



Hovedudvalgets procedureretningslinje

for drøftelse af budgettets konsekvens for arbejds- og personaleforhold

Formål

MED-organisationen har medindflydelse på budgettets konsekvens for arbejds- og personaleforhold.

Medindflydelsen sker med udgangspunkt i de personalepolitiske værdier ORDENTLIGHED, LIGEVÆRDIGHED, FORSKELLIGHED, UDVIKLING, FRIHED OG ÅBENHED.

Handling

Økonomiudvalget godkender budgetprocedure samt tids- og aktivitetsplan i januar/februar. Tids- og aktivitetsplanen udsendes efterfølgende pr. mail til samtlige formænd og næstformænd i MED-organisationen. Herved kan mødeaktiviteten tilrettelægges, så der er tid til drøftelse af budgetforslaget samt evt. udarbejdelse af bemærkninger og forslag til budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold.

Tids- og aktivitetsplanen er ligeledes tilgængelig på Broen, Randers Kommunes intranet.

Hovedudvalget har 2 årlige dialogmøder med økonomiudvalget. Det ene dialogmøde afholdes i forbindelse med 1. budgetforhandling, hvor budgettets konsekvens for arbejds- og personaleforhold drøftes.

Det er aftalt, at 2 medarbejderrepræsentanter fra hovedudvalget deltager i byrådets budgetseminar i august/september.

Alle formænd og næstformænd for MED-udvalg/personalemøder med MEDstatus inviteres hvert år til orienteringsmøde inden 1. behandling af budget.

Ledelsen på alle niveauer informerer løbende MED-udvalg/personalemøder med MEDstatus om forslag til budgetter og regnskab for det pågældende ansvarsområde, herunder også væsentlige ændringer i regnskabsmæssige og økonomiske forhold.

Information

Det er væsentligt, at informationen gives på et så tidligt tidspunkt, på en sådan måde og i en sådan form, at det giver gode muligheder for en grundig drøftelse, så medarbejdernes synspunkter og forslag kan indgå i grundlaget for ledelsens/byrådets beslutninger.

Retningslinjen er drøftet og godkendt på hovedudvalgsmøde den 28. januar 2011.

Retningslinjen træder i kraft den 29. marts 2011.

Retningslinjen er gældende indtil parterne er enige om ændring heraf.

Bent Peter Larsen
Formand for hovedudvalget

Jojo Verndal
Næstformand for hovedudvalget



Hovedudvalgets procedureretningslinje

for drøftelse af kommunens personalepolitik, herunder ligestilling

Formål

MED-organisationen har medindflydelse på dialogen om personalepolitikken.

Medindflydelsen sker med udgangspunkt i de personalepolitiske værdier ORDENTLIGHED, LIGEVÆRDIGHED, FORSKELLIGHED, UDVIKLING, FRIHED OG ÅBENHED.

Handling

Randers Kommunes personalepolitik er dynamisk og bygger på 6 bærende værdier, som også er fundament for øvrige enkelt politikker og den personaleadministrative praksis. Personalepolitikken udkom i maj 2009 og er udarbejdet af hovedudvalget.

Hovedudvalget drøfter personalepolitikken hvert 3. år – 1. gang i 2012

De lokale MEDudvalg/personalemøder med MEDstatus tilpasser og omsætter personalepolitikken til den enkelte arbejdsplads.

De 6 bærende værdier skal debatteres, bruges og udfordres. Herunder værdiernes konsekvens for løsning af kerneopgaverne.

Hovedudvalget sætter løbende en værdi på dagsordenen til debat og inspiration for den øvrige MED-organisation.

En gang årligt udarbejder Personale og HR måltal for andel ansatte med ikke-vestlig baggrund. Hovedudvalget drøfter måltal og vurderer, om der er grundlag for at iværksætte konkrete initiativer.

Hvert andet år udarbejder Personale og HR en ligestillingsredegørelse. Hovedudvalget drøfter redegørelsen og vurderer, om der er grundlag for at iværksætte konkrete initiativer.

Måltal for andel ansatte med ikke-vestlig baggrund og ligestillingsredegørelsen godkendes og vedtages af byrådet med hovedudvalgets kommentarer.

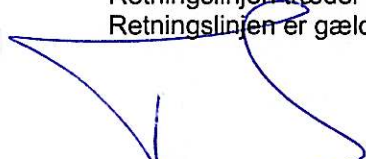
Information

Det er væsentligt, at informationen gives på et så tidligt tidspunkt, på en sådan måde og i en sådan form, at det giver gode muligheder for en grundig drøftelse, så medarbejdernes synspunkter og forslag kan indgå i grundlaget for ledelsens/byrådets beslutninger.

Retningslinjen er drøftet og godkendt på hovedudvalgsmøde den 28. januar 2011.

Retningslinjen træder i kraft den 29. marts 2011.

