

Referat

Hovedudvalget

Mødedato	18. januar 2012 kl. 08:30
Mødelokale	Golfhotel Vilcon, Skovsø
Deltagere	Søren Lund Hansen, Lars Hansen, Ole Kristensen, Vini Lindhardt, Birgit Dürkop, Jenny Grønsdal, Kim Kruse Rasmussen, Lone Irene Petersen, Per Haugaard, Torsten Ross, Helle Dalsgaard, Rene Bohl, Bjarne Svan-Hansen, Susanne Irene Nielsen, Per Hansen Berg, Allan Gildhoff, Jacob Klinck, Tina Larsen, Leif Borregaard Hansen, Bettina Hinrichsen
Fraværende	Rie Perry, Berit Paludan, Lene Theill Petersen
Mødet hævet	10:00

Indholdsfortegnelse

Hovedudvalget den 18. januar 2012 kl. 08:30

Sag nr.		Side
1.	Godkendelse af dagsorden (B)	1
2.	Godkendelse af referat (B)	1
3.	Årlig drøftelse af det sociale kapitel (B)	1
4.	Gensidig orientering (O)	4
5.	Eventuelt (O)	4

1. Godkendelse af dagsorden (B)

Sagsnr.: 330-2012-3954

Dok.nr.: 330-2012-17517

Åbent

Kompetence:

Sagens indhold

Godkendelse af dagsordnen.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

at Dagsordnen godkendes.

Beslutning i Hovedudvalget den 18. januar 2012:

Fraværende:

Godkendt.

2. Godkendelse af referat (B)

Sagsnr.: 330-2012-3954

Dok.nr.: 330-2012-17521

Åbent

Kompetence:

Sagens indhold

Godkendelse af referat fra Hovedudvalgets møde den 14. december 2011.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

at Referatet godkendes.

Beslutning i Hovedudvalget den 18. januar 2012:

Fraværende:

Godkendt.

3. Årlig drøftelse af det sociale kapitel (B)

Sagsnr.: 330-2011-268279

Dok.nr.: 330-2011-1452807

Åbent

Kompetence: Drøftelse

Sagens indhold

En gang årligt skal det sociale kapitel drøftes i Hovedudvalget.

Den årlige drøftelse - og dermed nærværende pkt. 6 - tager afsæt i

- a. Opdatering af Håndbog om særlige jobtyper
- b. Løntilskudskvoten for Slagelse Kommune
- c. Oplæg til personalepolitiske retningslinjer for etablering af løn-tilskudsstillinger

Ad. a: Opdateret "Håndbog om specielle jobtyper"

Håndbogen opdateres en gang årligt i forhold til ændringer i aftaler, lovgivning mv., samt udvikling i antal ansættelser i de enkelte jobtyper, som håndbogen omfatter.

Ændringer affødt af aftaler vedrører i indeværende år:

Ved indgåelse af den nye Aftale om Integrations- og Oplæringsstillinger er parterne blevet enige om, at EU-aftalen om Framework Agreement on Inclusive Labour Markets underskrevet den 25. marts 2010 er implementeret i Aftalen om integrations- og oplæringsstillinger.

I Aftale om integrations- og oplæringsstillinger er der ændret i § 4, stk. 1:

0.05: Drøftelse af oplærings- og integrationsstillingerne skal ske med henblik på at fastlægge generelle:

- Retningslinjer
- Rammer
- Principper

0.11: Der kan ske en drøftelse af rammer og principper for oplærings- og integrationsforløbene eventuelt med henblik på at fastlægge generelle retningslinjer.

Der er således en opblødning fra skal til kan i forhold til at udarbejde og anvende generelle retningslinjer, og Hovedudvalget skal drøfte, hvorvidt retningslinjerne for Slagelse Kommune skal revurderes.

Ad. b: Løntilskudskvote for 2012

Løntilskudskvoten for Slagelse Kommune for 2012 er fastsat til 275 årsværk, hvilket er færre end i 2011, hvor løntilskudskvoten var 313 årsværk.

Løntilskudskvoterne udmeldes hvert år af Beskæftigelsesministeren efter indstilling fra Beskæftigelsesrådet. Formålet med løntilskudskvoten er at sikre et tilstrækkeligt antal løntilskudspladser i aktiveringsindsatsen for ledige.

Den udmeldte løntilskudskvote for ledige angiver, hvad man som offentlig myndighed er forpligtet til at levere af pladser, hvis behovet er der. Det betyder, at man som offentlig arbejdsgiver er forpligtet til at levere rekvirerede løntilskudspladser fra jobcentrene og andre aktører indenfor kvoten.

Der er defineret en administrativ grænse på 90 pct. af kvoten, hvilket betyder, at der ikke skal sanktioneres, hvis man som offentlig arbejdsgiver har nået dette niveau. Man har dog stadig en generel pligt til at levere op til de 100 pct.

Hvis man når op på de 100 pct. er kvoten altså opfyldt, og man har ikke pligt til at stille yderligere pladser til rådighed.

Kvoten beregnes overordnet ud fra den forventede ledighed, som Finansministeriet har beregnet. Kvoten udgør ca. 15 pct. ud af den forventede ledighed, som fordeles på hhv. kommuner, sygehusregioner og ministerier ud fra nogle faste kriterier. Kvoterne opgøres i helårs personer, altså i årsværk.

Slagelse Kommune har i 2011 en målopfyldelse på 91,8 % opgjort oktober 2011.

Ad. c: Oplæg til Personalepolitisk retningslinje for løntilskudsstillinger.

Erhvervs-, Innovations- og Arbejdsmarkedsudvalget har den 16. august 2011 drøftet behov for personalepolitiske retningslinjer for ansættelse med løntilskud i Slagelse Kommune og efterfølgende anmodet Hovedudvalget om at behandle dette.

