

REFERAT MED Hovedudvalg d. 05-09-2016

Mødedato Mandag d. 05. september 2016 kl. 09:00

Mødested E.3.05

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af referat.....	3
Godkendelse af dagsorden.....	4
Meddelelser.....	5
Budget 2017-2020.....	6
Trivselsmåling 2016.....	7
Status på sygefraværet, herunder indsatsen Mere tid og trivsel.....	8
Ansatte under socialt kapitel 30. juni 2016.....	9
Præcisering af formuleringerne vedrørende ansættelsesprocessen.....	10
Mødekalender for hovedudvalget 2017.....	11
Punkter til kommende møder.....	12
Eventuelt.....	13
Evaluering af mødet.....	14

Punkt 113: Godkendelse af referat

81.00.00-A00-1-16

Sagsfremstilling

Godkendelse af referat

Beslutning

Referatet blev godkendt.

Punkt 114: Godkendelse af dagsorden

81.00.00-A00-1-16

Sagsfremstilling

Godkendelse af dagsorden.

Beslutning

Dagsordenen blev godkendt.

Punkt 115: Meddelelser

81.00.00-A00-1-16

Sagsfremstilling

Meddelelser:

- Orientering om udpegning af arbejdsgruppe vedrørende anvendelse af AKUT-midler og planlægning af AM-konference (aftalt på HU møde d. 22. juni)

Beslutning

Taget til efterretning.

Der blev endvidere orienteret om, at 5 arbejdspladser i Randers kommune har fået bevilget midler til at fremme samarbejdet om det psykiske arbejdsmiljø fra det såkaldte SPARK- sekretariat. Orienteringen uddybes på næste møde.

Punkt 116: Budget 2017-2020

81.00.00-A00-1-16

Sagsfremstilling

Budget 2017-2020

Indledning

Forud for mødet i hovedudvalget d. 5. september har udvalget på ekstraordinært møde den 24. august drøftet notat om udmøntning af rammebesparelse i forbindelse med budget 2017-2020. Hovedudvalget har forinden på møde d. 17. august tilrettelagt processen for nævnte drøftelse. Hovedudvalget afholder desuden dialogmøde med økonomiudvalget den 12. september.

Budgetforslag til budget 2017-2020 offentliggøres d. 2. september hvor alle formænd og næstformænd i MED er inviteret til budgetorientering. Herefter har alle MED udvalg mulighed for indtil d. 13. september at komme med eventuelle bemærkninger til budgettet inden 1. behandling i Byrådet d. 19. september.

Det afklares på mødet, om der er ønske om en orientering om budgettet som supplement til budgetorienteringen den 2. september. Herefter skal hovedudvalget drøfte, om man eventuelt ønsker at komme med bemærkninger til budgetforslaget.

Indstilling:

Forvaltningen indstiller til hovedudvalget at det drøftes, om hovedudvalget vil komme med eventuelle kommentarer til forslag for budget 2017-2020

Beslutning

På forespørgsel fra medarbejderne blev der givet en aktuel status vedrørende Ejendomsservice. Formanden orienterede om, at der pågår et udredningsarbejde samt at der er en sag på vej til behandling på Byrådets møde den 2. oktober. Det blev aftalt, at status på Ejendomsservice behandles som særskilt punkt på næste møde i Hovedudvalget.

Der blev endvidere stillet supplerende spørgsmål til budget 2017-2020. Medarbejderne tilkendegav, at de efterfølgende forholder sig til hvorvidt de vil afgive en udtalelse.

Punkt 117: Trivselsmåling 2016

87.00.05-A00-1-16

Sagsfremstilling

Trivselsmåling 2016

På mødet i Hovedudvalget d. 18. marts under punktet Trivselsmåling 2016 blev det besluttet at nedsætte en arbejdsgruppe bestående af medarbejder- og ledelsesrepræsentanter. Gruppen fik til opgave at udarbejde forslag til spørgerammer og den fælles opfølgning i forbindelse med den kommende trivselsmåling.

