

REFERAT HovedMED-udvalget d. 23-02-2023

Mødedato Torsdag d. 23. februar 2023 kl. 08:00

Mødested 1.S.06

Indholdsfortegnelse

Velkomst til nye medlemmer af hovedMED-udvalget.....	3
Godkendelse af referat fra sidste møde i hovedMED-udvalget.....	4
Godkendelse af dagsorden samt tids- og procesplan for ordinært møde i hovedMED-udvalget.....	5
Nyt fra Arbejdsmiljø.....	6
Evaluering af trivsel, ledelse og APV 2024.....	10
Anvendelse af AKUT-midler i 2023.....	15
Effektiv registrering af krænkende handlinger.....	17
Emner til drøftelse på dialogmøde med Økonomi- og Erhvervsudvalget den 9. marts 2023.....	21
Ledelse og styring - retningslinjer.....	22
Orientering om Drejebog for større organisationsændringer.....	24
Budgetprocessen for Budget 2024-2027.....	26
Evaluering af MED-grunduddannelsen.....	28
Opfølgning på hovedMED-udvalgets seminar.....	31
Seniorindsatser i Skanderborg Kommune.....	33
Godkendelse af personalemøder med MED-status - Ledelsessekretariatet i Arbejdsmarked og Socialt Udviklingscenter.....	36
Den økonomiske situation i Skanderborg Kommune.....	38
Nyt fra Chef for Byrådsbetjening og HR.....	39
Orientering fra medarbejderrepræsentanterne i hovedMED-udvalget.....	40
Orientering fra Feriefonden.....	41
Årlig redegørelse om whistleblowerordningen.....	44
Årshjul for hovedMED-udvalget 2023.....	45
Eventuelt og evaluering af det ordinære møde i hovedMED-udvalget.....	46

Punkt 1: Velkomst til nye medlemmer af hovedMED-udvalget

81.38.04-A00-1-23

Resume

HovedMED-udvalget skal med dette punkt byde velkommen til nye medlemmer af hovedMED-udvalget.

Sagsfremstilling

HovedMED-udvalget skal med dette punkt byde velkommen til nye medlemmer af hovedMED-udvalget.

Mette Raffo er nyvalgt medarbejderrepræsentant.

Indstilling

Formanden indstiller,

- at hovedMED-udvalget tager orienteringen til efterretning.

Beslutning

Fraværende: Majbritt Landbo

HovedMED-udvalget tog orienteringen til efterretning.

Punkt 2: Godkendelse af referat fra sidste møde i hovedMED-udvalget

81.38.04-A00-1-23

Resume

HovedMED-udvalget skal godkende referatet fra det seneste ordinære møde i hovedMED-udvalget.

Sagsfremstilling

HovedMED-udvalget skal godkende referatet fra det seneste ordinære møde i hovedMED-udvalget.

Indstilling

Formanden indstiller,

- hovedMED-udvalget godkender referatet fra seneste ordinære møde i hovedMED-udvalget.

Beslutning

Fraværende: Majbritt Landbo

HovedMED-udvalget godkendte referatet fra seneste ordinære møde i hovedMED-udvalget.

Punkt 3: Godkendelse af dagsorden samt tids- og procesplan for ordinært møde i hovedMED-udvalget

81.38.04-A00-1-23

Resume

HovedMED-udvalget skal godkende dagsorden samt tids- og procesplan for ordinært møde i hovedMED-udvalget.

Sagsfremstilling

HovedMED-udvalget skal godkende dagsorden samt tids- og procesplan for ordinært møde i hovedMED-udvalget.

Tids- og procesplan er vedlagt som bilag.

Indstilling

Formanden indstiller,

- at hovedMED-udvalget godkender dagsorden samt tids- og procesplan for det ordinære møde i hovedMED-udvalget.

Beslutning

Fraværende: Majbritt Landbo

HovedMED-udvalget godkendte dagsorden samt tids- og procesplan for det ordinære møde i hovedMED-udvalget.

Bilag

Tids- og procesplan - februar 2023

Punkt 4: Nyt fra Arbejdsmiljø

87.00.10-A21-1-17

Resume

HovedMED-udvalget orienteres med denne sag om status på arbejdsmiljøindsatsen 4. kvartal 2022.

Sagsfremstilling

Status på arbejdsmiljøindsatsen 4. kvartal 2022 indeholder følgende punkter:

1. Status arbejdstilsynet
2. Adgang til intranettet
3. Status for udvikling i sygefraværet pr. 1. januar 2023

Ad. 1 Status arbejdstilsynet

Der er pr. 31. januar 2023 givet 65 grønne, 7 gule og 0 røde smileys.

De gule smileys er på henholdsvis:

Skanderborg Aktivitetscenter – STU:

Arbejdspladsen påbydes at sikre, at luften fra procesudsugning på kapsav og bordrundsav i pedelværkstedet ikke føres tilbage til rummet (recirkuleres).

P B Lundsvej Arbejdspladsen (arbejdspladsen har efterkommet kravet og sagen er afsluttet. Gul smiley bliver vist i 6 måneder):

Arbejdspladsen har overtrådt arbejdsmiljølovgivningens regler om, at manuel håndtering af borger i eget hjem skal udføres fuldt forsvarligt. Risikoen ved den manuelle håndtering skal undgås ved hensigtsmæssig tilrettelæggelse af arbejdet, herunder ved brug af tekniske hjælpemidler.

Tippethøj Daginstitution (arbejdspladsen har efterkommet kravet og sagen er afsluttet. Gul smiley bliver vist i 6 måneder):

Arbejdspladsen påbydes at sikre, at ansatte har mulighed for forsvarlig opbevaring af personlige ejendele.

Plejecenter Præstehaven (arbejdspladsen har efterkommet kravet og sagen er afsluttet. Gul smiley bliver vist i 6 måneder):

Arbejdspladsen har overtrådt arbejdsmiljølovgivningens regler om, at manuel håndtering af borger, der skal hjælpes op fra gulv, udføres fuldt forsvarligt og uden risiko for pludselige belastninger. Risikoen ved den manuelle håndtering skal undgås ved hensigtsmæssig tilrettelæggelse af arbejdet, herunder brug af tekniske hjælpemidler.

Sølund:

Undersøgelse af ulykke. Arbejdstilsynet undersøger om arbejdspladsen opfylder arbejdsmiljølovens krav.

Entreprenørafdelingen (arbejdspladsen har efterkommet kravet og sagen er afsluttet. Gul smiley bliver vist i 6 måneder):

Arbejdspladsen har overtrådt arbejdsmiljølovgivningens regler om at sørge for, at arbejde med at tromle terræn for ørnebregner ved hjælp af ATV og tromle i alle led udføres således, at det er sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Bavnebjerg Bo og Aktivitetscenter (arbejdspladsen har efterkommet kravet og sagen er afsluttet. Gul smiley bliver vist i 6 måneder):

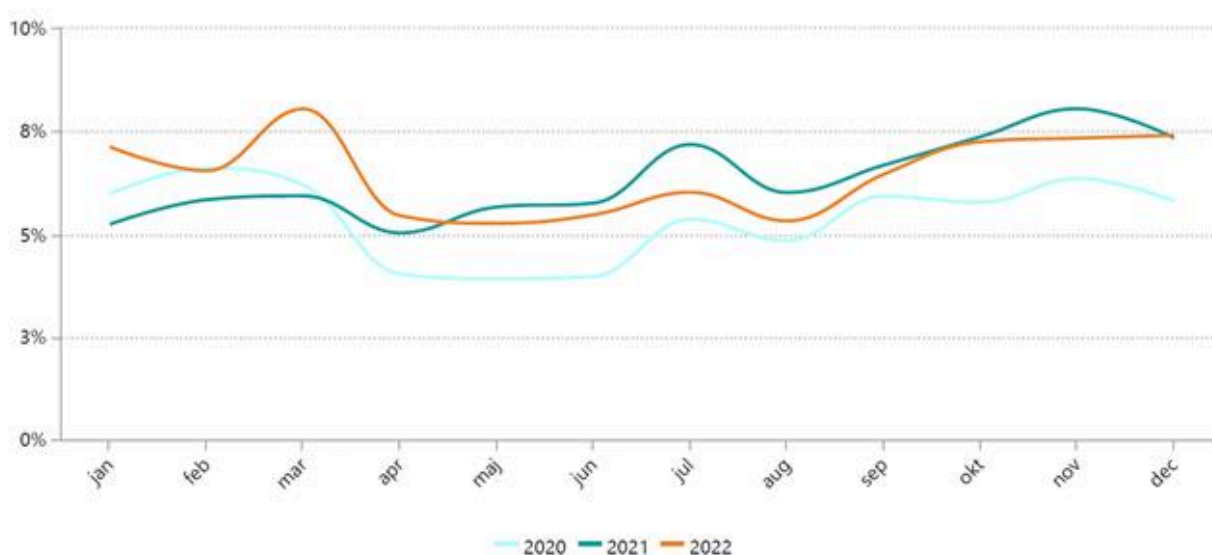
Arbejdspladsen påbydes at sikre, at arbejdet planlægges, tilrettelægges og udføres, så risikoen for vold er effektivt forebygget. Det skal gøres i forbindelse med arbejdet med borger.

