

REFERAT MED Hovedudvalg d. 14-12-2012

Mødedato Fredag d. 14. december 2012 kl. 10:00

Mødested D.2.58

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af referat.....	3
Godkendelse af dagsorden.....	4
Meddelser.....	5
Orientering omkring erfaringer med elektronisk MUS system.....	6
Arbejds miljø.....	7
Opfølgning på budget 2013-16.....	8
Fremtidig model for projekt Godt i Gang.....	9
Arrangement som følge af AKUT midler.....	11
Høring af udkast til ældrepolitik.....	12
Oversigt over ansatte under socialt kapitel - november 2012.....	14
Forslag til hovedudvalgets mødekalender 2013.....	17
Måltal for ansatte med ikke-vestlig baggrunde, redegørelse 2012.....	18
Nyt fra mødet til organisationen.....	22
Punkter til kommende møder.....	23
Eventuelt.....	24

Punkt 65: Godkendelse af referat

81.00.00-P35-1-12

Sagsfremstilling

Godkendt

Punkt 66: Godkendelse af dagsorden

81.00.00-P35-1-12

Beslutning

Godkendt

Punkt 67: Meddelser

81.00.00-P35-1-12

Beslutning

Ingen

Punkt 68: Orientering omkring erfaringer med elektronisk MUS system

81.00.00-P35-1-12

Sagsfremstilling

Hovedudvalget behandlede i marts måned punkt omkring MUS samtaler samt individuelle kompetenceudviklingsplaner (IKU). I den forbindelse blev det oplyst, at Jobcentret gør brug af elektronsisk MUS skema system, og at når erfaringer foreligger vil Jobcentret lave en mindre evaluering heraf.

Det blev besluttet, at hovedudvalget senere i 2012 skal gives en orientering omkring erfaringerne med MUS systemet. Disse erfaringer foreligger nu.

Jobcenterchef Ole Andersen samt afdelingsleder Jørgen Haunstrup giver en orientering omkring Jobcentrets erfaringer med elektronisk MUS system.

Forvaltningen indstiller til

at hovedudvalget tager orienteringen til efterretning.

Beslutning

Der blev givet en præsentation af det elektroniske MUS system musskema.dk som Jobcentret har gjort brug af.

Systemet håndterer elektronisk MUS samtaler, individuelle kompetenceudviklingsplaner (IKU) samt gruppeudviklingssamtaler (GRUS). Der er flere funktionaliteter, som understøtter de forskellige processer i forbindelse med sådanne samtaler. For hver leder med op til 30 medarbejdere købes der 1 licens. Systemets spørgeramme er på i alt 30 spørgsmål fordelt på 5 temaer. Design af lokale spørgsmål er et tillægskøb.

Der var en drøftelse i udvalget af systemets muligheder og funktionaliteter.

Chef samt afdelingsleder fra Jobcentret redegjorde for, at det er deres erfaring, at systemet giver gode muligheder for en god og systematisk MUS proces. Systemet sikrer overblik over forløb og udvikling, ensartethed, og mulighed for systematisk opfølgning. Erfaringerne fra Jobcentret er gode, og man vil derfor køre videre med det elektroniske system. Flere tilkendegav interesse i at afprøve systemet.

Formanden konkluderede, at systemet virker til at give gode muligheder for at køre en systematisk MUS og kompetenceudviklingsproces, og det står frit for at tage systemet i brug i forhold til MUS. Derimod er det planen at der obligatorisk anvendes et fælles system i forhold til APV jf. næste punkt på dagsordenen.

Punkt 69: Arbejdsmiljø

87.01.02-A00-1-12

Resume

Hovedudvalget skal drøfte den fremtidige APV-proces for Randers Kommune.

Der gives en status på det generelle rådgivningspåbud vedr. de formelle krav til arbejdsmiljøarbejdet.

Sagsfremstilling

Daglig sikkerhedsleder orientere Hovedudvalget om status på det generelle rådgivningspåbud vedr. de formelle krav til arbejdsmiljøarbejdet.

I 2013 skal der igen laves APV i Randers Kommune. Der er lavet et notat, som beskriver den hidtidige APV-proces fra 2010 og kommer med forslag til en proces for APV i 2013. Notatet er vedlagt som bilag.

