

REFERAT MED Hovedudvalg d. 25-01-2019

Mødedato Fredag d. 25. januar 2019 kl. 10:00

Mødested D.2.58

Indholdsfortegnelse

Feriefonden 2018 v. Karsten Madsen.....	3
Strategi for rekrutterings- og kompetenceudvikling i Randers Kommune v. Maria Sofia Schou.....	4
Budgetprocedure 2020-23 v. Lars Sønderby.....	5
Dialogmøde med Økonomiudvalget v. Jesper Kaas Schmidt.....	7
Tillæg til Randers Kommunes lønpolitik v. Lars Sønderby.....	8
Siden sidst i forhold til Ejendomsservice v. Jens Heslop.....	10
Ansatte under Socialt Kapitel 2 halvår 2018 v. Helle Bonde.....	11
Status sygefravær v. Helle Bonde.....	13
Forslag om udtrædelse af frikommuneforsøg om tilkøb af ydelser efter § 85 i høring v. Steinar Eggø.....	16
Punkter til kommende møder v. Jesper Kaas Schmidt.....	18
Meddelelser v. Jesper Kaas Schmidt.....	19

Punkt 65: Feriefonden 2018 v. Karsten Madsen

81.38.04-A00-1-19

Indstilling:

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget

1. at orienteringen tages til efterretning
2. at medarbejdersiden udpeger 3 medarbejderrepræsentanter samt 2 suppleanter til Feriefondens bestyrelse.

Beslutning

Ad1) Karsten Madsen fremlagde beretning fra Randers Kommunes feriefond. Oplægget er vedhæftet. Der kan eventuelt fremtidigt ske en årlig markedsføring af Feriefonden via e-Boks.

Ad2) Karsten Madsen, Ulrik Egebjerg og Hanne Blaabjerg er genvalgt til bestyrelsen. Som suppleanter er Kristina Krone og Lars Jensen blevet valgt.

Sagsfremstilling

Status på Feriefonden 2018 v. Karsten Krogh Madsen

Karsten Krogh Madsen fra Feriefondens bestyrelse giver en orientering om bestyrelsens arbejde i 2018 samt status på feriehuse og økonomi.

Udpegning af personalerepræsentanter

Der skal udpeges 3 personalerepræsentanter samt 2 suppleanter til Feriefondens bestyrelse.

I Feriefondens bestyrelse sidder 7 medlemmer: 1 ledelsesrepræsentant, 1 medarbejderrepræsentant fra Samsø Kommune og 5 medarbejderrepræsentanter fra Randers Kommune.

Af de 5 medarbejderrepræsentanter er 3 på valg i ulige år og 2 på valg i lige år.

I 2019 er Karsten Madsen, Ulrik Egebjerg og Hanne Blaabjerg på valg fra bestyrelsen. Alle er villige til genvalg.

Som suppleanter foreslås Kristina Krone og Lars Jensen

Bilag

Bestyrelsens beretning 2018 - 17.01.2019

Punkt 66: Strategi for rekrutterings- og kompetenceudvikling i Randers Kommune v. Maria Sofia Schou

81.38.04-A00-1-19

Indstilling:

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget

1. at Hovedudvalget drøfter opmærksomhedspunkter som Randers Kommune står overfor indenfor rekruttering og kompetenceudvikling herunder organisationens tværgående behov

Beslutning

Hovedudvalget drøftede opmærksomhedspunkter, som samles op og bringes med i det videre arbejde med strategien. Strategien og initiativerne i henhold til strategien fremlægges fremtidigt for Hovedudvalget. Der blev kvitteret for det gode arbejde med strategien. Plancher fra oplægget er vedhæftet

Sagsfremstilling

Strategi for rekrutterings- og kompetenceudvikling i Randers Kommune

Hovedudvalget har af flere omgange drøftet og kvalificeret strategi for rekruttering og kompetenceudvikling i Randers Kommune. Strategien skal i den kommende tid udmøntes i en tværgående handleplan.

Der lægges op til en drøftelse i Hovedudvalget af de opmærksomhedspunkter Randers Kommune står overfor indenfor rekruttering og kompetenceudvikling herunder organisationens tværgående behov.

Der gives et oplæg v. HR- og Personaleudviklingschef Maria Sofia Schou.