Ad. 2 Adgang til intranettet

På flere arbejdspladser har medarbejderne svært ved at komme på intranettet. Det er nu muligt at komme på via "UNI-login", se vedlagte bilag.

Ad. 3 Status for udvikling i sygefraværet pr. 1. januar 2023

Udvikling i sygefraværsprocent



Det samlede sygefravær

Det samlede sygefravær for 2022 er på 6,5 %. Til sammenligning udgjorde sygefraværet for 2021 6,3 %. Der har været et stigende sygefravær i de første fire måneder af 2022, hvorefter sygefraværet har haft en faldende tendens sammenlignet med 2021.

6,5 % sygefravær i 2022 svarer til 70.771 fraværsdage og til 267 fuldtidsstillinger.

Markant forlængede ventetider til udredning, behandling og aflyste operationer i sundhedsvæsenet har stor indflydelse på sygefraværet og perspektivet for arbejdsfastholdelse. Endvidere påvirker COVID-19-relaterede sygdomsmeldinger hyppigt sygefravær. Flere dagtilbud og skoler oplever en stigning i sygdomsmeldinger relateret til COVID-19.

Kort- og langtidssygefravær

Korttidssygefraværet (0-14 dage) er på 58 % for 2022 og udgør fortsat den største del af det samlede sygefravær. Langtidssygefraværet (150+ dage) er på 15 % og har været faldende de sidste to år sammenlignet med 2020 og 2021 (19 %). Bemærk at definitionerne på kort- og langtidssygefravær er ændret.

Handicapområdet

Sygefraværet har en faldende tendens i 2022 (8,1 %) sammenlignet med 2021 (8,4 %).

Sundhed og Omsorg

Sygefraværet har en stigende tendens i 2022 (7,6 %) sammenlignet med 2021 (7,3 %). Det er plejedistrikterne Hørning og Galten, Vores Køkken og Aktivitet og Træning, som har et stigende sygefravær.

Dagtilbudsområdet

Sygefraværet er på 7,4 % i 2022 og er svagt faldende sammenlignet med 2021 (7,5 %). Der er et meget varierende sygefraværsniveau i dagtilbudsområdet.

Skoleområdet

Sygefraværet har en stigende tendens i 2022 (5,8 %) sammenlignet med 2021 (4,9 %). Langt de fleste af skolerne har et stigende sygefravær, som har givet anledning til en tættere opfølgning og rådgivning fra Byrådssekretariatet og HR. Der er taget initiativ til et møde med skolechefen med henblik på at vurdere om, der skal igangsættes yderligere konkrete forebyggende indsatser.

Status for forebyggende indsatser

De nye sygefraværsmønstre og det nye KMD-OPUS modul - Udvidet sygefraværadsvisering blev implementeret i 2022 i alle aftale- og kontraktstyrede enheder og forventes fortsat at kvalificere og understøtte den ledelsesmæssige håndtering af sygefraværet og dermed bidrage til, at sygefraværet på sigt vil være faldende. Der arbejdes videre med flere ledelsesmæssige tiltag i 2023, f.eks. tilbud om den svære samtale og introduktion til nye ledere.

Indstilling

Chef for Byrådsbetjening og HR indstiller,

- at hovedMED-udvalget tager orientering om status på arbejdsmiljøindsatsen 4. kvartal 2022 til efterretning.

Beslutning

Fraværende: Majbritt Landbo

HovedMED-udvalget tog orienteringen om status på arbejdsmiljøindsatsen 4. kvartal 2022 til efterretning.

Om udfordringer med adgang til intranettet på flere arbejdspladser bemærkede arbejdsmiljøleder Tina Barløse, at det har vist sig, at der er en fejl i den vejledning, som er sendt ud sammen med dagsordenen for hovedMED-udvalgsmødet den 23. februar. Vejledningen er derfor fjernet fra dagsordenen. IT og Kommunikation arbejder videre med en løsning på udfordringen.

Med henvisning til orienteringen om status på forebyggende indsatser, herunder implementeringen af den mere systematiske sygefraværsopfølgning, bemærkede fællestillidsrepræsentant Anne Deleuran Dahl, at det generelt har givet anledning til mange gode og kulturændrende drøftelser lokalt. Der er dog også medarbejdere, som har givet udtryk for oplevelser med en uhensigtsmæssig dialog og at tonen er strammet på sygefraværssamtaler, fx på samtalen ved 3 sygefraværsperioder inden for et halvt år. Medarbejdersiden bemærkede, at sådanne oplevelser kan give anledning til bekymring for fastholdelsesperspektivet. Anne Deleuran Dahl oplyste endvidere, at det er vigtigt at arbejde med evalueringer i TRIO'en, så tillidsrepræsentanter får en åben dør i forhold til at dele disse oplysninger. Ledelsessiden bemærkede hertil, at der kan være nogle medarbejdere, som vil opleve processen som noget strammere, i og med at der arbejdes aktivt med systematisk opfølgning på sygefravær, ligesom der er implementeret et system til at understøtte dette. Ledelsessiden bemærkede samtidigt, at det er vigtigt at tillidsrepræsentanter går i dialog med ledelsen, hvis en lokal tilgang opleves som uhensigtsmæssig.

Bilag

Sygefraværsudvikling i Skanderborg Kommune pr. 1. januar 2023

Punkt 5: Evaluering af trivsel, ledelse og APV 2024

81.04.00-A00-3-22

Resume

Koncernledelsen og hovedMED-udvalg skal med denne sag kvalificere rammerne for den kommende evaluering af trivsel, ledelse og APV i Skanderborg Kommune i 2024.

Sagsfremstilling

Skanderborg Kommune har gennemført evalueringer af trivsel og ledelse og psykisk APV som en samlet undersøgelse i henholdsvis 2015, 2018 og 2021. I 2024 er det 3 år siden sidste evaluering - som i henhold til Arbejds miljølovgivningen og Trepartsaftalen, som er indgået mellem KL og Forhandlingsfællesskabet - skal gennemføres minimum hvert 3. år. Derfor skal koncernledelsen og hovedMED-udvalget træffe beslutning om, hvordan næste evaluering skal gennemføres.

Formål

3i1 er navnet på den samlede evaluering af trivsel, psykisk og fysisk APV og ledelse. 3i1 bidrager til at afdække og undersøge det, der fungerer godt, og det, der fungerer mindre godt på arbejdspladsen for at skabe bedre trivsel, ledelse og et godt arbejdsmiljø. Dialogen er omdrejningspunktet i 3i1 med fokus på at give feedback og input til ledelsen og lokalMED-udvalget til det videre arbejde med at udvikle stærke og dygtige arbejdsfællesskaber til at løse vores fælles kerneopgave i Skanderborg Kommune.

3i1 2021

Konceptet for 3i1 2021 var udarbejdet med afsæt i input fra hovedMED-udvalget og koncernledelsen. På baggrund af input fra hovedMED-udvalget og koncernledelsen har gennemførelse af 3i1 været forankret hos lederen og understøttet af MED-organisationen. Der blev udarbejdet 3 metoder til at understøtte vidensindsamling og den gode proces. Den enkelte arbejdsplads har frit kunne vælge blandt de 3 metoder:

1. Spørgeskema
2. Vidensindsamling af temaer og udsagn før dialogmødet
3. Vidensindsamling af temaer og udsagn på dialogmødet.

Det har været et krav, at der skulle afholdes et dialogmøde med arbejdspladsen på baggrund af vidensindsamlingen og indberettes handleplaner i Safetynet. På dialogmødet havde hele arbejdspladsen mulighed for at bidrage med input til indsatser og handlingsplaner, med det formål i fællesskab at finde frem til det, som kunne skabe den bedste arbejdsplads.

Der var følgende ramme:

- Processen er forankret i lokalMED-udvalget
- Det er ledelsen på den enkelte arbejdsplads, der har ansvaret for, at 3i1 kommer på dagsordenen og gennemføres med så høj svarprocent som muligt
- LokalMED-udvalget vælger selv, hvornår på året 3i1 skal gennemføres, og om alle tre evalueringer skal gennemføres på en gang og ved brug af hvilken af de tre metoder
- OmrådeMED-udvalget kan drøfte, om der vil være fordele ved at koordinere tidspunkt for 3i1 for at få et samlet billede af fagområdet
- Alle månedslønnede med minimum 8 timers ansættelse deltog

- LokalMED-udvalget kunne selv beslutte, om spørgeskemaet skal være anonymt/ikke anonymt. Hvis blot en repræsentant i lokalMED-udvalget ønsker, at spørgeskemaet skal være anonymt, skal dette ønske efterkommes
- Det enkelte lokalMED-udvalg bestemte metode og tidspunkt, men opfølgningen på resultaterne fra 3i1 i fagområdet kunne drøftes i områdeMED-udvalget
- Arbejdsmiljøleder følger op på behovet for centrale indsatser, når alle områder har indberettet handleplaner
- Der var mulighed for at nedsætte en arbejdsgruppe, der skulle understøtte evalueringen
- Facilitatorerne, der skulle understøtte dialogmøderne, havde mulighed for at komme på uddannelse i facilitatorrollen.