Retningslinjen er gældende indtil parterne er enige om ændring heraf.


Bent Peter Larsen
Formand for hovedudvalget


Jojo Verndal
Næstformand for hovedudvalget



Hovedudvalgets procedureretningslinje

for drøftelse af efter- og videreuddannelse af medarbejdere, herunder generel uddannelsesplanlægning.

Formål

MED-organisationen har medindflydelse på efter- og videreuddannelse af medarbejdere, herunder generel uddannelsesplanlægning.

Medindflydelsen sker med udgangspunkt i de personalepolitiske værdier ORDENTLIGHED, LIGEVÆRDIGHED, FORSKELLIGHED, UDVIKLING, FRIHED OG ÅBENHED.

Kompetenceudvikling

Kompetenceudvikling er en delpolitik i personalepolitikken. Kompetenceudvikling er gældende for alle ansatte. Det er en investering i fremtiden for organisationen og for den enkelte medarbejder. Ansvar for kompetenceudvikling er både fælles og individuelt.

Handling

Hovedudvalget drøfter årligt kommunens politik på kompetenceudviklingsområdet. Drøftelsen sker i 3. kvartal og tager udgangspunkt i de aktiviteter og kompetenceudviklingstilbud som er for indeværende år samt fremtidige initiativer.

De lokale MED-udvalg/personalemøder med MEDstatus drøfter sammenhængen mellem kompetenceudvikling og institutionens/afdelingens mål og strategier og tilpasser delpolitikken om Kompetenceudvikling til den enkelte arbejdsplads.

Alle medarbejdere har årligt en MUS-samtale (medarbejderudviklingssamtale) med nærmeste leder. MUS-samtalen følges op med en individuel kompetenceudviklingsplan (IKU), som er en aftale mellem leder og medarbejder om medarbejderens udviklingsmål og fremtidige kompetenceudvikling.

Hovedudvalget evaluerer anvendelsen af MUS-samtaler minimum hvert 3. år i forbindelse med APV. Den første foretaget i 2010.

Retningslinjen er drøftet og godkendt på hovedudvalgsmøde den 28. januar 2011.

Retningslinjen træder i kraft den 29. marts 2011.

Retningslinjen er gældende indtil parterne er enige om ændring heraf.


Bent Peter Larsen
Formand for hovedudvalget


Jojo Verndal
Næstformand for hovedudvalget



Hovedudvalgets procedureretningslinje for drøftelse af større rationaliserings- og omstillingsprocesser

Formål

MED-organisationen har medindflydelse på større rationaliserings- og omstillingsprocesser.

Medindflydelsen sker med udgangspunkt i de personalepolitiske værdier ORDENTLIGHED, LIGEVÆRDIGHED, FORSKELLIGHED, UDVIKLING, FRIHED OG ÅBENHED.

Handling

Omstilling anvendes som fællesbetegnelse for rationalisering, effektivisering, omlægning, strukturændringer, omfordeling af opgaver, nye driftsformer, udbud, udlicitering, privatisering etc. Omstilling kan være foranlediget af love og aftaler eller af ønsker og behov i kommunen.

Hvis overvejelserne om et omstillingsprojekt konkretiseres, aftales i hovedudvalget efter samråd med berørte MED-udvalg, hvorledes MED-systemet konkret indgår i drøftelserne af omstillingen. MED-systemet involveres både i drøftelserne inden beslutningen og i drøftelserne om beslutningens gennemførelse.

Målet er, at ingen medarbejdere eller ledere afskediges i forbindelse med omstilling. Kun i tilfælde hvor genplacering ikke er mulig, vil afskedigelse kunne komme på tale. I sådanne tilfælde hjælper Randers Kommune den pågældende medarbejder eller leder så godt som muligt med hensyn til kompetenceafklaring og hjælp til jobsøgning, så den afskedigede får den bedst mulige chance til at få en god start på et nyt arbejdsliv. Den forhandlingsberettigede organisation inddrages i denne dialog.

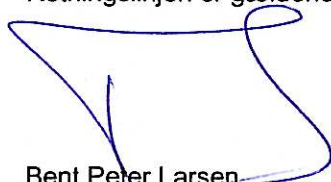
Efter omstillingens gennemførelse foretager hovedudvalget en evaluering af forløb og resultat på baggrund af de involverede MED-udvalg. Evalueringen kan give anledning til ændring i personalepolitikker og retningslinjer.

Det forudsættes i øvrigt at "Protokollat om medarbejdernes inddragelse og medvirken ved omstilling, udbud og udlicitering, 24. maj 2005" gælder samt delpolitikken "Omlægning og besparelser" i personalepolitikken.

Information

Det er væsentligt, at informationen gives på et så tidligt tidspunkt, på en sådan måde og i en sådan form, at det giver gode muligheder for en grundig drøftelse, så medarbejdernes synspunkter og forslag kan indgå i grundlaget for ledelsens/byrådets beslutninger.