Bilag

Kompetence og rekrutteringsstrategi HU

Punkt 67: Budgetprocedure 2020-23 v. Lars Sønderby

81.38.04-A00-1-19

Indstilling:

Forvaltningen indstiller til

1. at budgetproceduren for 2020-23 drøftes, herunder den planlagte proces for udmøntning af effektiviseringer/besparelser og medarbejderinddragelsen knyttet hertil.

Beslutning

Lars Sønderby gennemgik budgetproceduren med særligt fokus på proces for inddragelse af medarbejderne. I Hovedudvalget lægges op til at drøfte ideer til tværgående forslag. Det blev herunder oplyst, at der fremadrettet bliver større synlighed i forbindelse med høringsprocessen. Og der etableres en høringsportal, ligesom enhver kan afgive høringssvar. Slides med præsentationen er vedhæftet.

Hovedudvalget drøftede og tiltrådte det fremlagte. Der var enighed om, at der skal være det fornødne grundlag for at tage drøftelsen i sektor-MED og Hoved-MED, og det forudsættes, at formandskaberne i de respektive udvalg i fællesskab aftaler, hvordan processen skal håndteres. I Udvikling, Miljø og Teknik tilrettelægges en særlig proces, da der ikke er et særligt sektorMED.

Der blev fra medarbejderside forespurgt til, om flere end de 2 allerede aftalte medarbejderrepræsentanter får mulighed for at deltage i Byrådets budgetseminar. Kommunaldirektøren oplyste, at man ønsker at fastholde 2 medarbejderrepræsentanter.

Sagsfremstilling

Notat om proceduren for budget 2020-23 er under udarbejdelse, idet denne planlægges fremsendt til behandling i økonomiudvalget den 25. februar og byrådet den 4. marts 2019.

Hovedpunkterne er nedenfor angivet og vil blive gennemgået for Hovedudvalget på mødet - med fokus på den proces som foreslås til udmøntning af effektiviseringsbidraget på 0,5% samt inddragelsen af medarbejdersiden i tilknytning hertil.

For de områder, som er i økonomiske vanskeligheder - eller forudser at komme det - indebærer processen også, at der skal udarbejdes supplerende forslag til besparelser, der skal sikre økonomisk balance på de enkelte områder.

MED-systemet er tiltænkt en aktiv rolle i processen vedr. effektiviserings-/besparelsesbidrag. Det foreslås således, at idéudvikling ift. udarbejdelse og kvalificering af mulige temaer for afdelingsspecifikke forslag sker i de enkelte Sektor-MED og øvrige MED-niveauer, hvor direktør og fagchef vurderer at dette er relevant. MED "giver råd" til fagchefen og fagdirektøren på området, hvorefter sidstnævnte er ansvarlig for at fremsende de egentlige bidrag til effektiviseringskatalog for egne fagområder til direktionen.

Hovedudvalget varetager en tilsvarende rolle i forhold til de tværgående forslag, som ligeledes vurderes at kunne indgå i kataloget - i 2020 eller senere år. Afhængigt af de konkrete tværgående forslag vil disse kunne stilles til rådighed for fagområderne med henblik på at understøtte indfrielsen af årets (og kommende års) effektiviseringskrav, eller de forudsatte tværgående effektiviseringer/besparelser kan fratrækkes kravene til fagområderne forlods. Der lægges ikke op til at Hovedudvalget har en rolle i forhold til de afdelingsspecifikke forslag.

Med den foreslåede proces er det MED-systemets rolle at komme med idéer og rådgive fagchefen og direktøren om, hvordan effektiviseringerne/besparelserne kan udarbejdes mest hensigtsmæssigt og på en måde, "som gør mindst ondt" på det pågældende område.

MED-systemet vil arbejde med de mulige bidrag i perioden frem til fagudvalgenes tilsvarende drøftelse i maj måned 2019. Direktionen vil herefter arbejde mere konkret med færdiggørelse af de enkelte forslag frem mod august 2019. Direktionens færdige forslag til udmøntning fremsendes til byrådets budgetseminar den 29. august 2019. Umiddelbart efter budgetseminaret offentliggøres alt budgetmateriale, herunder direktionens forslag til effektiviserings-/besparelseskataloget.