Økonomi

Ingen

Forvaltningen indstiller til

- at Hovedudvalget tager status vedr. rådgivningspåbud til efterretning
- at Hovedudvalget drøfter forslag til APV-proces for 2013 og fremefter

Beslutning

Daglig sikkerhedsleder orienterede omkring det rådgivningspåbud som er givet til Randers Kommune i juni måned. Som opfølgning på påbuddet, er der indgået samarbejde med arbejdsmiljørådgiver omkring oplæg til foranstaltninger. Som følge af, at der afventes ny MED struktur jf. revideret MED aftale som forventes at være aftalt pr. 1. kvartal 2013, er det aftalt, at opfølgningen på rådgivningspåbuddet som skal holdes op imod ny MED struktur er udskudt til medio 2013. Ligeledes orienterede daglig sikkerhedsleder omkring fremtidig APV proces, da der skal laves APV i hele Randers Kommune i 2013. Det er sikkerhedslederens ønske, at arbejdet med APV'en fremover bliver en mere løbende og kontinuerlig proces, end at det bliver et stort projekt der laves hvert 3 år. Forslag til overordnet proces blev drøftet i udvalget.

Det blev forslået fra medarbejderside, at supplerende spørgsmål til standard spørgeramme kunne være spørgsmål der følger op på aftale omkring Sundhed og Trivsel samt indsatsområder jf. de årlige arbejdsmiljøredegørelser mv.

Det blev på baggrund af drøftelserne aftalt, at der nedsættes en arbejdsgruppe fra hovedudvalget, der skal følge APV processen. Medarbejdersiden indstiller efter mødet 2 medarbejderrepræsentanter til arbejdsgruppen.

Bilag

APV proces 2013 til 2015 - notat

Punkt 70: Opfølgning på budget 2013-16

81.00.00-P35-1-12

Sagsfremstilling

Der gives en orientering med mulighed for drøftelse omkring opfølgning på budget 2013-16 med særlig fokus på de personalemæssige konsekvenser heraf. Ligeledes gives der en status på udmøntning af beslutning om ændret kørselsgodtgørelse.

Notat som baggrund for orienteringen eftersendes dagsorden d. 10. december.

Forvaltningen indstiller til hovedudvalget

at orienteringen tages til efterretning

Beslutning

Formanden oplyste, at der i forhold til sagsfremstillingen er lavet et supplerende notat, der yderligere konkretiserer udmøntningen af besparelserne. Dette blev uddelt til medarbejdersiden på deres formøde forud for hovedudvalgsmødet. Det fremgår af dette notat samt det tidligere udleverede notat, at det generelt er lykkedes at omplacere overtallige medarbejder samt at der udestår ganske få stillinger som endnu ikke er afklaret.

Næstformanden bemærkede, at medarbejdersiden ikke finder notatet dækkende, og oplyste at næstformanden i øvrigt ikke finder, at der er behov for et konkret ansættelsesstop for HK'er.

I forbindelse med den efterfølgende drøftelse blev det tilkendegivet, at medarbejderne ikke finder notatet dækkende, da det ikke giver fuld sikkerhed for, at den aftalte grænse på afskedigelse af maks. 5 pct. indenfor en faggruppe konsekvent vil blive overholdt.

Formanden nævnte som svar hertil, at hvis det viser sig situationer, hvor der er problemstillinger i forhold til overholdelse af 5.pct. reglen omkring afskedigelser af en faggruppe, vil ledelsen indgå i en dialog for at løse problemstillingen.

Formanden tog medarbejderne tilkendegivelse til efterretning, og konkluderede, at ledelsen ophæver det generelle ansættelsesstop medio december og erstattes af et konkret ansættelsesstop gældende for konkrete faggrupper.

Det blev aftalt, at formand og næstformand efter mødet drøfter, hvorvidt der skal indføres et konkret ansættelsesstop på HK området. Det kan oplyses, at det blev aftalt, at der ikke skal være et sådant ansættelsesstop for HKere.

Bilag

Notat til HU vedr. status på budget 2013 i forhold til personale

Punkt 71: Fremtidig model for projekt Godt i Gang

81.00.00-P35-1-12

Resume

Fremtidig model for projekt Godt i Gang i 2013 har været behandlet i direktionen d. 29.11 hvor der er truffet beslutning om finansiering og fremtidig model. Efterfølgende er beslutningen tiltrådt i styregruppen omkring projekt Godt i Gang d. 3. december. Det er besluttet, at sagen skal til drøftelse i hovedudvalget den 14. december.