Understøttelse af gennemførelse af 3i1 2021

For at understøtte en god proces for gennemførelse af 3i1 på den enkelte arbejdsplads, har der været igangsat følgende tiltag:

- Understøttende materiale til gennemførelse af 3i1 før, under og efter
- Kick-off for lokalMED-udvalg og/eller arbejdsgruppen
- Undervisning i Safetynet
- Undervisning i facilitatorrollen
- Understøttende hjælp i Byrådssekretariatet og HR.

Evaluering af 3i1 2021

HovedMED-udvalget evaluerede 3i1 på det ordinære møde den 24. februar 2022. HovedMED-udvalgets evaluering af 3i1 blev understøttet af tilbagemeldinger fra én kontrakt holder fra henholdsvis Sundhed, Omsorg og Handicap samt Børn og Unge. Derfor deltog under punktet to kontrakt holdere fra de omtalte områder, der orienterede hovedMED-udvalget om deres praksiserfaringer med gennemførelse af 3i1.

Kvalificering af 3i1 2021:

- Dialogmøderne er vigtige og har givet stor værdi, fordi de har bidraget til et fælles ansvar og forpligtigelse for udviklingen af arbejdspladsen med relevante indsatser og handlinger
- Fleksibiliteten i metodefrihed har bidraget til værdien i de lokale muligheder for tilpasninger
- Faciliteringen af dialogmøderne har understøttet den gode konstruktive dialog
- Inddragelsen af lokalMED-udvalget og TRIO har sikret forankring i organisationen.

Opmærksomhedspunkter fra evalueringen:

- Begrænsning af understøttende materiale
- Balancen mellem formål, udbytte og ressourceforbrug
- Metodefriheden i vidensindsamlingen gør, at der ikke findes samlet organisatorisk viden om status på ledelse, trivsel og det fysiske og psykiske arbejdsmiljø og dermed mulighed for at igangsætte centrale indsatser der, hvor det vil kunne understøtte et samlet fokus på, hvor der er udfordringer på områderne
- Indhold, kvalitet og udformning af spørgsmål i spørgerammen til vidensindsamlingen skal kvalificeres
- Tydelig og synlig proces for hele arbejdspladsen i forhold til især ledelsevalueringen
- Mulighed for forskelligt indhold i spørgerammen til evalueringen af ledelse med udgangspunkt i ledelsesniveauet
- Understøttelse af den konstruktive, åbne og tillidsbaserede dialog på de arbejdspladser, hvor der opleves udfordringer i forhold til dette
- Kan der laves et koncept, som understøtter benchmark på tværs i og af fagområder samt mod Skanderborg Kommune

- Det er fortsat vigtigt at inddrage TRIO samt lokalMED-udvalget
- Nogle steder giver evalueringen stadig en oplevelse af, at det kan være udfordrende at evaluere sin nærmeste leder og også få mulighed for at evaluere sin kontraktholder
- Anonymiteten forsvinder ved små teams
- Der skal være fokus på opfølgningen på 3i1 i form af tydelighed omkring krav om oprettelse af handleplaner
- Der har været en oplevelse af, at lederne i ledelseevalueringen har haft mulighed for selv at udpege temaer og dermed ikke fulgt op på kritiske områder i ledelsen.

Tilbagemeldingerne og opmærksomhedspunkterne skal indgå som en del af rammen ved den kommende udarbejdelse af 3i1.

Som beskrevet kunne den enkelte arbejdsplads vælge mellem tre forskellige metoder til afholdelse af 3i1. I Safetynet er der oprettet 355 spørgeskemaer. Ud af dem er 114 ikke-anonyme og 241 er anonyme. Det er ikke muligt at give et overblik over hvor mange arbejdspladser, der har anvendt de to andre metoder, da det ikke er muligt at lave et sådant udtræk.

Input fra andre kommuner

For at understøtte udarbejdelsen af den kommende 3i1, er der taget kontakt til andre kommuner for at undersøge, hvordan de griber processen an. Nedenfor er der lavet en opsamling på deres tilbagemeldinger.

- Nogle kommuner laver en samlet evaluering af trivsel, ledelse og arbejdsmiljø hvert 3. år (Randers Kommune, Vejle Kommune, Odder Kommune, Kolding Kommune)
- Nogle kommuner har valgt at dele evalueringen op i henholdsvis en evaluering af ledelse, en af trivsel og en af arbejdsmiljøet (Varde Kommune, Ringkjøbing Skjern Kommune, Viborg Kommune)
- Nogle kommuner har valgt at køre en samlet evaluering af trivsel og arbejdsmiljø og ikke lave særskilt ledelsesevaluering (Silkeborg Kommune, Horsens Kommune).

Flere steder har de valgt at lave en spørgeskemaundersøgelse og enkelte med opfølgende dialogmøder om resultaterne.

3i1 2024

Koncernledelsen og hovedMED-udvalget skal kvalificere rammerne for den kommende 3i1.

Kommissoriet for 3i1 2024 er vedhæftet som bilag.

Chef for Byrådsbetjening og HR Runa Brøchner samt Arbejdsmiljøleder Tina Barløse deltager under punktet.

Indstilling

Chef for Byrådssekretariatet og HR indstiller,

- at koncernledelsen kvalificerer:

- om formålet med 3i1 skal have fokus på central opsamling, viden og benchmarking eller lokal opsamling og viden
- om der skal være mulighed for flere forskellige metoder til gennemførelse af 3i1 eller om der skal være en metode der skal bruges på alle arbejdspladser
- om 3i1 skal foregå tidsmæssigt i en samlet evaluering eller mulighed for at opdele efter lokale behov i løbet af 2024
- om 3i1 skal ske minimum hvert 3. år eller i et andet tidsinterval
- om de forskellige dele af 3i1 skal gennemføres anonymt
- om 3i1 fortsat skal være forankret i TRIO samt lokale MED-udvalg.

Sagen videresendes til behandling i hovedMED-udvalget den 23. februar 2023.

Beslutning

Beslutning fra Koncernledelsen, 10. januar 2023, pkt. 11:

Fraværende: Frederik Gammelgaard

Slides gennemgået på mødet er vedlagt som bilag.

Koncernledelsen vedtog,

- at formålet med 3i1 skal have fokus på mulighed for lokal tilpasning, opsamling og dialog
- at foreslå HMU at vetoret på metodevalg bortfalder
- at der skal være mulighed for forskellige, men færre metoder til gennemførelse af 3i1
- at 3i1 skal give mulighed for at opdele efter lokale behov, så længe den gennemføres i løbet af 2024
- at 3i1 skal ske minimum hvert 3. år
- at udgangspunktet er mest mulig åbenhed i de tre evalueringer, og hvordan det kan håndteres i praksis drøftes i hovedMED-udvalget
- at 3i1 fortsat skal være forankret i TRIO samt lokale MED-udvalg
- at en tydelig og konsekvent opfølgning på 3i1 aktiviteter og handleplaner skal prioriteres og understøttes.

Beslutning fra hovedMED-udvalget, 23. februar 2023, pkt. 5:

Fraværende: Majbritt Landbo

HovedMED-udvalget bakkede op om det som koncernledelsen vedtog på møde den 10. januar 2023, og som er uddybet i det vedhæftede bilag med oplæg fra mødet. HovedMED-udvalget bemærkede dog, at vetoretten på metodevalg bør bevares under forudsætning om, at det er en enig medarbejderside, som ønsker at gøre brug af vetoretten, og således at det ikke længere er en enkelt medarbejder, som kan påberåbe sig vetoretten. HovedMED-udvalget lagde i den forbindelse vægt på muligheden for anonymitet, hvor dette ønskes.

Oplæg som blev gennemgået på mødet er vedhæftet som bilag.

Bilag

Kommissorium 3i1 2024

Punkt 6: Anvendelse af AKUT-midler i 2023

81.38.08-P08-55355-08

Resume

Med denne sag drøfter hovedMED-udvalget anvendelse af AKUT-midler til lokale formål for tillidsrepræsentanter i 2023.

Sagsfremstilling

Kommunernes Landsforening og Forhandlingsfællesskabet har aftalt at afsætte et årligt bidrag til lokale formål i kommunerne for tillidsrepræsentanter. AKUT-midlerne bliver i kommunen i en lokal pulje og kan bruges efter aftale i hovedMED-udvalget.

Den lokale pulje bruges til lokale aktiviteter for tillidsrepræsentanter:

- Opdatering af tillidsrepræsentanter i lokale forhold
- Introduktion af nye tillidsrepræsentanter, f.eks. kommunens værdigrundlag, budgetprocedurer, styringsprincipper mv.
- Fælles udviklingsaktiviteter, seminarer, konferencer mv.
- Øvrige aktiviteter

Senest den 1. maj i året efter en overenskomstperiodes udløb skal de lokale parter i kommunen indsende et regnskab til de centrale parter over brug af midlerne. Eventuelle ubrugte midler, der ikke er aftalt anvendt, indbetales til AKUT-fonden (fond for uddannelse af tillidsrepræsentanter m.fl.).

AKUT-midler til rådighed i 2023 udgør ca. 100.000 kr. + overførte uforbrugte midler fra 2022 på 98.213 kr. Der er ialt ca. 200.000 kr. til rådighed i 2023. Det nøjagtige beløb til rådighed i 2023 kan først opgøres medio 2023.

HovedMED-udvalget drøfter forslag til konkrete aktiviteter til brug af AKUT-midlerne i 2023.