Det traditionelle orienteringsmøde for MED-systemet er dagen efter budgetseminaret, dvs. den 30. august 2019 og i umiddelbar forlængelse heraf afholder hovedudvalget ekstraordinært møde. Selve høringsperioden vil være fra 2.-12. september 2019 og det planlægges, at høringssvarene vil kunne afgives via en høringsportal på hjemmesiden. Den 10. september 2019 vil der være dialogmøde med økonomiudvalget umiddelbart før økonomiudvalgets 1. behandling af budgettet. Endelig vil Hovedudvalget blive orienteret om indholdet af budgetaftalen, så snart denne foreligger og medarbejdersiden kan i den forbindelse vælge at afgive udtalelse.

Punkt 68: Dialogmøde med Økonomiudvalget v. Jesper Kaas Schmidt

81.38.04-A00-1-19

Indstilling:

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget

1. at Hovedudvalget drøfter perspektiver til drøftelse med Økonomiudvalget

Beslutning

Medarbejderrepræsentanterne ønsker at fastholde 2 årlige møder. Der nedsættes en arbejdsgruppe med medarbejderrepræsentanterne Jette Husum, Birgitte Frank, Marianne Dalby og Kirsten Thorup. Fra lederside deltager Ditte Bach Sørensen, Lars Sønderby og fra HR, Thomas Holm.

Sagsfremstilling

Dialogmøde med Økonomiudvalget

Hovedudvalget mødes normalvis to gange årligt med Økonomiudvalget. Mødet i 2. halvår ligger i forbindelse med 1. behandling af budgettet.

Der ønskes en tilkendegivelse af, hvad det er for perspektiver hovedudvalget ønsker at drøfte med økonomiudvalget.

Punkt 69: Tillæg til Randers Kommunes lønpolitik v. Lars Sønderby

81.38.04-A00-4-17

Indstilling:

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget

1. at arbejdsgruppens forslag til supplerende vejledning til lønpolitikken godkendes

Beslutning

Kommunaldirektøren opsummerede, at supplementet til lønpolitikken fastslår, at der er en forpligtelse til at tale om løn. Og det er vigtigt, at der er en fælles forståelse herom, således der ikke skabes forventninger om, at der er flere midler til rådighed.

Fra medarbejdersiden blev tilkendegivet, at man grundlæggende ser positivt på det, og at det er et fint forslag. Sagen blev udsat til kommende møde, da medarbejdersiden ønsker at drøfte forslaget med de faglige organisationer.

Sagsfremstilling

Hovedudvalget besluttede på møde den 15. marts 2017 i forbindelse med en drøftelse af lønpolitikken at nedsætte en arbejdsgruppe.

Arbejdsgruppen fik som formål at foretage en vurdering af behovet for at supplere lønpolitikken med præciserende vejledning. Hovedopgaverne var :

- at foretage en gennemgang og et serviceeftersyn af den eksisterende lønpolitik med henblik på vurdering af behov for præciserende vejledning omkring politikkens udmøntning på kommunens arbejdspladser.
- at udarbejde eventuelt supplement til lønpolitikken - eksempelvis i form af forslag til en vejledning.

Arbejdsgruppen har på baggrund af Hovedudvalgets beslutning udarbejdet et supplement til lønpolitikken, der kan fungere som en vejledning om, hvordan lønpolitikken anvendes i praksis.

Supplementet beskriver, hvordan et årshjul kan tilrettelægges og hvordan lønpolitikken kan drøftes i de lokale MED. Desuden indgår vejledning om udarbejdelse af referat ved lønforhandlinger, udmelding om resultat til medarbejdere og forventningsafstemning med medarbejdere.

I supplementet indgår tillige vejledning om håndtering af råderum til lønforhandlinger. Forudsætningen for, at der kan aftales lokale lønforbedringer er, at der rent faktisk kan skabes et økonomisk råderum i budgettet for den enkelte enhed. Den nye vejledning og de processer som gennemføres lokalt giver ikke i sig selv garanti for, at det alle steder er muligt. Direktionen har i den forbindelse tidligere tilkendegivet, at det tilstræbes at fastholde andelen af lokale lønmidler på 8,2 % af lønsummen.