Sagsfremstilling

Baggrund og de vigtigste beslutninger ifm. Godt i gang.

Randers Kommune har siden 2007 på forskellig vis arbejdet med at nedbringe sygefraværet. Den nuværende indsats via Godt i Gang er et resultat, dels af de erfaringer, som blev opsamlet via det oprindelige Falck-projekt, dels et resultat af de finansieringsmuligheder, der har været i perioden fra 2007 til i dag. Der har nu vist sig behov for endnu engang at revidere konceptet for Godt i gang. Endvidere er der behov for at tage stilling til den fremtidige finansiering af projektet.

Fremtidig model for Godt i Gang – version IV (gældende fra 2013).

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.

Der er tale om indsats i forhold til sygefravær i forhold til fysisk, psykisk samt livsstilsindsatser. Ligeledes er der fokus på individuel forebyggende indsats i forhold til arbejdsbetingede lidelser og skader samt skader og ledelser opstået i privatlivet. Der er fokus på sundhedsfremmende indsatser såsom eks. vægthold samt fokus på det personlige udtryk. Slutteligt er der tale om forebyggende indsats på arbejdsstedet. Indsatsen gennemføres for at forebygge sygefravær og nedbringe gener opstået på grund af nedslidning.

Se vedhæftet notat samt bilag 2 for yderlig uddybning af indsatserne.

Finansieringsbehov – Godt i gang – 2013

I 2012 har Godt i Gang haft et budget på 3,4 mio. kr. Godt i Gang var forudsat at tjene ca. 1.9 mio. kr., men forventes at have en indtægt på ca. 700.000 kr. i 2012.

2012 betragtes som et forsøgsår og der er givet garanti fra direktionen for budgettet op til de 3.4 mio. kr.

Finansiering for 2013 alle hviler på følgende forudsætninger:

- at Godt i Gang fortsat skal kunne tjene ca. 700.000 om året via brugerbetaling fra aftaleenheden

-at der indregnes en grund finansiering pr. medarbejder på 175 kr.

Udmelding til organisation, herunder ikrafttræden

Den tilrettede nye model træder i kraft pr. 1. januar 2013 – og at det meldes ud via BROen og mail / brev til alle aftaleenheder og at den beskrevne tids- og procesplan i vedhæftede notat følges.

Direktionens beslutning d. 29. november omkring fremtidig finansiering af projekt Godt i Gang i 2013

Direktionen har på møde d. 29. november besluttet at prisen pr. medarbejder fastsættes til 175 kr. for 2013. At direktionen fastsætter en underskudsgaranti for 2013 på 750.000 kr. At projektet på denne baggrund udarbejder en tilpasset projektplan for 2013. Direktionen vil i tilfælde af en fremtidig skattesag indstille, at den finansieres af Randers Kommune.

Økonomi

Se sagsfremstilling

Forvaltningen indstiller til hovedudvalget

at hovedudvalget drøfter model for Godt i Gang 2013

Beslutning

Formanden orienterede omkring Godt i Gang. I forhold til nye skatteregler kan ordningen i store træk bevares som den er i dag, undtagen på enkelte områder hvor der er skattepligtighed.

Ledersiden i udvalget oplever, at der er en generel tilfredshed med ordningen blandt medarbejdere og ledere. Ordningen sikrer en god fokus på sygefravær. Ledelsen bemærkede, at ordningen i øvrigt har fungeret i en periode, hvor sygefraværet har været faldende i Randers Kommune.

Medarbejdersiden bemærkede, at sygefravær er meget kompleks og at stigning og fald heri kan skyldes mange forskellige forhold. Ledersiden var enige heri. Medarbejdersiden spurgte til, hvad et evt. overskud i projektet vil skulle bruges til. Formanden svarede, at i en sådan situation med et genereret overskud vil styregruppen for projekt Godt i Gang lave en revidering af den eksisterende ordning.

Medarbejdersiden nævnte, at man gerne ser mere dialog med medarbejderne i forhold til konkrete behov, og dermed mere dialog i forhold til de initiativer der udbydes. Ledersiden opfordrede til, at man tager kontakt til projektet hvis man har forslag mv. til initiativer på baggrund af konkrete behov.

Næstformanden nævnte, at medarbejdersiden gerne vil være med til at evaluere ordningen i slutningen af 2013, hvor styregruppen kommer med forslag til fremtidig ordning.