Lovgrundlag

Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg KL Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte, bilag 11 - protokollat om bidrag til AKUT-fonden samt afsættelse af midler til lokale formål.

Indstilling

Chef for Byrådsbetjening og HR indstiller,

- at hovedMED-udvalget drøfter anvendelse af AKUT-midler i 2023.

Beslutning

Fraværende: Majbritt Landbo

HovedMED-udvalget drøftede anvendelsen af AKUT-midler for 2023. Medarbejdersiden foreslog forskellige emner for temadage for tillidsrepræsentanter, herunder fokus på bisidderrollen i sammenhæng med den svære samtale, tillidsrepræsentantens rolle og involvering i forandringsprocesser og det krydspres tillidsrepræsentanten kan komme til at

stå i, tillidsrepræsentantens mulighed for indflydelse på processer i kommunen, samt tillidsrepræsentantens bidrag i forhold til at værne om det sociale fællesskab på arbejdspladsen.

HovedMED-udvalget vedtog,

- at der nedsættes en gruppe, som kan arbejde videre med planlægningen af konkrete aktiviteter til brug af AKUT-midlerne. Repræsentanter til at indgå heri meldes tilbage til chef for Byrådsbetjening og HR Runa Brøchner senest 15. marts 2023. Efter mødet er følgende meldt ind til deltagelse i gruppen: Anne Deleuran Dahl, Lene Rasmussen og Frank Larsen.

Punkt 7: Effektiv registrering af krænkende handlinger

81.29.00-A00-1-19

Resume

HovedMED-udvalget skal med dette punkt drøfte og godkende arbejdsgruppens forslag til ny model for effektiv registrering af krænkende handlinger i Skanderborg Kommune. Derudover skal HovedMED-udvalget tage stilling til økonomien i den nye model for effektiv registrering af krænkende handlinger.

Sagsfremstilling

Det har vist sig, at der i organisationen er behov for at undersøge arbejdsgangen med at registrere krænkende handlinger. Der er en opfattelse af, at der bruges forholdsvis mange ressourcer på at foretage registreringer på den enkelte arbejdsplads grundet begrænset brugeradgang til og træghed i systemet og krav til mange detaljer ved hver registrering.

Baggrund

Når en medarbejder i kommunen oplever en krænkende handling fra en borger, der ikke medfører fravær for medarbejderen eller udløser andre ydelser i henhold til Arbejdsskadeloven, skal der ske en registrering i InsuBiz. InsuBiz er det skadesanmeldelsessystem, kommunen i dag anvender til registrering af skader og krænkende handlinger.

Registreringen foregår i dag ved, at den krænkede medarbejder henvender sig til sin leder eller arbejdsmiljørepræsentant (AMR) for at få oprettet den krænkende handling i InsuBiz.

Der er institutioner i kommunen, hvor medarbejderne er i større risiko for at blive udsat for en krænkende handling end andre. Nogle steder oplever medarbejdere flere krænkende handlinger samme dag. Der kan derfor opstå en pukkel af indberetninger, der skal registreres i InsuBiz af den enkelte leder eller AMR.

Landsbyen Sølund har foretaget undersøgelser af mulighederne for at anvende et andet system til at anmelde krænkende handlinger og har været særligt optaget af et forsikringsmodul fra SafetyNet. SafetyNet anvendes allerede i dag i Skanderborg Kommune på andre fagområder (APV, handlingsplaner og kursusmodul).

På HovedMED-udvalgets møde d. 8. september 2022 blev der nedsat en arbejdsgruppe, der fik til opgave at undersøge arbejdsgangene og IT-system til at understøtte en registrering af krænkende handlinger ud fra organisationens behov og krav.

Arbejdsgruppen, der har undersøgt dette, er sammensat så repræsentativt som muligt ud fra brugerroller og geografi.

Ny løsning til registrering

Arbejdsgruppen har hen over efterårs- og vintermånederne afholdt møder, dels for at belyse og drøfte problemstillingen samt ønsker fremadrettet og dels for at få en dybere forståelse for de to systemer; InsuBiz og SafetyNet. De to selskaber har haft mulighed for at præsentere deres løsning på en effektiv registrering af krænkende handlinger for arbejdsgruppen.

På baggrund af de drøftelser, arbejdsgruppen har haft derefter, er der enighed om, at registrering af krænkende handlinger fremadrettet vil blive mere effektiv, hvis SafetyNet benyttes.

SafetyNet skilte sig positivt ud på nedenstående punkter:

- SafetyNet kan - uden yderligere oprettelse - tilgås af alle medarbejdere i Skanderborg Kommune via "single sign on" og er allerede i dag kendt af mange ift. APV, handlingsplaner og kursusmodul.

Der er to muligheder for, at en medarbejder kan registrere sin krænkende handling i SafetyNet:

- Via computer
 - Via en app-løsning. Det er ikke et krav, at medarbejderen har en arbejdsmobil, da app'en kan installeres på en medarbejders private mobil uden problem.
- SafetyNets app-løsning interagerer ikke med kommunens IT-løsninger, men uploader registreringerne til SafetyNet, der formidler videre til kommunen. Det betyder, at løsningen overholder dataforordningen/GDPR.
 - App-løsningen giver mulighed for at kunne få oplæst spørgsmålene og indtale sin egen anmeldelse. Medarbejderen behøver ikke at skulle taste anmeldelsen ind, hvilket sparer tid og hjælper bogligt udfordrede medarbejdere.
 - App-løsningen giver mulighed for at skifte sprog til engelsk. Dette kan hjælpe medarbejdere, der kan have svært ved at læse, forstå og skrive dansk.
 - Det er arbejdsgruppens klare overbevisning, at netop muligheden for, at den enkelte medarbejder selv kan indberette sin egen krænkende handling via pc/app-løsning gør, at langt flere får registreret en krænkende handling. Dermed får AMR/leder et bedre fundament i forhold til at kunne sikre, at arbejdet kan udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarligt. AMR/leder kan i stedet sætte ind med at se på systematikker og lave forebyggelse og støtte i forhold til den enkelte medarbejder og arbejdsplads. Den krænkede medarbejder er ikke længere afhængig af, at skulle finde AMR/leder for at få anmeldt hændelsen.

Skærpet opmærksomhed og uddannelse

SafetyNet-løsningen kommer til at medføre en skærpet opmærksomhed fra AMR/leder i forhold til den løsning, vi i dag benytter via skadeanmeldelsessystemet InsuBiz.

I dag registrerer AMR/leder de krænkende handlinger i InsuBiz. Der er derfor kendskab til alle registreringerne hos AMR/leder. Derudover sidder der medarbejdere i forsikringsafdelingen og læser registreringerne igennem for at sikre, at registreringen er anmeldt korrekt. Hvis en krænkende handling f.eks. medfører fravær for medarbejderen, så er der ikke længere tale om en krænkende handling, men om en arbejdsskade. Registreringen skal dermed ændres til en arbejdsskadeanmeldelse, der skal indberettes i InsuBiz.

Fremover vil AMR/leder skulle tilgå registreringerne i SafetyNet, og da medarbejderne nu vil kunne registrere egne handlinger selv, er formodningen, at der vil komme flere registreringer. AMR/leder skal derfor være opmærksom på at få indarbejdet en god rutine omkring gennemgang af de indberettede registreringer og derforuden følge op på, om der skal ske ændringer i registreringerne.

Da der ikke er krav fra lovgivningen om, at registreringerne skal forbi et forsikringselskab, så kan forsikringsafdelingen koble sig af denne opgave med at sikre, at registreringerne er korrekte. Kommunen vælger at stille et elektronisk redskab til rådighed for medarbejderne og organisationen, så der kan ske en anbefalet registrering af de krænkende handlinger. På den måde undgår vi de fysiske kladder, der tidligere blev anvendt til registreringerne, og som ikke er en optimal løsning til registrering af disse handlinger.

De skærpende omstændigheder ovenfor medfører, at AMR/leder skal klædes ordentlig på, hvis SafetyNet-løsningen fremover skal anvendes til registrering af krænkende handlinger.

Registrering af krænkende handlinger i SafetyNet vil derfor kræve:

- Uddannelse af administratorer til hændelsesmodul i SafetyNet - foretages af SafetyNet
- Udarbejdelse af skriftlig vejledning til AMR/leder omkring punkter/røde flag, der skal være fokus på, når registreringerne gennemlæses - udarbejdes i arbejdsgruppen med oplæg fra forsikringsafdelingen
- Udarbejdelse af opsætning i app-løsningen i forhold til de spørgsmål medarbejderen skal svare på, når den krænkende handling indtræffer - udarbejdes i arbejdsgruppen med input fra anden kommune, der i dag anvender

- app-løsningen
- Udarbejdelse af implementeringsplan i organisationen med medfølgende guide/vejledning
 - Arbejdsgruppen har været i kontakt med Aarhus Kommune, der i løbet af 2022 har implementeret en lignende løsning til registrering af krænkende handlinger i SafetyNet i deres organisation. Aarhus Kommune foldede SafetyNet-løsningen ud i hele deres organisation på én gang. Begrundelsen herfor var, at organisationen allerede var bekendt med spørgeskemaerne i SafetyNet, da kommunens medarbejdere allerede indberettede utilsigtede hændelser her.
 - Arbejdsgruppen anbefaler at den nye model til registrering af krænkende handlinger skal implementeres i Skanderborg Kommune på én gang. Registreringen er forholdsvis simpel og organisationen kender SafetyNet fra andre områder.
 - Der skal udarbejdes en guide til medarbejderne til registrering af krænkende handlinger - udarbejdes i arbejdsgruppen og overvejelser går på både skriftligt materiale og videomateriale.
 - Implementering af den nye model skal ske før sommerferien 2023 med planlagt tilbagemelding til HovedMED-udvalget primo 2024.