Som værktøj og hjælp til processen har arbejdsgruppen illustreret et muligt årshjul, som tager udgangspunkt i følgende trin:

1. MED-udvalg - Drøftelse i lokal MED om den lokale lønpolitik og proces og om mulighederne for at skabe et lokalt økonomisk råderum.
2. Leder/medarbejder - Lønudviklingssamtaler, disse kan med fordel ske i forbindelse med en medarbejderudviklingssamtale.
3. Leder/forhandlingsberettiget organisation. - Forhandlingsforløb aftales, herunder udveksling af oplysninger om medarbejdere, som ønskes drøftet.
4. Leder/forhandlingsberettiget organisation. - Gennemførelse af lønforhandling samt udarbejdelse af forhandlingsreferat og aftale om udmelding til medarbejder.
5. Leder/medarbejder - Tilbage melding om resultat af lønforhandlingen.

Arbejdsgruppens udarbejdede forslag til supplement til lønpolitikken er vedlagt. Supplementet til lønpolitikken skal drøftes i Hovedudvalget og det indstilles til Hovedudvalget at godkende den supplerende vejledning til lønpolitikken.

Bilag

Udkast - supplement til lønpolitikken

Punkt 70: Siden sidst i forhold til Ejendomsservice v. Jens Heslop

81.38.04-A00-1-19

Indstilling:

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget

1. at orienteringen tages til efterretning

Beslutning

Der var intet nyt til punktet.

Der var enighed om, at punktet ikke længere behandles som et fast punkt.

Sagsfremstilling

Siden sidst i forhold til Ejendomsservice

V. direktør i Udvikling, Miljø og Teknik Jens Heslop

Punkt 71: Ansatte under Socialt Kapitel 2 halvår 2018 v. Helle Bonde

81.00.00-A00-7-11

Indstilling:

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget

1. at orienteringen bliver taget til efterretning

Beslutning

Orienteringen blev taget til efterretning.

Der er fra ledelsens side ønske om, at temaet inddrages i den fremtidige personale- og arbejdsmiljøredegørelse fremfor at behandles som et særskilt punkt. Dette tages op på møde i sammenhæng med behandlingen af personale- og arbejdsmiljøredegørelsen.

Sagsfremstilling

Baggrund

I henhold til Hovedudvalgets obligatoriske opgaver i henhold til rammeaftalen om Socialt kapitel § 3, bliver der udarbejdet halvårlige opgørelser, der viser udviklingen i ansatte under Socialt kapitel, som omfatter ansatte i fleksjob, skånejob, løntilskud og seniorjob.

Opsummering

Udviklingen i antallet af medarbejdere under Socialt kapital ved udgangen af 2. halvår 2018.

- Et samlet fald på 18 medarbejdere til 505 medarbejdere i alt
- Den største gruppe er ansatte i fleksjob som i forhold til opgørelsen for 1. halvår 2018 er steget med to medarbejdere til 441 medarbejdere
- Der er færre medarbejdere i seniorjob, idet antallet er faldet med 14 medarbejdere fra 58 til 44 medarbejdere

Uddybende kommentarer

For ansatte i fleksjob viser udviklingen en lille stigning på 2 medarbejdere, således der ved udgangen af 2. halvår 2018 var ansat 441 medarbejdere i fleksjob.

Ansatte i skånejob er uændret med 9 medarbejdere.

Ansatte i løntilskud er faldet fra 17 til 11 personer.

Ansatte i seniorjob er faldet med 14 medarbejdere til 44 medarbejdere ved udgangen af 2. halvår 2018.

Tabel 1: Ansatte Socialt kapitel 31. december 2018

	Fleksjob	Heraf Microflex	Skånejob	Løntilskud	Seniorjob	Antal i alt
Social og Arbejdsmarked	105	15	1	0	15	121
Børn og Skole	133	9	4	5	18	160
Sundhed Kultur og Omsorg	137	14	3	3	8	151
Udvikling, Miljø og Teknik	56	10	1	2	1	60
Stabene	8	0	0	0	2	10
Eksterne	2	0	0	1	0	3
Antal i alt	441	48	9	11	44	505
Antal 30 juni 2018	439	52	9	17	58	523
Udvikling 2 halvår 2018 - 1 halvår 2018	2	-4	0	-6	-14	-18

./. Uddybende beskrivelse i vedlagte notat.

Bilag

Ansæt under Socialt kapitel pr 31. december 2018

Punkt 72: Status sygefravær v. Helle Bonde

81.28.00-A00-1-18

Indstilling:

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget

1. at orienteringen bliver taget til efterretning

Beslutning

Orienteringen blev taget til efterretning.