En enig arbejdsgruppe fremlægger hermed forslag til henholdsvis en fysisk og en psykisk spørgeramme, hvor sidstnævnte omfatter APV, trivsel og ledelsesevaluering. Arbejdsgruppen har taget udgangspunkt i Hovedudvalgets beslutning om, at spørgerammerne skal omfatte ledelsesgrundlaget, personalepolitikken, tillidsreformen, relationelle faktorer i arbejdsmiljøet (social kapital) og individuelle faktorer. Antallet af obligatoriske spørgsmål er på niveau med trivselsundersøgelsen i 2013. Hertil kan der afhængig af respondentens besvarelse komme eventuelle underspørgsmål inden for de enkelte temaer.

Den fysiske del indeholder 16 obligatoriske spørgsmål, hvilket er fire mere sammenlignet med 2013. De ekstra spørgsmål i den fysiske del angår respondentens generelle vurdering af det fysiske arbejdsmiljø samt sikkerhed i arbejdet. Den psykiske del indeholder 58 obligatoriske spørgsmål, hvilket er to mere sammenlignet med antallet i 2013. Antallet kan henføres til ovennævnte beslutning om, at spørgerammen skal omfatte det nye ledelsesgrundlag, den reviderede personalepolitik, tillidsreformen samt social kapital. Hertil har arbejdsgruppen endvidere ønsket at formulere et spørgsmål angående chikane på sociale medier. Baggrundsspørgsmål til køn, alder og anciennitet udgår af begge spørgerammer, da det er erfaringen, at brugen af baggrundsspørgsmål kan bidrage til at skabe usikkerhed omkring anonymiteten samt at data ikke tidligere har været anvendt i opfølgning og analyse på resultaterne. Tilblivelsen af spørgerammerne uddybes i bilaget om baggrunden for udarbejdelse af spørgerammerne.

Ligeledes fremlægger arbejdsgruppen ud fra drøftelser om en aktiv opfølgning på resultaterne forslag til tids- og aktivitetsplan. Denne fremgår af vedhæftede bilag, og er udtryk for en mere detaljeret plan, som allerede er godkendt af Hovedudvalget. Derudover fremgår tre anbefalinger til opfølgningsprocessen og arbejdet med trivselsmålingens resultater, som det foreslås formidles i organisationen med Hovedudvalget som afsender.

For god ordens skyld gøres der opmærksom på, at trivselsmåling for ledere behandles særskilt, og at spørgerammen hertil udarbejdes i en HR-sparringsgruppe bestående af ledere, som tidligere besluttet i Direktionen og Hovedudvalget. Spørgerammerne i dette oplæg er således målrettet trivselsmåling for medarbejdere.

Indstilling:

Forvaltningen indstiller til

at Direktionen

- drøfter og godkender de udarbejdede spørgerammer
- tager oplæg vedr. tids- og aktivitetsplan samt tilhørende anbefalinger til efterretning

Direktionen, 25. august 2016, pkt. 103:

Tiltrådt. Det drøftes i HMU, om det vil være fordelagtigt med færre spørgsmål

at Hovedudvalget

- drøfter og godkender de udarbejdede spørgerammer
- tager oplæg vedr. tids- og aktivitetsplan samt tilhørende anbefalinger til efterretning

Beslutning

Spørgeramme for trivselsmålingen blev godkendt og tids- og aktivitetsplan samt tilhørende anbefalinger blev tiltrådt.

Bilag

Forslag til spørgeramme for Trivselsmåling 2016, fysisk del

Baggrund for udarbejdelse af spørgerammer

Tids- og aktivitetsplan

Forslag til spørgeramme til Trivselsmåling 2016, psykisk del

Punkt 118: Status på sygefraværet, herunder indsatsen Mere tid og trivsel

81.00.00-A00-1-16

Sagsfremstilling

Der gives på mødet en orientering om udviklingen i sygefraværet. Med hensyn til indsatsen Mere tid og trivsel kan det oplyses, at arbejdsgrupperne fortsat arbejder med implementering af handleplaner på arbejdsstederne til nedbringelse af sygefraværet og udvikling af trivslen på arbejdspladserne. I efteråret vil der blive gennemført møder i alle arbejdsgrupper med henblik på erfaringsopsamling, og der afholdes konferencer indenfor de respektive direktørområder samt administrationen ultimo 2016 for at markere afrundingen på indsatsen i år. Punktet uddybes på mødet.