Retningslinjen er drøftet og godkendt på hovedudvalgsmøde den 28. januar 2011.
Retningslinjen træder i kraft den 29. marts 2011.
Retningslinjen er gældende indtil parterne er enige om ændring heraf.



Bent Peter Larsen
Formand for hovedudvalget



Jojo Verndal
Næstformand for hovedudvalget



Hovedudvalgets procedureretningslinje

for drøftelse af arbejdspladsens samlede indsats for at identificere, forebygge og håndtere problemer i tilknytning til arbejdsbetinget stress

Formål

MED-organisationen har medindflydelse og medbestemmelse på arbejdspladsens samlede indsats for at identificere, forebygge og håndtere problemer i tilknytning til arbejdsbetinget stress.

Medindflydelsen og medbestemmelse sker med udgangspunkt i de personalepolitiske værdier ORDENTLIGHED, LIGEVÆRDIGHED, FORSKELLIGHED, UDVIKLING, FRIHED OG ÅBENHED.

Stress

Der er risiko for stress, hvis der er mangel på indflydelse på eget arbejde og der ikke er overensstemmelse mellem krav, der bliver stillet, og de resurser der i bred forstand er til rådighed.

Det er arbejdsgiverens ansvar at beskytte de ansatte mod arbejdsbetinget stress. Men arbejdsgiveren kan ikke varetage denne opgave alene. Medarbejderne har, både som individ og grupper, medansvar for at forebygge og håndtere stress.

Handling

Hovedudvalget drøfter den samlede indsats mod arbejdsbetinget stress minimum hvert 3 år i forbindelse med APV/trivselsmåling. I drøftelsen indgår evaluering af hovedudvalgets indsats mod arbejdsbetinget stress.

Hovedudvalget iværksætter løbende initiativer til inspiration for MED-udvalgene, herunder temadage, kurser om trivsel og indgåelse af aftale om social tillidsmandsfunktion.

MED-organisationen inspireres med publikationer og andet tilgængeligt materiale på Broen.

MED-udvalg/personalemøder med MEDstatus udarbejder lokale retningslinjer for arbejdspladsens samlede indsats for at identificere, forebygge og håndtere problemer i tilknytning til arbejdsbetinget stress. Formålet er at reducere eller minimere forekomsten af arbejdsbetinget stress og fremme trivslen på den enkelte arbejdsplads.

Denne procedureretningslinje er indgået i henhold til Randers Kommunes lokale MED-aftale § 12.

Retningslinjen er drøftet og godkendt på hovedudvalgsmøde den 28. januar 2011.

Retningslinjen træder i kraft den 29. marts 2011.

Retningslinjen er gældende indtil parterne er enige om ændring heraf.



Bent Peter Larsen
Formand for hovedudvalget



Jojo Verndal
Næstformand for hovedudvalget



Hovedudvalgets procedureretningslinje

for drøftelse af Randers Kommunes virksomhedsmodel om aftalestyring (Randersmodellen)

Formål

MED-organisationen har medindflydelse på Randers Kommunes virksomhedsmodel om aftalestyring (Randersmodellen).

Medindflydelsen sker med udgangspunkt i de personalepolitiske værdier ORDENTLIGHED, LIGEVÆRDIGHED, FORSKELLIGHED, UDVIKLING, FRIHED OG ÅBENHED.

Om Randersmodellen

Randersmodellen beskriver hvordan Randers Kommune styres. De overordnede mål med aftalestyringen er effektiv service med høj kvalitet til borgerne, mere udvikling, råderum til de kommunale ledere og medarbejdere og bedre muligheder for byrådet til at styre kommunen.

Overordnet består modellen af 4 niveauer: Visioner, Politikker, Budget og bevilling og Aftaler.

Handling

Fra 2009 indgår byrådet 2-årige aftaler med alle decentrale enheder (aftaleenheder).

MED-udvalg/personalemøder med MEDstatus inddrages i forbindelse med forberedelse, indgåelse og udformning af aftalen. Både leder- og medarbejderrepræsentanter deltager i dialogmøde med fagudvalget.

Ledelsen informerer løbende om budgettet herunder om væsentlige beslutninger. MED-udvalg/personalemøder med MEDstatus inddrages i fastlæggelsen af overførsler mellem løn/drift og overførsler mellem årene.

MED-organisationen indgår i høringsprocessen i forbindelse med politikudarbejdelse.

Denne procedureretningslinje er indgået i henhold til Randers Kommunes lokale MED-aftale § 12.

Retningslinjen er drøftet og godkendt på hovedudvalgsmøde den 28. januar 2011.

Retningslinjen træder i kraft den 29. marts 2011.

Retningslinjen er gældende indtil parterne er enige om ændring heraf.



Bent Peter Larsen
Formand for hovedudvalget



Jojo Verndal
Næstformand for hovedudvalget