Løntilskudsstillinger er løbende drøftet i Hovedudvalget og en personalepolitisk retningslinje vil fint kunne supplere den nuværende Håndbog for særlige jobtyper, således at der skabes yderligere fokus på hensigtsmæssig håndtering af løntilskudsområdet.

Når Hovedudvalget har drøftet og evt. godkendt den personalepolitiske retningslinje for løntilskudsstillinger, vil den indgå som bilag i den opdaterede udgave af Håndbog for specielle jobtyper, som bliver trykt og udsendt i januar 2012.

På trods af vejledende materiale om etablering af løntilskudsstillinger opleves det i praksis at være et følsomt og til tider vanskeligt område, idet der er indbyggede dilemmaer. Inden beslutningen om en evt. personalepolitisk retningslinje tages i Hovedudvalget, vil der derfor være en tematisk drøftelse, der skal være med til at sikre et bredere beslutningsgrundlag for Hovedudvalget.

Indstilling

HR/Personalechefen indstiller,

at Hovedudvalget godkender Personalepolitisk retningslinje for løntilskudsstillinger

at Hovedudvalget tager orienteringen til efterretning

Beslutning i Hovedudvalget den 14. december 2011:

Fraværende:

Punktet udsættes til kommende møde.

Beslutning i Hovedudvalget den 18. januar 2012:

Fraværende:

Med baggrund af tallene i "Håndbog om specielle jobtyper" undersøges det, hvorvidt det er muligt at oplyse antallet af fleksjob-praktikperioder samt hvorvidt det er muligt at afdække baggrunden for faldet i antallet af servicejobs. Det undersøges desuden, om Jobcentret har mulighed for at oplyse i hvor høj grad løntilskud fører til ordinær beskæftigelse.

Den personalepolitiske retningslinje om oplærings- og integrationsstillinger fastholdes.

Hovedudvalget drøftede bl.a.

- Formålet med MED-drøftelsen er bl.a. at sikre medarbejderinddragelse. Hvilke andre forhold har betydning for medarbejderinddragelsen?
- Hvilke forhold er det særligt vigtigt at fokusere på, når der skal skabes et sikkert og udviklende arbejdsmiljø for medarbejdere i løntilskud?
- Hvordan kan der arbejdes med en gensidig forståelse af problematikken (merbeskæftigelse contra kvoten)?

Til inspiration til de lokale drøftelser om ansættelser i løntilskud fremhævede Hovedudvalget bl.a.

- At det er vigtigt at rejse de konkrete sager, hvor aftalerne ikke opleves overholdt
- At lave tydelige stillingsbeskrivelser, skabe meningsfulde jobs og tydeliggøre overenskomstforhold
- At dialogen er vigtig
- At der på den enkelte virksomhed i MED drøftes og udarbejdes en fast procedure for modtagelse af medarbejderne, så alle er forberedte. Proceduren bør tage højde for, at der ikke altid er mulighed for at holde MED-møde inden tiltrædelse.
- At der altid er en kontaktperson til den enkelte medarbejder i løntilskud
- Forberedelse af løntilskudsforløbet er vigtigt.
- Der kan evt. oprettes en mentorordning
- Opfølgning bør ske efter 1 måned og igen efter 3
- Det er vigtigt, at være opmærksom på, at medarbejdere i løntilskud kan have andre behov for modtagelse og daglig opfølgning end andre nyansatte
- Der bør være opmærksomhed på, at løntilskud kan blive etableret inden for andre fagområder end der hvor den ledige har jobberfaring

Den personalepolitiske retningslinje er godkendt med bemærkning om, at formuleringen ændres, så der skrives "den nærmeste leder", der tilføjes en evalueringssamtale efter en måned, der bruges alene begrebet funktionsbeskrivelse og ikke jobbeskrivelse og under punktet om-

kring TR på arbejdspladsen ændres formuleringen så der står "den relevante medarbejderrepræsentant".

Sektorudvalgene anbefales at tilføje den årlige drøftelse om det sociale kapitel til deres årshjul, så det ligger forud for Hovedudvalgets drøftelse.

Bilag

330-2011-1473334 Personalepolitiske retningslinje for ansættelse i løntilskud
330-2011-1467464 Håndbog om specielle jobtyper 2011

4. Gensidig orientering (O)**Sagsnr.:** 330-2012-3954**Dok.nr.:** 330-2012-17526**Åbent****Kompetence:****Sagens indhold**

Gensidig orientering.

Beslutning i Hovedudvalget den 18. januar 2012:**Fraværende:**

På Hovedudvalgets seminar den 22. februar kommer formand for LO, Harald Børsting, på besøg. Han vil komme med et lille oplæg, og der vil være mulighed for dialog.

Der er problemer med parkering omkring rådhuset i Slagelse. Problemet er blevet større efter flytning af Valbyvej til Torvegade 10. Der er pt. ingen løsning på problemet.

Der er udsendt nyhedsbrev til lederne omkring problemer med konvertering om bl.a. ferie og sygefravær i forhold til det nye lønsystem.

Desuden har der i Prisme været problemer med udbetaling af a conto beløb.

Udflytning af skovbørnehuset til ny institution har været meget vellykket og samarbejdet i kommunen omkring bygning og ibrugtagelse af den nye institution har fungeret rigtigt godt.

5. Eventuelt (O)**Sagsnr.:** 330-2012-3954**Dok.nr.:** 330-2012-20361**Åbent****Kompetence:****Sagens indhold**

Eventuelt.

Beslutning i Hovedudvalget den 18. januar 2012:**Fraværende:**

Ingen bemærkninger.