Det blev fremhævet, at det er flotte resultater, og at den gode indsats skal fortsætte med den håndholdte indsats og med fokus på arbejdsglæde og trivsel.

Sagsfremstilling

Opsummering vedrørende sygefravær december 2018

Målsætningen for Randers Kommune er et sygefravær på under gennemsnitligt 10 arbejdsdage pr. medarbejder pr. år.

1. Opgørelsen for december 2018 viser for hele Randers Kommune et sygefravær på gennemsnitlig 10,50 arbejdsdag, og der er tale om en mindre stigning i forhold til december 2017, hvor sygefraværet var på 10,38 arbejdsdag. I forhold til december 2016 er det et fald i sygefraværet, hvor sygefraværet var på 11,2 arbejdsdag
2. Det korte sygefravær er steget med 0,28 arbejdsdag, mens det lange sygefravær er faldet med 0,16 arbejdsdag fra december 2017 - december 2018. Der er status quo i sygefraværet for perioden juli-december 2018 med et sygefravær mellem 10,50 -10,60 arbejdsdag.
3. Det betyder at målsætningen om et samlet sygefravær på under 10 arbejdsdage i 2018 ikke bliver nået.
4. Økonomi- og Indenrigsministeriets Benchmarking analyse, december 2018 er udarbejdet på baggrund af sygefraværet for 2017. Den viser, at Randers Kommune havde et gennemsnitligt sygefravær på 10,4 fraværsværk pr. fuldtidsansatte hvilket placerer Randers kommune på en 10. plads i forhold til alle kommuner. For Social- og Sundhedspersonale er sygefraværet opgjort til 12,1 fraværsværk pr. fuldtidsansatte, hvilket betyder en 3. plads i forhold til samtlige kommune. Generelt viser analysen, at Randers Kommune har et pænt fald i sygefraværet og det faktiske sygefravær i 2017 ligger under det forventede ud fra de rammevilkår, der er anvendt i benchmark analysen.

Udviklingen over løbende 12 måneder

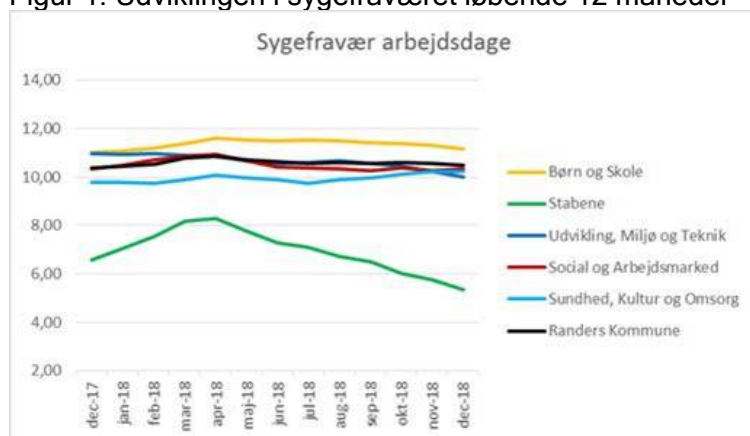
Udviklingen i sygefraværet i forhold til opgørelsen for december 2017 for hele kommunen viser en mindre stigning på 0,12 arbejdsdag. På direktørområderne er der tale om forskellige tendenser, hvor Sundhed, Kultur og Omsorg har en stigning på 0,44 arbejdsdag, mens Børn og Skole har en stigning på 0,16 arbejdsdag. Udvikling, Miljø og Teknik, som i udgangspunktet havde det højeste fravær, har et fald på 0,96 arbejdsdag.

Når der ses på udviklingen november 2018 til december 2018 er der for kommunen i store træk tale om status quo. Der er fald inden for Stabene med 0,40 arbejdsdag og Udvikling, Miljø og Teknik med 0,20 arbejdsdag, Børn og Skole med 0,12 arbejdsdag mens de øvrige direktørområder har status quo i sygefraværet (ændring = <+ 0,1="")>