Sagen blev taget til efterretning.

Bilag

Notat 291112

Bilag 3 - Forslag til screeningsskema

Bilag 2 - Forebyggende og sundhedsfremmende pakker målrettet forskellige arbejdspladser

Bilag 1 - Prisliste

Punkt 72: Arrangement som følge af AKUT midler

81.00.00-P35-1-12

Sagsfremstilling

Det blev besluttet på sidste hovedudvalgsmøde d. 2. november, at der i foråret 2013, som følge af midler fra AKUT fonden skal afholdes et fælles arrangement for ledere og tillidsrepræsentanter med fokus på innovation i Randers Kommune.

Arbejdsgruppen har afholdt møde d. 4. december, hvor den videre planlægning af arrangementet er drøftet.

Arbejdsgruppen giver hovedudvalget en orientering omkring status på planlægning mv.

Arbejdsgruppen indstiller til

at hovedudvalget tager orienteringen til efterretning

Beslutning

Der blev givet en orientering om arbejdsgruppens møde i forbindelse med planlægning af arrangement som følge af AKUT midler i foråret 2013. Der er ved at blive taget kontakt til mulige oplægsholdere i forholdet til emnet innovation. Der er tale om et heldagsarrangement som skal holdes på Værket/Ridehuset. Der er tale om et arrangement for tillidsrepræsentanter og ledere. Arrangementet er datofastlagt til den 9. april 2013.

Det blev anbefalet, at dato for arrangementet snart meldes ud på Broen.
Orientering blev taget til efterretning.

Punkt 73: Høring af udkast til ældrepolitik

27.00.00-P22-4-12

Resume

Sundhed og Ældre har udarbejdet et høringsudkast til ældrepolitik for Randers kommune. Høringsudkastet har været behandlet i sundheds- og ældreudvalget og sendes nu i høring.

Sagsfremstilling

Ældrepolitikken indeholder følgende fokuspunkter:

- Sundhed og trivsel
- Et aktivt liv
- Frivillige
- IT-kendskab
- Bolig
- Medarbejdere

Emner som er fremkommet gennem dialogmøder og sammenskrevet af forvaltningen. Det med udgangspunkt i et tværforvaltningsmøde med deltagelse af repræsentanter fra kommunens forvaltningsområder samt ledere og medarbejdere fra Sundheds- og Ældreområdet.

Samt på et borgermøde med deltagelse af borgere, politikere, råd, udvalg, pårørende, og andre interessenter. Et møde som var annonceret gennem opslag på ældrecentre, breve, mails, i gratis aviser samt på www.randers.dk.

Ældrepolitikken er én ud af de politisk udpegede 13 politikområder.

Udkastet sendes til høring i de stående politiske udvalg, ælderådet, integrationsrådet, handicaprådet, Hoved MED, Område MED for sundhed og ældre, samt i offentlig høring på www.randers.dk.

Høringsperioden finder sted i perioden fra den 2. november 2012 frem til den 20. december 2012.

Randers Byråd forventes at kunne behandle den endelige ældrepolitik februar 2013.

Økonomi

Ingen.

Forvaltningen indstiller til

til børn- og skoleudvalget, socialudvalget, miljø- og teknikudvalget, kultur- og fritidsudvalget, arbejdsmarkedsudvalget, ælderådet, integrationsrådet, handicaprådet, område MED for sundhed og ældre samt Hoved MED

at der afgives høringssvar til ældrepolitikken

Vedtagelse 12/592

Direktion 31. oktober 2012 kl. 9:00

Indstilles tiltrådt.

Vedtagelse 12/114

Sundheds- og ældreudvalget 1. november 2012 kl. 15:00

Tiltrådt.

Afbud: Mogens Nyholm

Ældrerådet, 14. november 2012, pkt. 436:

Handicaprådet, 5. december 2012, pkt. 519:

Beslutning

Tiltrådt

Bilag

Udkast til ældrepolitik

Punkt 74: Oversigt over ansatte under socialt kapitel - november 2012

81.00.00-P35-1-12

Sagsfremstilling

Hovedudvalget modtager kvartalsvis en oversigt over ansatte under socialt kapitel. Der foreligger nu tal pr. november 2012.