Indstilling:

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget, at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Der blev fremlagt en mundtlig status herunder en gennemgang af den seneste udvikling i sygefraværet. Der var enighed om, at det er en meget positiv udvikling, og at det er væsentligt, at der også arbejdes videre med indsatsen i 2017 og fremefter.

Det blev besluttet, at videreudviklingen af indsatsen Mere tid og trivsel drøftes i Hovedudvalget på et af de kommende møder.

Der blev endvidere fremsat forslag om konkrete temaer, som kan behandles på møder/konferencer. Det blev besluttet, at det videre arbejde med sådanne temaer forankres i Hovedudvalgets arbejdsgruppe, som skal planlægge arbejdsmiljøkonference og anvendelsen af AKUT-midler. Det blev endvidere besluttet, at Hovedudvalget med henblik på inspiration bliver inviteret til et arrangement i regi Skoleområdet, hvor der blandt andet sættes fokus på professionel kapital.

Punkt 119: Ansatte under socialt kapitel 30. juni 2016

81.00.00-A00-7-11

Sagsfremstilling

Ansatte under socialt kapitel 30. juni 2016

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

Fleksjob

Udviklingen af ansatte efter socialt kapitel viser for ansatte i fleksjob et fald i 2. kvartal 2016 i forhold til 1. kvartal 2016 på 1,3 %. Andelen af Micro fleksjob udgør 14,3 % af ansatte i fleksjob, hvor andelen i 1. kvartal var på 16,9 %.

Skånejob

Ansatte i skånejob er faldet med 12,5 % - ændringen skyldes to færre medarbejdere.

Løntilskud

For personer i løntilskud viser udviklingen et fald fra 1. kvartal 2016 til 2. kvartal 2016 på 16,7 % og der er i alt 30 medarbejdere ansat i løntilskud, hvor der i foregående kvartal var ansat 36 medarbejdere.

Seniorjob

Ansatte i seniorjob er steget med 3,5 %. Der hidtidige nedgang i antallet af seniorjob er altså stoppet. Baggrunden for den tidligere nedgang i antal seniorjob skyldes, 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.

Virksomhedspraktik

Antal personer i virksomhedspraktik er på 69 personer, hvor 42,0 % er ansat inden for Børn og Skole og 27,5 inden for Social og Arbejdsmarked, og 21,7 % inden for Sundhed Kultur og Omsorg
Af de 69 personer er 14 personer eller 20,3 % fra ikke vestlige lande.

./. For uddybende beskrivelse henvises til vedlagte bilag

Indstilling:

Forvaltningen indstiller til

at orienteringen bliver taget til efterretning

Direktionen, 11. august 2016, pkt. 95:
Taget til efterretning.

Beslutning

Hovedudvalget den 5. september 2016:
Taget til efterretning.

Bilag

Ansatte under socialt kapitel 30. juni 2016

Punkt 120: Præcisering af formuleringerne vedrørende ansættelsesprocessen

81.00.00-A00-1-16

Sagsfremstilling

I forlængelse af beslutning fra forrige møde i Hovedudvalget den 22. juni 2016 fremsætter en enig arbejdsgruppe forslag til præcisering af fremgangsmåden vedrørende ansættelse af nye medarbejdere i Randers Kommune. I forhold til det tidligere fremsatte forslag er der foretaget en præcisering af, at ansættelsesudvalget skal involveres når der er truffet beslutning om opslag af stillinger. Endvidere er beskrivelsen af fremgangsmåden vedrørende opslag af stillinger og tidsbegrænsede ansættelser blevet tydeliggjort. Teksten lyder således:

1) Om ansættelsesprocessen: 1. bullit er justeret som aftalt på Hovedudvalgsmødet den 22. juni:

- Ansættelsesudvalget nedsættes når der er truffet 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.