Tabel1: Udviklingen i sygefraværet løbende 12 måneder

	Børn og Skole	Stabene	Udvikling, Miljø og Teknik	Social og Arbejdsmarked	Sundhed, Kultur og Omsorg	Randers Kommune
dec-17	11,02	6,56	10,97	10,33	9,78	10,38
jan-18	11,09	7,06	10,93	10,47	9,77	10,44
feb-18	11,20	7,55	10,96	10,70	9,75	10,53
mar-18	11,39	8,16	10,89	10,87	9,90	10,77
apr-18	11,61	8,30	10,86	10,93	10,06	10,84
maj-18	11,52	7,78	10,68	10,68	9,98	10,71
jun-18	11,50	7,30	10,58	10,42	9,90	10,62
jul-18	11,52	7,09	10,59	10,38	9,73	10,56
aug-18	11,51	6,71	10,68	10,34	9,90	10,60
sep-18	11,42	6,51	10,55	10,26	9,96	10,56
okt-18	11,40	6,03	10,44	10,36	10,11	10,60
nov-18	11,29	5,76	10,21	10,27	10,22	10,56
dec-18	11,17	5,36	10,01	10,34	10,22	10,50

Figur 1: Udviklingen i sygefraværet løbende 12 måneder



Prognose for sygefraværet 2018

Måltallet for sygefraværet i 2018 og frem er, at sygefraværet skal være under 10 arbejdsdage pr. medarbejder pr. år for hele kommunen.

For december 2018 viser opgørelsen et sygefravær på 10,50 arbejdsdag, så målsætningen blev ikke nået i 2018

Benchmark sygefravær 2017 blandt ansatte i kommunerne

Analyse gennemført af Økonomi- og Indenrigsministeriets Benchmarkingenhed, december 2018 om sygefraværet i alle landets kommuner for 2017.

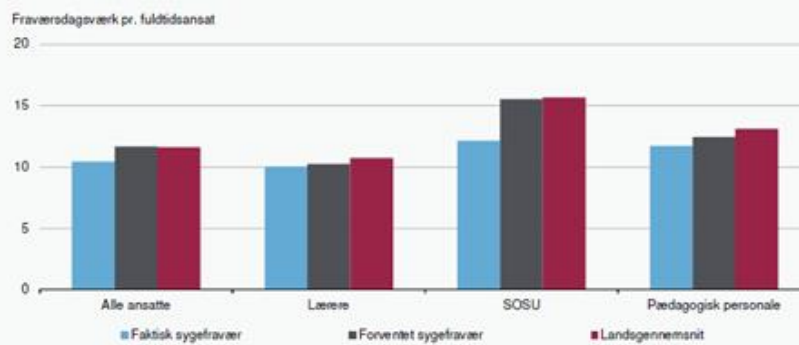
Resultaterne for Randers kommune viser:

- Randers Kommune har i 2017 et samlet sygefravær på 10,4 fraværsværk pr. fuldtidsansatte hvilket er udtryk for en 10. plads i forhold til alle kommuner
- For Social- og Sundhedspersonale er sygefraværet opgjort til 12,1 fraværsværk pr. fuldtidsansatte, hvilket er en 3 plads i forhold til samtlige kommune
- Lærerne har et sygefravær på 10,0 fraværsværk hvilket er på en 35 plads, mens pædagogerne har et sygefravær på 11,7, hvilket er på en 24 plads i forhold til samtlige kommuner.

Figur 2. Randers Kommune sygefravær 2017.

Figur 1

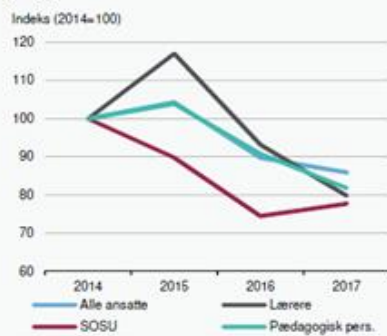
Sygefravær i 2017



Kilde: Kommunernes og Regionernes Løndatakontor, Danmarks Statistik og egne beregninger.

Figur 2

Udvikling i sygefraværet fra 2014 til 2017



Figur 3

Andel korttidsfravær af sygefraværet i 2017



Punkt 73: Forslag om udtrædelse af frikommuneforsøg om tilkøb af ydelser efter § 85 i høring v. Steinar Eggen Kristensen

00.01.00-A00-4-18

Resume

Randers Kommune deltager i perioden 2016-2021 i forskellige frikommuneforsøg. Denne sag omhandler at træde ud af frikommuneforsøget om tilkøbsydelser efter servicelovens § 85. Dette skyldes, at der er vedtaget en ny generel lovgivning på området, der imødekommer de ønsker der oprindeligt lå bag ansøgningen om forsøget.