Antal ansatte Social kapitel 1. november 2012

	Fleksjob	Skånejob	Løntilskud	Antal I alt
Social og Arbejdsmarked	82	7	70	159
Børn, Skole og Kultur	183	16	169	368
Sundhed og Ældre	97	11	128	236
Miljø og Teknik	18	0	31	49
Kommunaldirektør	15	0	14	29
Eksterne	3	0	3	6
Antal i alt	398	34	415	847

Antal ansatte pr. 1. august 2012. Medio 3. kvartal

	Fleksjob	Skånejob	Løntilskud	Antal I alt
Social og Arbejdsmarked	84	7	24	115
Børn, Skole og Kultur	182	16	114	312
Sundhed og Ældre	99	11	84	194
Miljø og Teknik	18	0	19	37
Kommunaldirektør	15	0	4	19
Eksterne	3	0	3	6
Antal i alt	401	34	248	683

Antal ansatte pr. 1. maj 2012. Medio 2. kvartal.

	Fleksjob	Skånejob	Løntilskud	Antal I alt
Social og Arbejdsmarked	87	6	24	117
Børn, Skole og Kultur	186	15	100	301

Sundhed og Ældre	97	11	58	166
Miljø og Teknik	18	0	7	25
Kommunaldirektør	17	1	5	23
Eksterne	3	0	5	8
Antal i alt	408	33	199	640

Antal ansatte pr. 1. februar 2012. Medio 1. kvartal

	Fleksjob	Skånejob	Løntilskud	Antal I alt
Social og Arbejdsmarked	87	6	19	112
Børn, Skole og Kultur	186	16	118	320
Sundhed og Ældre	96	10	35	141
Miljø og Teknik	18	0	6	24
Kommunaldirektør	17		3	20
Eksterne	3	0	5	8
Antal i alt	407	32	186	625

Antal ansatte pr. 1. november 2011. Medio 4. kvartal

	Fleksjob	Skånejob	Løntilskud	Antal i alt
Social og arbejdsmarked	92	5	17	114
Børn, skole og kultur	188	16	135	339
Sundhed og ældre	95	11	42	148
Miljø og teknik	18		3	21
Kommunaldirektør	18		6	24
Eksterne	4		4	8
Antal i alt	415	32	207	654

Udvikling i antal ansatte fra medio 3. kvartal til medio 4. kvartal 2012

- Det samlede antal personer under socialt kapitel er steget med 24. pct. (164 pers.)
- Antallet af ansatte i løntilskud er steget med 67.5 pct. (167 pers.) Andelen svarer til 49. pct. af det samlede antal under socialt kapitel.
- Antallet af ansatte i fleksjob er faldet med 0.75 pct. (3 pers.). Andelen svarer til 47. pct. af det samlede antal under socialt kapitel
- Antallet af ansatte i skånejob er uændret. Andelen svarer til 4 pct. af det samlede antal under socialt kapitel.

Udvikling i ansatte 12 måneder tilbage - november 2011/2012

- Antallet af personer i alt under socialt kapitel er steget med 29.5 pct. (193 pers.)
- Antallet af personer i løntilskud er steget med 100.5 pct. (208 pers.)
- Antallet af ansatte i skånejob er steget med 6.25 pct. (2 pers.)
- Antallet af ansatte på fleksjob er faldet med 4.1 pct. (17 pers.)

Forvaltningen indstiller til hovedudvalget

at orienteringen tages til efterretning

Beslutning

Der blev spurgt til fra medarbejderside om antal løntilskudsstillinger er nået jf. målsætning.

Direktør for Sundhed og Ældre bemærkede, at man er på niveau i forhold til måltal som skal fastholdes ind i 2013. Status mv. drøftes endvidere i fællesudvalget. Endvidere blev det nævnt, at der er en budgetudfordring i forhold til seniorstillinger i 2013. Emnet skal drøftes i hovedudvalget i starten af det nye år.

Oversigten blev taget efterretning.

Punkt 75: Forslag til hovedudvalgets mødekalender 2013

81.00.00-P35-1-12

Sagsfremstilling

Der er udarbejdet forslag til mødekalender for hovedudvalget i 2013.

Mødekalenderen indeholder 6 ordinære i tidsrummet fra kl. 10-13. Ligeledes er der aftalt 2 dialogmøder med økonomiudvalget.

Se vedhæftet bilag for mødekalender.