Forsikringskonsulent Iben Skov og afdelingsleder Lisette Rosenstand deltager under punktet.

Økonomi

De årlige driftsudgifter til den nye model i SafetyNet vil årligt være:

Hændelsesmodul: 25.000 kr.

App til registrering: 28.360 kr.

Opslag i CPR-register: 2.400 kr.

I alt: 55.760 kr.

Derudover vil der være implementeringsudgifter i forbindelse med den nye model:

Heldags uddannelse (administrativt personale + nøglepersoner): 10.000 kr.

Heldags workshop (administrativt personale): 10.000 kr.

I alt: 20.000 kr.

Arbejdsgruppen foreslår, at de årlige driftsudgifter til hændelsesmodul og app dækkes ind via en øget opkrævning af arbejdsskadeforsikringspræmierne.

En udgift på 55.760 kr. ville i 2022 betyde, at arbejdsskadepræmien ville blive pålagt ca. 11 kr. pr. fuldtidsansat.

Arbejdsgruppen foreslår, at implementeringsudgifterne til uddannelse og workshop finansieres af Arbejdsmiljø & Forsikringsafdelingen.

Lovgrundlag

Arbejdstilsynet beskriver krav og gode råd til arbejdsgiver i forbindelse med krænkende hændelser.

"Som arbejdsgiver har du pligt til at registrere og undersøge ulykker, herunder episoder med krænkende handlinger, og tilløb hertil, også kaldet nærved-ulykker.

I Arbejdstilsynet definerer vi en arbejdsulykke som en pludselig hændelse i forbindelse med arbejdet, som fører til, at en eller flere personer kommer fysisk eller psykisk til skade. Episoder, med seksuel chikane eller andre krænkende handlinger, der er relateret til arbejdet, betragtes derfor som arbejdsulykker, hvis de medfører personskade. Seksuel chikane, der kan relateres til arbejdet og er fremsat digitalt, kan også være arbejdsulykker.

I relation til krænkende handlinger forstås en nærved-ulykke som optræk til krænkende handlinger, fx en tilspidset konflikt mellem en ansat og en borger, der ikke munder ud i krænkende handlinger.

(...)

Brug jeres registreringer af episoder med seksuel chikane og andre krænkende handlinger som en del af risikovurderingen fx i forbindelse med arbejdet med jeres arbejdspladsvurdering (APV) og drøft, hvordan I bedst muligt kan bruge erfaringer i planlægningen af arbejdet, så I undgår lignende situationer."

Læs mere på Arbejdstilsynets hjemmeside: [Til dig som er arbejdsgiver eller leder - Arbejdstilsynet \(at.dk\)](#)

Indstilling

Chef for Byrådsbetjening og HR indstiller,

- at hovedMED-udvalget drøfter og godkender forslag til ny model for registrering og implementering af krænkende handlinger i Skanderborg Kommune
- at hovedMED-udvalget godkender finansieringen af den nye model.

Beslutning

Fraværende: Majbritt Landbo

HovedMED-udvalget godkendte forslag til ny model for registrering af krænkende handlinger i Skanderborg Kommune samt implementering og finansiering heraf.

Punkt 8: Emner til drøftelse på dialogmøde med Økonomi- og Erhvervsudvalget den 9. marts 2023

81.38.04-A00-1-23

Resume

HovedMED-udvalget skal under dette punkt drøfte og beslutte hvilke emner, der ønskes drøftet med Økonomi- og Erhvervsudvalget på dialogmødet den 9. marts 2023.

Sagsfremstilling

HovedMED-udvalget og Økonomi- og Erhvervsudvalget mødes én gang årligt til dialogmøde. Her drøftes de aktuelle og strategiske temaer, som har betydning for arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold i kommunen. Dialogmødet er fastsat til den 9. marts 2023.

Emner til drøftelse på dialogmødet kan fx være fastholdelses- og rekrutteringsudfordringer i Skanderborg Kommune samt kompetenceudvikling.

Indstilling

Formanden indstiller,

- at hovedMED-udvalget drøfter og beslutter hvilke emner, der ønskes drøftet med Økonomi- og Erhvervsudvalget på dialogmødet den 9. marts 2023.

Beslutning

Fraværende: Majbritt Landbo

HovedMED-udvalget vedtog,

- at emnet til drøftelse med Økonomi- og Erhvervsudvalget på dialogmødet den 9. marts 2023 skal være kompetenceudvikling af medarbejdere i Skanderborg Kommune.
- at repræsentanter fra medarbejdersiden Tina Mønsted, Frank Larsen, Anne Berggren, Tina Nikolajsen, Majbritt Landbo og Regitse Rans arbejder videre med et oplæg til dialogmødet.

Punkt 9: Ledelse og styring - retningslinjer

00.01.00-A00-39-18

Resume

Med denne sag orienteres hovedMED-udvalget om foreliggende retningslinjer målrettet ledere i organisationen.

Sagsfremstilling

Med denne sag orienteres hovedMED-udvalget om foreliggende retningslinjer målrettet ledere i organisationen.

Der er i forbindelse med en revidering af Ledelse & Styring (tidligere "Kontraktholderhåndbogen") introduceret en model, der giver alle ledere overblik over de retnings- og rammesættende politiske beslutninger samt administrativt godkendte tekster og ledelsesredskaber, som ledere i organisationen forventes at handle efter. Under sidstnævnte finder vi Ledelsesgrundlag, MED-aftale, DUS og retningslinjer.

Formålet er at forenkle og give alle ledere overblik over de beslutninger, der er taget af direktion, koncernledelse eller hovedMED-udvalget om, hvordan vi i fællesskab håndterer fælles udfordringer, primært inden for HR, økonomi og ledelse.

Retningslinjer

I denne sammenhæng kaldes med et overordnet begreb alle de interne forpligtende ledelsesredskaber, som skal anvendes, for "retningslinjer".

Fælles for disse retningslinjer er, at:

- de er besluttet eller godkendt i enten direktion, koncernledelse eller hovedMED-udvalg.
- de kobles altid til en tværgående politik, standard eller forandring. Retningslinjerne understøtter dermed implementeringen af de politiske beslutninger.
- de er obligatoriske og gældende for hele organisationen. Kontrakt- og aftaleholderne er således forpligtet til at handle ud fra det besluttede og til at anvende retningslinjerne som beskrevet.

Retningslinjerne har et gennemgående grafisk udtryk og indholder som minimum:

- Formål: Hvad skal løses med retningslinjen? Eksempelvis skal retningslinjen Professionel rekruttering af medarbejdere sikre, at alle ansættende ledere overholder gældende lovgivning, handler i tråd med Personalepolitikken i Skanderborg Kommune samt de aftaler, der er indgået med de faglige organisationer. Herudover skal det sikre, at den ansættende leder følger besluttede retningslinjer i direktion, koncernledelse eller hovedMED-udvalget om, hvordan vi håndterer rekrutteringsprocessen fx. at rekrutteringer administreres i e-rekrutteringssystemet Signatur. Retningslinjen kan også indeholde inspiration, men det vil ikke være obligatorisk. I eksemplet kan det fx være inspiration til at anvende en samtaleguide eller case i forbindelse med ansættelsessamtaler.
- Målgruppe: Hvem har ansvar for at gøre noget og hvem er det for? I eksemplet med retningslinjen Professionel rekruttering af medarbejdere er den gældende for alle ansættelser i Skanderborg Kommune. Retningslinjen

henvender sig til ledere, men kan også være relevant for tillidsrepræsentanter og ansættelsesudvalg.

- Love og aftaler: De lovrammer, paragraffer eller aftaler, der har særlig relevans.
- Politik: Hvilken politisk beslutning understøtter retningslinjen? Det kan være en politik, standard, forandring eller bevilling. Eksempelvis kobler retningslinjen Professionel rekruttering af medarbejdere sig til Byrådets vision og personalepolitikken, som er vedtaget af Byrådet.
- Graden af forpligtelse: Opmærksomhed på hvilke dele der er forpligtende og hvilke dele der er til inspiration (skal og kan). I eksemplet Retningslinje Professionel rekruttering af medarbejdere er det fremhævet med farvekoder, hvilke elementer der er forpligtende og derfor skal overholdes i en rekrutteringsproces.
- Indhold: Hvad er der af understøttelse? Hvem kan hjælpe?

Nedenfor er link til Ledelse og Styring samt oversigt over de aktuelle retningslinjer. Enkelte dokumenter er fortsat under revidering.

[Link til Ledelse og styring](#) (vær opmærksom på at modellen Ledelse og Styring er klikbar)

[Retningslinjer](#)

Indstilling

Chef for Byrådsbetjening og HR indstiller,

- at hovedMED-udvalget tager orienteringen til efterretning.