2) Om stillingsopslag:

Teksten er justeret som følger:

Krav om offentligt opslag af alle stillinger

Alle faste stillinger – uanset timetal - skal slås op eksternt. Derved sikres, at kommunen får ansat den bedst kvalificerede, og at alle borgere får lige mulighed for at søge den ledige stilling.

Besættelse af en stilling uden opslag kan dog finde sted i nedenstående situationer:

- Ved besættelse af vikariater eller anden kortvarende tidsbegrænset ansættelse af op til et års varighed.
- Ved ledelsens interne omplacering af en medarbejder, der flyttes fra en tilsvarende stilling, så der bliver en stilling ledig til eksternt opslag.
- Ved omplacering af en medarbejder, som af personalepolitiske hensyn skal tilbydes en mindre belastende stilling, job på særlige vilkår.
- Ved omplacering af en medarbejder på grund af arbejdsmangel, organisationsændringer eller omstruktureringer

Det skal præciseres, at det udelukkende er AC generalist stillinger, som kan besættes efter internt opslag. Se nærmere om proceduren på siden [AC generaliststillinger](#).

Opslag på kommunens hjemmeside anses for at opfylde kravene til offentligt opslag.

Stillingsopslaget skal lægges på personalesagen for den person, som ansættes, til dokumentation for, at stillingen har været slået offentligt op.

Indstilling:

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget, at arbejdsgruppens forslag til præcisering af ansættelsesprocessen tiltrædes

Beslutning

Tiltrådt.

Det blev på ny præciseret, at der udelukkende kan opslås stillinger via interne opslag i forbindelse med ledige AC-generaliststillinger.

Punkt 121: Mødekalender for hovedudvalget 2017

81.00.00-A00-1-16

Sagsfremstilling

Mødekalender for hovedudvalget i 2017

Ordinære møder i hovedudvalget

Forslag til mødekalender for 2017 fremgår i nedenstående. Der er tale om 6 ordinære møder a 3 timer fordelt over forskellige ugedage.

Ordinære møder:

31. januar

15. marts

21. juni

8. september

1. november

13. december

Dialogmøder med økonomiudvalget

Ligeledes er der datofastlagt 2 dialogmøder a 1 time med økonomiudvalget der henholdsvis ligger i forbindelse med vedtagelse af budgetprocedure samt i forbindelse med 1. behandling af budgetforslag i september måned.

Dialogmøder med økonomiudvalget

20. marts

11. september

Efter hovedudvalgets tiltrædelse af mødekalenderen mødeindkaldes hovedudvalget til møderne. Ligeledes sendes mødekalenderen til de respektive sekretærer i Sektor MED. Sektor MED udvalgene har derved mulighed for at planlægge deres møder i forhold til hovedudvalget, hvilket er med til at understøtte en sammenhængende MED organisation niveauerne imellem.

Indstilling:

Forvaltningen indstiller til hovedudvalget at mødekalender for hovedudvalget 2017 tiltrædes

Beslutning

Mødekalenderen for Hovedudvalget 2017 blev tiltrådt.

Punkt 122: Punkter til kommende møder

81.00.00-A00-1-16

Sagsfremstilling

Punkter til kommende møder

Beslutning

Orientering om Ejendomsservice behandles på førstkommende møde

Det blev oplyst, at projektet Mere tid og trivsel i fremtiden drøfter i de respektive styregrupper hvordan indsatsen kan planlægges når den særlige fokus på området udfases. Hovedudvalget vil vende tilbage til dette emne på et af de kommende hoved-udvalgsmøder.

Punkt 123: Eventuelt

81.00.00-A00-1-16

Sagsfremstilling

Eventuelt

Beslutning

Der var intet til punktet

Punkt 124: Evaluering af mødet

81.00.00-A00-1-16

Sagsfremstilling

Der lægges op til en kort evaluering af mødet.

Beslutning

Ingen yderligere bemærkninger.