Forvaltningen indstiller til

at hovedudvalget godkender mødekalender for 2013

Beslutning

Mødekalender for 2013 blev godkendt

Bilag

Mødekalender 2013 for HU_PDF

Punkt 76: Måltal for ansatte med ikke-vestlig baggrunde, redegørelse 2012

81.00.15-G00-1-12

Sagsfremstilling

Indledning

I trepartsaftalen fra 2007 er det aftalt, at alle kommuner skal opstille måltal for hvor stor en del af kommunens medarbejdere, der skal være indvandrere eller efterkommere med ikke-vestlig baggrund.

Kommunernes Landsforening (KL) opfordrer til, at kommunerne opgør antallet af medarbejdere på fem hovedområder:

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

KL leverer én gang årligt data, der angiver andelen af indvandrere eller efterkommere med ikke-vestlig baggrund som er ansat i kommunen; samlet set, på de fem fagområder samt på overenskomstgrupper. Ligeledes fremsender KL data fra Danmarks Statistik om arbejdsstyrken i Randers Kommune og Region Midt. Alt data er vedhæftet som bilag.

Måltal i Randers Kommune

Randers Kommunes måltal for indvandrere eller efterkommere med ikke-vestlig baggrund er, at andelen for den samlede kommune og de enkelte hovedområder som minimum skal afspejle arbejdsstyrkens sammensætning.

Nuværende andel ansatte med ikke-vestlig baggrund

Den samlede arbejdsstyrke i Randers Kommune var i september 2011 på 44.507 personer ifølge oplysninger fra Danmarks Statistiks arbejdsstyrkestatistik. Heraf var 1.450 (3,26 pct.) indvandrere eller efterkommere med ikke-vestlig baggrund.

Randers Kommune har som arbejdsplads 9.485 ansatte jf. særkørsel fra Danmarks Statistik og FLD. Heraf var 323 (3,41 pct.) indvandrere eller efterkommere med ikke-vestlig baggrund. I 2010 udgjorde denne andel 3,09 pct. og i 2009 2,90 pct.

Fordelingen af ansatte med ikke-vestlig baggrund i Randers Kommune ser således ud, opgjort i antal personer:

Fagområde	Det administrative område	Børn- og ungeområdet	Teknisk område samt Service	Undervisningsområdet	Ældre, Sundhed og Handicap området	I alt
2011	26	82	68	18	129	323

2010	24	84	72	23	104	307
2009	12	72	70	16	106	276

Fordelingen af ansatte med ikke-vestlig baggrund i Randers Kommune ser således ud, opgjort i procent:

Fagområde	Det administrative område(pct.)	Børn- og ungeområdet (pct.)	Teknisk område samt Service (pct.)	Undervisningsområdet (pct.)	Ældre, Sundhed og Handicap området (pct.)	I alt (pct.)
2011	1,99	2,80	7,83	1,29	4,32	3,41
2010	1,84	2,67	7,65	1,54	3,42	3,09
2009	1,01	2,40	7,95	1,12	3,51	2,90

Den største gruppe af ansatte medarbejdere med ikke-vestlig baggrund er beskæftiget inden for det tekniske område samt service (7,83 pct.). Inden for det administrative område og undervisningsområdet er andelen af beskæftiget med ikke-vestlig baggrund fortsat under 2 pct. Dog ses en pæn fremgang på det administrative område fra 1,01 pct. i 2009 til 1,99 pct. i 2011.

Initiativer i 2012

En arbejdsgruppe udarbejdede primo 2012 konkrete tiltag til opfyldelse af måltallene med primært jobcentret, sprogskolen og uddannelsesinstitutioner som aktører. Arbejdsgruppen indhentede ligeledes en særkørsel fra FLD (Det fælleskommunale Løndatakontor) på ansatte i Randers Kommune fordelt på alder og etnicitet. Særkørslen blev indhentet ud fra en hypotese om, at der vil ske en opfyldelse af måltallene i de kommende år. Det vil ske på baggrund af en stigende uddannelsesgrad blandt efterkommere, og denne vil også afspejle sig i personalesammensætningen i Randers Kommune.