Beslutning

Fraværende: Majbritt Landbo

HovedMED-udvalget tog orienteringen til efterretning, idet de bemærkede, at det er vigtigt med en synliggørelse af de procedureretningslinjer, som gælder for MED-organisationen, fx i form af link hertil fra siden med retningslinjer.

Punkt 10: Orientering om Drejebog for større organisationsændringer

81.00.00-A26-5-19

Resume

Med denne sag orienteres hovedMED-udvalget om ændringer foretaget i Drejebog for større organisationsændringer på baggrund af hovedMED-udvalgets evaluering af den administrative omorganisering (Klar til fremtiden) samt evalueringen af organisationsændringen i Sundhed, Omsorg og Handicap og Arbejdsmarked og Social.

Sagsfremstilling

HovedMED-udvalget har den 24. februar 2022 evalueret den administrative omorganisering i forbindelse med Klar til Fremtiden.

HovedMED-udvalget bemærkede, "at det fremadrettet er vigtigt, at ledelsen tydeligt formidler baggrund og mening med organisationsændringer, ligesom det er vigtigt, at begge parter tilkendegiver eventuel undren eller mangler undervejs i processen. HovedMED-udvalget bemærkede endvidere, at det er vigtigt, at ledelsen altid får svaret på de kvalificeringer/svar, der må komme ind, således at det ikke kun er det lokale MED-udvalg, som modtager svar, men så øvrige medarbejdere også informeres om både kvalificeringer (af påtænkte beslutninger) og svar herpå.

HovedMED-udvalget har ligeledes den 28. september 2022 drøftet evalueringerne i forbindelse med omstruktureringerne i 2021 (Forandring i budget 21-24) i Sundhed, Omsorg og Handicap og Arbejdsmarked og Social.

HovedMED-udvalget bemærkede særligt følgende opmærksomhedspunkter:

- Der kan være behov for at se på drejebogen for større organisationsændringer i forhold til de midlertidige MED-udvalg og om dette kan gøres mere simpelt, fx ved at de oprindelige MED-udvalg fortsætter, indtil den nye organisering træder i kraft.
- Der skal være fokus på information og kommunikation, herunder vigtigheden af fysiske møder og dialog med medarbejderne, frem for at skriftlig information står alene.
- Der bør endvidere til en start være klarhed over, hvad den nedsatte koordinationsgruppes opgave er.

På baggrund af ovenstående bemærkninger er Drejebog for større organisationsændringer blevet justeret med ganske få ændringer. Det præciseres på første side at det er vigtigt med tidlig inddragelse af både TR og MED. Derudover er i afsnittet vedrørende MED-organisering ændret i afsnit 4 omkring de midlertidige MED-udvalg, hvor det nu præciseres, at udgangspunktet er at det eksisterende LMU fortsætter uændret under processen og at det afhængigt af ændringens karakter og omfang kan overvejes at nedsætte et midlertidigt LMU. Tidligere fremgik det at der eventuelt kunne nedsættes et midlertidigt LMU.

Endelig er der foretaget redaktionelle ændringer, da Direktions- og byrådssekretariatet er sammenlagt med HR-staben og nu hedder Byrådssekretariatet og HR.

Ny udgave af drejebogen er vedlagt.

Indstilling

Formanden indstiller,

- at hovedMED-udvalget tager orienteringen om ændringerne i drejebogen til efterretning.

Beslutning

Fraværende: Majbritt Landbo

HovedMED-udvalget tog orienteringen til efterretning. Næstformand Regitse Rans gjorde bl.a. opmærksom på, at drejebogen også bør tage højde for inddragelse af områdeMED-udvalgene, hvor det er relevant. Regitse Rans tager kontakt til Byrådssekretariatet og HR med forslag til nogle mindre justeringer af drejebogen.

Procedureretningslinjen for drøftelse af større rationaliserings- og omstillingsprocesser i Skanderborg Kommune evalueres sammen med de øvrige procedureretningslinjer på hovedMED-udvalgets møde i september 2023.

Bilag

Drejebog for større organisationsændringer jan23.pdf

Punkt 11: Budgetprocessen for Budget 2024-2027

00.30.10-S55-39-22

Resume

HovedMED-udvalget orienteres med denne sag om budgetprocessen for Budget 2024-2027.

Sagsfremstilling

Budgetprocessen for Budget 2024-2027 er godkendt i Byrådet den 21. december 2022 og vedhæftet dagsordenspunktet som bilag.

Dialogmøde Økonomi- og Erhvervsudvalget og hovedMED-udvalget

Økonomi- og Erhvervsudvalget og hovedMED-udvalget har dialogmøde den 9. marts 2023. HovedMED-udvalget har mulighed for at give input til budgetprocessen på mødet.

Budgetstatusmøder, hvor hovedMED-udvalget kan deltage

Der afholdes budgetstatusmøde den 20. juni 2023, hvor de umiddelbare konsekvenser af Økonomiaftalen mellem KL og Regeringen præsenteres, forandringer fra udvalgene (drift og anlæg) overleveres til Byrådet mv. HovedMED-udvalget inviteres til at deltage i budgetstatusmødet indtil eventuelle politiske forhandlinger påbegyndes.

Der afholdes budgetstatusmøde den 24. august 2023. Konsekvenserne af økonomiaftalen mellem KL og Regeringen, Handlekatalog samt budgettet til 1. behandling præsenteres på mødet. HovedMED-udvalget inviteres til at deltage i budgetstatusmødet indtil eventuelle politiske forhandlinger påbegyndes.

Handlekatalog - 50 mio. kr. og eventuelt yderligere forslag

Byrådet har besluttet, at administrationen skal udarbejde et handlekatalog med forslag til servicereduktioner fordelt på politikområder. Handlekataloget skal have en størrelse på 50 mio. kr. og afleveres til Byrådet i forbindelse med budgetstatusmødet i august.

KL og regeringen indgår økonomiaftale for Budget 2024-2027 i begyndelsen af juni. Hvis det som følge heraf viser sig, at der er behov for et større råderum, kan Byrådet på budgetstatusmødet i juni beslutte at forhøje størrelsen på handlekataloget.

Det forventes, at Koncernledelsen i februar/marts 2023 beslutter tids- og procesplan for udarbejdelsen af handlekataloget på 50 mio. kr. og eventuelle yderligere forslag. MED-organisationen orienteres om tids- og procesplanen så snart, den er vedtaget i Koncernledelsen.

Ændringsforslag til kommentering

Politiske ændringsforslag til budgettet til 1. behandling sendes til kommentering i hovedMED-udvalget.

HovedMED-udvalget har tidligere besluttet, at hvis budgetforliget indeholder væsentlige punkter, som ikke fremgik af handlekataloget, sender hovedMED-udvalget disse punkter til kommentering i de berørte områdeMED-udvalg. Hvis der ikke er et områdeMED-udvalg på området, sendes punkterne til kommentering i de berørte lokalMED-udvalg. HovedMED-udvalget udarbejder på den baggrund samlet kommentering til de politiske ændringsforslag.

Indstilling

Chef for Økonomi, Digitalisering og Indkøb indstiller,

- at hovedMED-udvalget tager orienteringen om budgetprocessen for Budget 2024-2027 til efterretning.

Beslutning

Fraværende: Majbritt Landbo

HovedMED-udvalget tog orienteringen til efterretning.

Oplæg fra mødet er vedhæftet som bilag.

Bilag

Bilag 1 Politisk budgetproces for Budget 2024-2027 (Dec 2022)

Budgetproces 2023 HMU

Punkt 12: Evaluering af MED-grunduddannelsen

81.38.04-A00-1-23

Resume

HovedMED-udvalget skal med dette punkt evaluere MED-grunduddannelsen i Skanderborg Kommune samt beslutte, om der er særlige emner, der skal dagsordensættes på MED-grunduddannelsen 2023, og hvad der skal være tema/temaer for uddannelsesdag/klippekortmoduler i 2023.

Sagsfremstilling

MED-grunduddannelsen har fokus på at bibringe deltagerne en forståelse for arbejdet i MED-udvalget som et merværdiskabende samarbejde og på at sikre deltagerne kendskab til det aftalemæssige grundlag for MED-samarbejdet. MED-grunduddannelsen tager udgangspunkt i VÆR MED-bogen, som er udarbejdet af parterne og udgivet af PUF (Parternes Uddannelsesfællesskab).

HovedMED-udvalget skal én gang årligt drøfte MED-grunduddannelsens indhold og træffe beslutninger om eventuel ændring af MED-grunduddannelsens varighed og indhold. MED-grunduddannelsen tager afsæt i pædagogiske principper om inddragelse og forankring i deltageres praksis og virkelighed.

MED-grunduddannelsen gives med det formål at:

- kvalificere ledelses- og medarbejderrepræsentanter til at indgå i et samarbejde om de samlede opgaver i medindflydelses- og medbestemmelsessystemet, set i et helhedsperspektiv. Det vil sige opgaver vedrørende arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold på arbejdspladsen, i institutionen og i kommunen generelt.
- skabe en erkendelse hos deltagerne af, at samarbejde er af væsentlig betydning for såvel udvikling af kvalitet og service i kommunen som for personalepolitikken og for medarbejdernes udviklingsmuligheder og trivsel
- medvirke til, at samarbejde kan udføres i praksis under hensyntagen til de særlige politiske vilkår, som kendetegner arbejdet i det kommunale system, herunder at give deltagerne kendskab til det formelle grundlag for samarbejdet og
- understøtte deltageres motivation og engagement og bibringe dem en forståelse for MED-systemets skabelse af merværdi i deltageres egen organisation.