Derudover har forvaltningen i forbindelse med implementeringen af forsøget konstateret en række uhensigtsmæssigheder ved forsøget bl.a. i form af en stor administrativ byrde, der pålægges medarbejdere og ledere på botilbuddene, og som vurderes vil gå ud over kerneydelsen i botilbuddene nemlig personalets tid med borgerne. Som følge heraf anbefaler forvaltningen, at Randers Kommune ikke gennemfører dette frikommuneforsøg.

Socialudvalget har behandlet sagen og sendt den i Høring i HovedMED, SektorMed - social, Handicaprådet og Udsatterrådet

Indstilling:

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget, Sektor-MED - social, Handicaprådet og Udsatterrådet

1. at der afgives høringssvar i forhold til udtrædelse af frikommuneforsøget om tilkøbsydelser efter servicelovens § 85

Beslutning

Steinar Eggen Kristensen orienterede om baggrunden for forslaget.

Forslaget om at udtræde af frikommuneforsøget blev tiltrådt af Hovedudvalget.

Sagsfremstilling

Randers Kommune deltager i perioden 2016-2021 i forskellige frikommuneforsøg. Denne sag omhandler frikommuneforsøget vedr. tilkøbsydelser efter servicelovens § 85, som byrådet godkendte iværksættelsen af den 29. januar 2018.

Sagen blev behandlet i socialudvalget den 22. oktober 2018. Socialudvalget besluttede at forslaget om udtrædelse af frikommuneforsøget skal i høring i Hovedudvalget, Sektor-MED-social, Handicaprådet og Udsatterrådet.

Folketinget har med virkning fra 1. januar 2018 vedtaget Lov om tilkøb af socialpædagogisk ledsagelse under ferie, der på mange områder kan sidestilles med forsøget om tilkøbsydelser efter § 85. Lov om tilkøb er gældende for alle landets kommuner. Loven om tilkøb indebærer, at kommunale botilbud kan tilbyde beboere mulighed for at tilkøbe socialpædagogisk ledsagelse fra tilbuddet under ferie. Hermed får beboerne mulighed for at medtage personale, som de kender og er trykke ved, som ledsagere.

I forbindelse med den praktiske implementeringen af forsøget har forvaltningen desuden oplevet en række uhensigtsmæssigheder ved frikommuneforsøget. Modsat loven om tilkøb medfører frikommuneforsøget en række administrative byrder, faglige uhensigtsmæssigheder og økonomiske konsekvenser. I loven om tilkøb skal ydelsen, som borgeren køber, indeholde minimum en overnatning. I frikommuneforsøget kan borgeren i princippet købe ledsagelse helt ned til en time ad gangen. Den øgede mængde af timer, borgeren minimum skal købe efter loven om tilkøb giver botilbuddet en øget fleksibilitet og bedre muligheder for planlægning i forhold til indkaldelse af vikarer mv. Når en borger eksempelvis ønsker at tilkøbe to timers ledsagelse efter frikommuneforsøget vil tilbuddet, som borgeren bor i, skulle indkalde vikardækning for den medarbejder, som ledsager borgeren under tilkøbet. Hvis den indkaldte medarbejder er ansat i en fuldtidsstilling skal vedkommende dog aflønnes for mindst 5 timer. Hertil kommer, at den indkaldte medarbejder skal have 50% i tillæg pr. overarbejdstime. Dette vil kunne resultere i en større merudgift for botilbuddet og vil på sigt kunne påvirke servicen for alle borgere i det samlede tilbud. F.eks. vil det kunne reducere de timer i løbet af en

"normal" arbejdsdag, hvor de af beboerne kendte medarbejdere er på arbejde, og netop kontinuitet i form af kendt personale er vigtig for denne gruppe af borgere.

Frikommuneforsøget om tilkøbsydelser efter § 85 er desuden lovgivningsmæssigt underlagt en række administrative opgaver i forbindelse med implementering og evaluering af forsøget. Frikommuneforsøget skal evalueres af VIVE (Det nationale forskningscenter for velfærd). Randers Kommune og de øvrige kommuner i frikommunenetværket har henover vinteren og foråret været i dialog med VIVE i forhold til udarbejdelse af evalueringsmanualen.