Nedenstående tabel er inddelt efter fagområde:

Randers kommunes ansatte

Område	Alder	Danmark , Gr. & Fær.	Ikke-vestlige lande		Ikke vestlige i procent	Vestlige lande		Hovedtotal I alt
			Efterkommere	Indvandrere		Efterkommere	Indvandrere	
Administrativt område	<25	53		4	7,02			57
Administrativt område	25 <= alder < 35	191	1	6	3,52		1	199
Administrativt område	35 <= alder < 45	307		5	1,58		5	317
Administrativt område	45 <= alder < 55	340		8	2,29		2	350
Administrativt område	>=55	377		2	0,52	1	3	383
Administrativt område		1.268	1	25	1,99	1	11	1.306
Pædagogisk område	<25	387	5	11	3,95	1	1	405
Pædagogisk område	25 <= alder < 35	552	1	9	1,76		7	569
Pædagogisk område	35 <= alder < 45	751	2	27	3,67	1	9	790
Pædagogisk område	45 <= alder < 55	690		23	3,18		11	724
Pædagogisk område	>=55	424		4	0,92	1	7	436
Pædagogisk område		2.804	8	74	2,80	3	35	2.924
Teknisk område samt service	<25	54	1	2	5,26			57
Teknisk område samt service	25 <= alder < 35	56		5	7,94		2	63
Teknisk område samt service	35 <= alder < 45	139	1	27	16,47		3	170
Teknisk område samt service	45 <= alder < 55	259		25	8,53		9	293
Teknisk område samt service	>=55	272		7	2,45		7	286
Teknisk område samt service		780	2	66	7,83		21	869
Undervisningsområdet	<25	32		2	5,88			34
Undervisningsområdet	25 <= alder < 35	297	1	2	0,98		5	305
Undervisningsområdet	35 <= alder < 45	382		4	1,03		3	389
Undervisningsområdet	45 <= alder < 55	292		5	1,66	1	4	302
Undervisningsområdet	>=55	360		4	1,08	1	4	369
Undervisningsområdet		1.363	1	17	1,29	2	16	1.399
Ældre, sundhed og handicap	<25	361		22	6,65		4	391
Ældre, sundhed og handicap	25 <= alder < 35	446	1	28	6,04		5	480
Ældre, sundhed og handicap	35 <= alder < 45	598		48	7,31		11	657
Ældre, sundhed og handicap	45 <= alder < 55	814		24	2,82		14	852
Ældre, sundhed og handicap	>=55	599		2	0,33		6	607
Ældre, sundhed og handicap		2.818	5	124	4,32		40	2.987
Total	<25	887	10	41	5,40	1	5	944
Total	25 <= alder < 35	1.542	4	50	3,34	-	20	1.616
Total	35 <= alder < 45	2.177	3	111	4,91	1	31	2.323
Total	45 <= alder < 55	2.395	-	85	3,37	1	40	2.521
Total	>=55	2.032	-	19	0,91	3	27	2.081
Total		9.033	17	306	3,41	6	123	9.485

Kilde: Bearbejdet særkørsel fra FLD (Det fælleskommunale Lødatakontor) på ansatte i Randers Kommune fordelt på alder og etnicitet.

Proces og tidsplan

- Høring i integrationsrådet den 3. december 2012
- Høring i hovedudvalget den 14. december 2012
- Høring i direktionen den 20. december 2012
- Høring i økonomiudvalget den 14. januar 2013
- Behandling i byrådet den 21. januar 2013

Forvaltningen indstiller til byrådet via integrationsrådet, hovedudvalget, direktionen og økonomiudvalget, 3. december 2012, pkt. 293:

at redegørelsen tages til efterretning.

Integrationsrådet, 3. december 2012, pkt. 293:

Det vedhæftede høringssvar blev udarbejdet på mødet.

Forvaltningen indstiller til hovedudvalget

at redegørelsen tages til efterretning

Beslutning

Taget til efterretning

Bilag

Måltal fra KL Randers 2011

ebca17a7-cbe7-4eab-9d46-8cb8d7e61af6

Høringssvar integrationsrådet-Måltal for ansatte med ikke vestlig baggrund

Punkt 77: Nyt fra mødet til organisationen

81.00.00-P35-1-12

Beslutning

Der skal orienteres omkring:

- Ansættelsestop
- Projekt godt i Gang
- APV
- Innovationsarrangement som følge af AKUT midler.

Punkt 78: Punkter til kommende møder

81.00.00-P35-1-12

Beslutning

Ingenting til kommende punkter

Punkt 79: Eventuelt

81.00.00-P35-1-12

Beslutning

Ingenting til eventuelt