Parterne bag PUF har fastlagt 5 læringsmål, som er omdrejningspunktet for MED-grunduddannelsen:

- MED-ideen og formålet med den lokale MED-aftale
- Kompetenceforhold
- Opgaver i MED
- Information og drøftelse (medindflydelse)
- Retningslinjer (medbestemmelse)

MED-grunduddannelsen i Skanderborg Kommune er opbygget over 2 hele sammenhængende dage og udbydes 4 gange årligt. Undervisningen varetages af specialkonsulent Lisa Kirkegaard fra Byrådssekretariatet og HR.

I Skanderborg Kommune er der følgende principper for MED-uddannelsen:

- Nye ledere og nyvalgte medarbejderrepræsentanter deltager i den obligatoriske MED-grunduddannelse inden for det første kvartal efter valget/tiltrædelsen.
- Medlemmer af MED-udvalg tilbydes kontinuerlig MED-grunduddannelse i form af temadage/klippekortmoduler, der understøtter MED-arbejdet såvel i lokalMED-udvalg som i hele MED-organisationen.

i 2022 varetog PUF undervisningen i marts, juni og september efter det fastsatte koncept. Lisa Kirkegaard varetog undervisningen i november.

Foruden undervisning i de 5 fastlagte læringsmål, har uddannelsen tidligere indeholdt nogle supplerende temaer på baggrund af efterspurgte emner samt vigtige fokusområder i organisationen, ligesom der er inviteret interne oplægsholdere for at kvalificere oplæggene. Tidligere har der således været supplerede fokus på bl.a. det gode møde, budgetprocessen i Skanderborg Kommune, strategisk fokus på sygefravær og kodeks for bæredygtigt MED-samarbejde. Andre relevante emner kunne være god modtagelse, værktøjer til at arbejde med stress, lokal løndannelse mv.

Medlemmer af MED-udvalg har efter MED-rammeaftalen ret til en årlig uddannelsesdag (klippekortmoduler), hvor de kan sætte fokus på et emne, som har særlig betydning for udvalgets arbejde. I 2022 var tema på uddannelsesdagen strategisk fokus på sygefravær og stress i MED. Her deltog 46 MED-medlemmer.

Antal deltagere på MED-grunduddannelsen 2022:

Hold 1: 16. - 17. marts: 12 deltagere

Hold 2: 13. - 14. juni: 13 deltagere

Hold 3: 6. - 7. september: 16 deltagere

Hold 4: 9. - 10. november: 14 deltagere

Priser (pr. 1. januar 2023):

MED-grunduddannelse 2 dage: 2.000 kr. inklusiv forplejning og materialer

Opfølgingskurser/klippekort 1 dag: 1000 kr. inklusiv forplejning og materialer

Opfølgingskurser/klippekort ½ dag: 500 kr. inklusiv forplejning og materialer

Datoer for undervisning 2023:

Hold 1: 27. - 28. marts

Hold 2: 12. - 13. juni

Hold 3: 4. - 5. september

Hold 4: 7. - 8. november

Indstilling

Chef for Byrådsbetjening og HR indstiller,

- at hovedMED-udvalget tager orienteringen om MED-grunduddannelsen til efterretning.
- at hovedMED-udvalget evaluerer MED-grunduddannelsen og tager stilling til eventuelle supplerende teamer i 2023
- at hovedMED-udvalget tager stilling til tema på uddannelsesdage/klippekortmoduler i 2023.

Beslutning

Fraværende: Majbritt Landbo

HovedMED-udvalget tog orienteringen til efterretning.

HovedMED-udvalget vedtog,

- at supplerende tema på MED-grunduddannelsen 2023 skal være den årlige arbejdsmiljødrøftelse
- at tema på uddannelsesdage/klippekortmoduler i 2023 skal være følgende:
 - MED's indflydelse på budgettet, herunder bl.a. hvordan budgettet er sammensat, hvad der kan påvirkes og hvordan man arbejder med det i MED
 - Det gode møde i MED, evt. i samspil med kodeks for bæredygtigt MED-samarbejde.

Punkt 13: Opfølgning på hovedMED-udvalgets seminar

81.38.04-A00-1-23

Resume

HovedMED-udvalget skal følge op på drøftelserne på hovedMED-udvalgets seminar i november måned, herunder om klimahandlinger i kommunen og i forbindelse med servicetjekket af hovedMED-udvalgets møder. HovedMED-udvalget skal i den forbindelse beslutte, hvad drøftelserne giver videre anledning til.

Sagsfremstilling

På hovedMED-udvalgets seminar i november måned drøftede hovedMED-udvalget klimahandlinger i kommunen samt gennemførte et servicetjek af hovedMED-udvalgets møder. HovedMED-udvalget skal med dette punkt følge op på, hvad drøftelserne giver videre anledning til.

Drøftelser om klimahandlinger i kommunen

I forlængelse af oplæggene fra Klimateamet og Vanebrudspalæet drøftede hovedMED-udvalget klimahandlinger inden for følgende konkrete emner valgt af oplægsholderne:

- brug af el-biler til befordring til møder, borgerbesøg mv.
- mere klimavenlig mad på menuen i kantiner
- mere hjemmearbejde
- brug af el-cykler til korte mødeture.

Herudover drøftede hovedMED-udvalget også mulighederne for lokalt at præge engagementet omkring klimahandlinger, fx ved iværksættelse af lokale "klimatopmøder". HovedMED-udvalget blev præsenteret for Vanebrudspalæets koncept "Arbejdspladsens klimatopmøde". Det er et møde på ca. 2 timer, der kan afholdes for ca. 30-40 medarbejdere af gangen og som indeholder et oplæg med grundindføring i klimasituationen og hvad man selv kan gøre. Herudover får deltagerne mulighed for selv at prøve kræfter med en "klimaregnemaskine" og beslutte sig for et arbejdsrelateret klimavanebrud. Mødet indeholder et oplæg med grundindføring i klimasituationen, hvor de store udledninger er, og hvad man selv kan gøre ved dem. Dernæst får deltagerne mulighed for selv at prøve kræfter med regnemaskinen og beslutte sig for et arbejdspladsrelateret klimavanebrud.

I første omgang, og afhængigt af interessen herfor, vil klimateamet have mulighed for at stille sig til rådighed som facilitator af sådanne møder.

Drøftelser om Servicetjek af møder i hovedMED-udvalget

Under emnet om servicetjek af møderne i hovedMED-udvalget blev særligt drøftet følgende:

- en mentorordning for nye medlemmer af hovedMED-udvalget
- udsendelse af dagsorden i bedre tid
- vigtigheden af løbende opfølgning på igangsatte tiltag
- tydeligere sammenhæng mellem lokalMED-udvalg, områdeMED-udvalg og hovedMED-udvalg.

HovedMED-udvalget vedtog på mødet i november at forsøge med udsendelse af dagsorden 14 dage inden møderne, samt at invitere nye medlemmer af hovedMED-udvalget ind til et velkomstmøde med formand og næstformand for hovedMED-udvalget.

Indstilling

Formanden indstiller,

- at hovedMED-udvalget følger op på, hvad drøftelserne på hovedMED-udvalgets seminar giver videre anledning til.

Beslutning

Fraværende: Majbritt Landbo

HovedMED-udvalget drøftede emnerne på hovedMED-udvalgets seminar i november og hvad de giver videre anledning til.

Vedr. klimahandlinger i kommunen

I relation til emnet om klimahandlinger i kommunen orienterede direktør Lone Rasmussen om, at en understøttelse af klimahandlinger også drøftes i Styregruppen for 325-ordningen, herunder muligheden for at tænke dette ind i forhold til praktikpladser til ledige.

HovedMED-udvalget lægger i øvrigt op til, at det lokalt kan besluttes, om og hvordan der lokalt kan arbejdes med klimahandlinger, evt. understøttet af rammer/information formidlet af fx klimateamet eller koncernledelsen.

Vedr. servicetjek af møder i hovedMED-udvalget

I relation til det servicetjek, som blev gennemført på hovedMED-udvalgets seminar blev der orienteret om, at følgende allerede er sat i værk:

- Nye medlemmer af hovedMED-udvalget inviteres til møde med formand og næstformand og tilbydes en mentor
- Foreløbigt forsøges det at sende dagsorden ud ordinære hovedMEDudvalgsmøder 14 dage inden mødet

Om vigtigheden af løbende opfølgning på igangsatte tiltag blev det drøftet, at det er vigtigt at fastsætte tidspunkt for evaluering af igangsatte tiltag, ligesom det er vigtigt, at det fremgår, hvem der arbejder videre med en given opgave. Det blev endvidere drøftet, at punktet med tids- og procesplan, som også indeholder et overblik over arbejdsgrupper, bruges på at drøfte, om der er nyt fra arbejdsgrupperne.