Sidst i foråret 2018 lå evalueringsmanualen fra VIVE klar. Det fremgår at der er en mængde dokumenter og registreringer, som medarbejdere og ledere i tilbuddene skal foretage før, under og efter, at en borger har tilkøbt en ydelse efter frikommuneforsøget. Den tid medarbejdere og ledere skal bruge på udfyldelse af skemaer og registrering vil skulle gå fra den tid personalet ellers kunne bruge sammen med borgerne.

Foruden muligheden for at købe ledsagelse til ture og ferier efter loven om tilkøb, så har borgerne på området fortsat mulighed for at købe disse ydelser hos private leverandører. Herudover arrangerer Landsforeningen For Udviklingshæmmede (ULF) ferier og ture for målgruppen. Disse ferier, ture og oplevelser kan borgerne købe til rimelige priser, da ULF blandt andet samarbejder med frivillige.

Samlet set er det således, at frikommuneforsøget i et vist omfang er blevet overhalet af ny lovgivning. Derudover er der en række forhold omkring frikommuneforsøget, der først er blevet kendt i forbindelse med arbejdet om implementeringen. Med udgangspunkt heri samt det forhold at borgerne med loven om tilkøb nu har mulighed for at købe ledsagelse hos kendt personale udover muligheden for køb ved private leverandører, foreslår forvaltningen, at Randers Kommune træder ud af frikommuneforsøget. I frikommunenetværket, som Randers Kommune indgår i omkring dette forsøg, har Favrskov og Silkeborg kommuner desuden besluttet ikke at gennemføre forsøget.

Økonomi

Ingen

Mindretalsudtalelser og forkastede forslag

"Velfærdslisten vil ikke være med til at indføre mere brugerbetaling. Det er en glidebane, der risikerer at fjerne hele grundlaget for vores fælles velfærd. Der er brug for flere medarbejdere på området - ikke mere brugerbetaling og privatisering.

Velfærdslisten anmoder om, at mindretalsudtalelsen vedlægges høringsmaterialet, hvis et flertal beslutter at sende sagen i høring."

Punkt 74: Punkter til kommende møder v. Jesper Kaas Schmidt

81.38.04-A00-1-19

Beslutning

- Der er følgende punkter til kommende møder:
- Drøftelse af proces for Arbejdsmiljøkonference og Trivselsmåling 2019 i Randers Kommune (behandles 13. marts). Arrangementet afholdes den 1. oktober.
- Fremlæggelse af årlig personale - og arbejdsmiljøredegørelse (behandles 2. maj 2019), herunder den årlige arbejdsmiljødrøftelse.
- Der efterlyses fra medarbejderside en tilgængelig oversigt over personalegoder, som alle ansatte kan benytte sig af. HR ser på sagen, som behandles på kommende møde.
- HR tager i samarbejde med arbejdsmiljørepræsentanterne i Hovedudvalget hånd om opklaring af valg af suppleanter til arbejdsmiljørepræsentanterne.

Sagsfremstilling

Punkter til kommende møder

- Arbejdsmiljøkonference og Trivselsmåling 2019 i Randers Kommune (13. marts)
- Årlig personaleredegørelse (2. maj 2019)

Punkt 75: Meddelelser v. Jesper Kaas Schmidt

81.38.04-A00-1-19

Beslutning

Der var følgende meddelelser

Arbejdsgruppen under Hovedudvalget, der har til opgave at foretage et serviceeftersyn af MED-strukturen, har afholdt 2. møde d. 15. januar. Der er berammet nyt møde i arbejdsgruppen den 20. februar, hvor såvel ledelse som medarbejdere fremlægger forslag til mulig fremtidig organisering af MED-strukturen.

Planerne om det samlede medarbejderarrangement, som tidligere er blevet drøftet i Hovedudvalget, er efter behandling i Økonomiudvalget blevet taget af bordet igen.

Sagsfremstilling

Meddelelser

- Tilbage melding fra arbejdsgruppe vedr. serviceeftersyn af MED-strukturen

Arbejdsgruppen under Hovedudvalget, der har til opgave at foretage et serviceeftersyn af MED-strukturen, har afholdt 2. møde i gruppen d. 15. januar. Der er berammet nyt møde i arbejdsgruppen den 20. februar, hvor såvel ledelse som medarbejdere fremlægger forslag til mulig fremtidig organisering af MED-strukturen.