,75 % i december 2012

Det skal understreges, at de lokale lønmidler for disse grupper ikke er forsvundet; men er konverteret til centrale lønmidler

Disse tal fremgår af vedlagte notat og bilag 1, der viser udviklingen i lokal løndannelse inden for udvalgte overenskomstgrupper.

Konklusion

Forklaring på faldende lokal løndannelse:

- Skoleområdet ændring af lokalaftale august 2012 til juli 2013 ændrer det tidligere Randers tillæg fra lokale lønmidler til overenskomst bestemte tillæg.
- For ca. 50 ledere inden for Sundhed og Ældre er der sket en forhøjelse af grundlønninger og hidtidige tillæg af lokale lønde er bortfaldet.
- For ca. 40 ledere inden for Dagtilbudsområdet og for ca. 25 SFO-erne er der sket en forhøjelse af grundlønninger og hidtidige tillæg af lokale lønde er bortfaldet.
- Andelen af lokale lønmidler i Miljø og Teknik er faldet med 0,70 %, hvilket påvirker det gennemsnitlige tal for hele kommunen

Økonomi

Ingen

Forvaltningen indstiller til

Forvaltningen indstiller til direktionen

at sagen drøftes forud for drøftelse i Hoved-MED

Direktionen, 15. august 2013, pkt. 179:

Drøftet

Beslutning

Medarbejdersiden bemærkede, at vedhæftet redegørelse er detaljeret og giver et godt overblik.

Redegørelsen blev taget til efterretning.

Bilag

Status lokal løndannelse august 2013

Punkt 118: Sygefravær 1 halvår 2013

81.28.00-A00-2-13

Resume

Beskrivelse af udviklingen i sygefraværet 1 halvår 2013.

Sagsfremstilling

Udviklingen 1 halvår 2012 - 1 halvår 2013

Sygefraværet i Randers Kommune er i 1 halvår 2013 opgjort til 5,21 %. Der er tale om en mindre stigning i forhold til 1 halvår 2012 på 0,02 % point, hvor sygefraværet var på 5,19 %.

Løbende 12 måneder

Udviklingen i sygefraværet, løbende 12 måneder, indeholder opgørelser for de seneste 7 måneder, og kan altså først blive fuldt udbygget med 12 opgørelser i 4 kvartal 2013.

Udviklingen i Randers Kommune for perioden december 2012 – juni 2013 viser en stigning fra 4,95 % i december 2012 til 5,00 % i marts 2013, der bliver afløst af et fald til 4,94 % i juni 2013.

Tendensen over de 7 månederne viser først en stigning og derefter et mindre fald i sygefraværet, som kommer under niveauet for december 2012.

Næste opgørelse primo oktober vil vise om denne tendens kan fastholdes

Årsager

Sygefravær fordelt på årsager(sygdom, arbejdsskader og § 56 (kronisk sygdom)), er der sket et fald i antallet af sygefraværsdage på 2,53 %.

Kort og langt

Det korte sygefravær er steget med 10,02 % og det lange sygefravær er faldet med 15,26 %.

Økonomi

Ingen

Forvaltningen indstiller til

Forvaltningen indstiller til økonomiudvalget,

at orienteringen tages til efterretning

Direktionen, 20. august 2013, pkt. 184:

Tiltrådt.

Økonomiudvalget, 26. august 2013, pkt. 220:

Taget til efterretning idet forvaltningen bedes følge det korte sygefravær nøje.

Beslutning

Oversigt blev taget til efterretning.

Det blev bemærket, at det er det kortere sygefravær der er steget i forhold til det længerevarende sygefravær. En årsag til stigning i det kortere sygefravær kan være influenzaepidemi i vinteren 2013.

Bilag

Sygefravær 1 halvår 2013

Punkt 119: Ansatte efter socialt kapitel

81.00.00-A00-7-11

Resume

Orientering om ansatte efter socialt kapitel pr. 30. juni 2013.

Sagsfremstilling

Udviklingen af ansatte efter socialt kapitel viser for ansatte i fleksjob, at den er næsten uændret med et mindre fald på 0,50 %, ansatte i skånejob er steget med 4,76 % mens ansatte i løntilskud er faldet med 28,1 %.

Dette fald er bekræftet af Jobcentret, som forklarer faldet med det forhold. At der har været et stort fald i antallet af ledige samt, at der er sket store omorganiseringer i kommunen på blandt andet daginstitutionsområdet, hvilket har hæmmet arbejdet. Aktiveringsprocenten set i forhold til antallet af ledige har dog været konstant.

Inden for seniorjob ser vi en kraftig stigning i antallet af ansatte på 68,57 % i forhold til 1 kvartal 2013, hvilket skyldes de nye dagpengeregler, hvor kommuner skal tilbyde a-kasse medlemmer over 55 år et arbejde, hvis de er ved at falde ud af dagpengesystemet.

Ansatte i servicejob har haft et mindre fald på 12,50 %, men det drejer sig om én enkelt ansat mindre.

Der henvises til vedlagte bilag med tabel oversigt

Økonomi

"Ingen"

Forvaltningen indstiller til

Forvaltningen indstiller til direktionen

at orienteringen tages til efterretning inden sagen sendes til Hoved-MED

Direktionen, 5. september 2013, pkt. 195:

Taget til efterretning

Beslutning

Taget til efterretning.

Bilag

Notat ansatte efter socialt kapitel 30 juni 2013

Punkt 120: 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.

Forvaltningen indstiller til

Forvaltningen indstiller til hovedudvalget:

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

MED Hovedudvalg, 21. juni 2013, pkt. 103:

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.

Beslutning

Det blev aftalt, at når revideret MED struktur snarligt er på plads er anmodningen ikke mere relevant.

Bilag

Anmodning om ændringer i MED på det specialiserede dagområde

Punkt 121: Nyt fra mødet til organisationen

81.38.03-A00-1-13

Sagsfremstilling

Nyt fra mødet til organisationen

Beslutning

Der skal laves en nyhed omkring drøftelsen af innovation

Punkt 122: Punkter til kommende møder

81.38.03-A00-1-13

Sagsfremstilling

Punkter til kommende møder

Beslutning

Der henvises til årsjul.

Punkt 123: Eventuelt

81.38.03-A00-1-13

Sagsfremstilling

Eventuelt

Beslutning

Ingenting.