Om tydeligere sammenhæng mellem lokalMED-udvalg, områdeMED-udvalg og hovedMED-udvalg blev drøftet, at der særligt under punktet om nyt fra medarbejderrepræsentanterne også kan sættes fokus på, om der er relevant nyt fra andre MED-udvalg, herunder hovedMED-udvalg, områdeMED-udvalg og lokalMED-udvalg.

Punkt 14: Seniorindsatser i Skanderborg Kommune

81.37.00-A00-1-22

Resume

Med denne sag orienteres hovedMED-udvalget om status for kommunens deltagelse i Seniorpartnerskabet. HovedMED-udvalget skal herudover godkende den videre plan for arbejdet med seniorindsatsen med henblik på at forelægge kommissorie for arbejdsgruppe på hovedMED-udvalgets møde i juni 2023. Drøftelsen om seniorindsatser skal ses i sammenhæng med handleplan for Fastholdelse og Rekruttering godkendt af Byrådet 30. november 2022.

Sagsfremstilling

På mødet den 8. september 2022 besluttede hovedMED-udvalget, at Skanderborg Kommune tilmeldes Seniorpartnerskabet og der blev udpeget leder- og medarbejderrepræsentanter til at deltage i projektet.

Leder- og medarbejderrepræsentanterne har nu deltaget i to udviklingsdage og et webinar, hvor der har været fokus på vidensdeling og inspiration og drøftelser om udvikling af konkrete værktøjer til brug i seniorindsatsen. Der har bl.a. været fokus på strategi, datagrundlag, kommunikationsveje, seniorsamtalen, organisering af seniorindsatsen - centralt og/eller lokalt - og konkrete seniorpakker.

Der er i Seniorpartnerskabet sat gang i udvikling af 6 værktøjer, som de deltagende repræsentanter fra kommunen forventer, at seniorindsatsen i Skanderborg Kommune skal bygge på og tilpasses til de behov, der er i organisationen.

De 6 værktøjer, der arbejdes med at udvikle i Seniorpartnerskabet er:

1. Procesværktøj

Værktøjet indeholder en trin-for-trin arbejdsbog, som skal guide kommunen gennem de relevante trin, der er i alt fra udvikling af seniorpolitik til konkrete seniortiltag.

2. Dataindsamling til Senioroverblik

Kvantitativ spørgeskemaundersøgelse, der giver kommunerne overblik over demografi og rekrutteringsudfordringer i kommunen og på enkelte fagområder.

3. Dataindsamling og kortlægning af faggrupper

Værktøj der skal anvendes til at indsamle data om forskellige fagområder, for at kunne kortlægge hvilke udfordringer der er på tværs af faggrupper, samt hvilke motivationer medarbejdere har for at blive længere på arbejdsmarkedet.

4. Seniorsamtalen

Værktøjet skal anvendes som forberedelse af og til afholdelse af seniorsamtale mellem leder og medarbejder. Værktøjet skal sikre, at begge parter får drøftet muligheder for potentielle seniortiltag til den enkelte medarbejder.

5. Inspirationskatalog

Katalog med eksempler på seniortiltag fra kommuner i hele landet, der viser et bredt udsnit af forskellige seniortiltag.

6. Kommunikationsværktøj

Et værktøj, der skal kommunikere og fortælle kommunale ansatte om kommunens arbejde med seniorpolitik og seniortiltag.

Den enkelte kommune kan vælge at anvende alle 6 værktøjer eller udvælge de værktøjer, som er mest relevante for seniorindsatsen i organisationen. De deltagende repræsentanter fra kommunen forventer, at det - ved at anvende værktøjerne tilpasset Skanderborg Kommune - bliver muligt at få lavet en strategi for seniorområdet, som efterfølgende kan omsættes til konkrete seniortiltag.

Foruden de deltagende repræsentanter i Seniorpartnerskabet vil den kommende projektleder for fastholdelses- og rekrutteringsindsatser indgå i arbejdet.

Deltagelse i Seniorpartnerskabet løber videre i 2023 og det forslås, at der nedsættes en arbejdsgruppe med bred repræsentation fra organisationen til at indgå i arbejdet med at udvikle en seniorstrategi, som kan omsættes i konkrete seniorindsatser - centralt og lokalt. Den brede repræsentation i arbejdsgruppen skal afspejle de fagområder, hvor behovet for seniorindsatser er størst set i forhold til de fastholdelses- og rekrutteringsudfordringer kommunen står overfor.

Arbejdsgruppen vil løbende blive suppleret med relevante fagpersoner, f.eks. Løn og Personalejura. Arbejdsgruppen har til opgave at udarbejde et kommissorium til godkendelse i hovedMED-udvalget i juni måned 2023 til brug i den videre proces.

Indstilling

Chef for Byrådsbetjening og HR indstiller,

- at hovedMED-udvalget tager orientering om status for kommunens deltagelse i Seniorpartnerskabet til efterretning.
- at hovedMED-udvalget godkender den videre plan for arbejdet med seniorindsatsen, herunder,
 - at der nedsættes en arbejdsgruppe med bred repræsentation fra organisationen, som sammen med de deltagende leder- og medarbejderrepræsentanter fra Seniorpartnerskabet skal udvikle forslag til seniorstrategi, som efterfølgende kan omsættes i konkrete seniorindsatser
 - at arbejdsgruppen udarbejder forslag til kommissorium til godkendelse på mødet i juni måned 2023.

Beslutning

Fraværende: Majbritt Landbo

HovedMED-udvalget tog orienteringen til efterretning.

HovedMED-udvalget godkendte den videre plan for arbejdet med seniorindsatsen, herunder nedsættelse af en arbejdsgruppe, som indledningsvist skal udarbejde forslag til kommissorium med henblik på godkendelse på mødet i juni måned 2023. Kontraktholder Jeanett Søborg og chef for Børn og Unge Søren Buch vender tilbage til chef for Byrådsbetjening og HR Runa Brøchner med navne på ledelses- og medarbejderrepræsentanter, som kan deltage i arbejdsgruppen.

Runa Brøchner orienterede i denne forbindelse om, at drøftelsen om seniorindsatser er en obligatorisk opgave for hovedMED-udvalget i henhold til den nye rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse/MED-håndbog. Forslag til en procedureretningslinje om emnet vil derfor blive forelagt for hovedMED-udvalget på et senere tidspunkt.

Punkt 15: Godkendelse af personalemøder med MED-status - Ledelsessekretariatet i Arbejdsmarked og Social

81.28.00-P00-1-22

Resume

HovedMED-udvalget skal med dette punkt drøfte og godkende forslag til personalemøder med MED-status for Ledelsessekretariatet i Arbejdsmarked og Social.

Sagsfremstilling

I Arbejdsmarked og Social er det besluttet, at Ledelsessekretariatet pr. 1. november 2022 er organisatorisk forankret med en daglig leder med reference til chef for Arbejdsmarked og Social.

På baggrund af den organisatoriske forankring er det drøftet i chefgruppen i Arbejdsmarked og Social, i Ledelsessekretariatet samt med Personalejuridisk Afdeling, hvordan Ledelsessekretariatet repræsenteres bedst i MED-systemet.

Opgaveporteføljen i Ledelsessekretariatet er tværgående for Arbejdsmarked og Social i forhold til politisk betjening samt chef- og ledelsesmæssig understøttelse, hvorfor Ledelsessekretariatet ikke har en naturlig MED-forankring i et lokalMED-udvalg i et af centerområderne.

Chef for Arbejdsmarked og Social ønsker derfor, at der for Ledelsessekretariatet etableres personalemøder med MED-status. Chef for Arbejdsmarked og Social har drøftet dette med de pågældende tillidsrepræsentanter for henholdsvis HK og DJØF samt med AMR og dennes LMU-formand.

Der udarbejdes forretningsorden, hvoraf nedenstående fremgår;

Personalemøder med MED-status består af:

- Den til enhver tid ansatte Leder for Ledelsessekretariatet
- De til enhver tid ansatte medarbejdere i Ledelsessekretariatet (pt. 7 medarbejdere, heraf 2 barselsvikarer)
- Arbejdsmiljørepræsentanter (AMR) og tillidsrepræsentanter (TR) som beskrevet nedenfor

Leder af Ledelsessekretariatet er født formand. Næstformand/medarbejderrepræsentant vælges for en to-årig periode af og blandt medarbejderne.

Ledelsessekretariatet kan invitere relevante deltagere med til møderne i forhold til punkter på dagsordenen.

AMR - vil være den AMR, der repræsenterer de øvrige medarbejdere i den pågældende fløj på Fælled, hvor Ledelsessekretariatet er fysisk placeret.

TR - Medarbejderne er repræsenteret ved de enhver tid valgte TR'ere inden for de overenskomster, som medarbejderne er ansat under.

Mindst et personalemøde i hvert kvartal årligt skal have MED-status. Møderne planlægges, så der er mulighed for at viderebringe kommentarer til møder i områdeMED-udvalget.

Der skal foreligge dagsorden til alle møder samt et efterfølgende referat. På dagsorden til personalemødet skal fremgå hvilke punkter, der har MED-status. Disse punkter vil være tilgængelige på intranettet.

Indstilling

Chef for Arbejdsmarked og Social indstiller,

- at hovedMED-udvalget drøfter og godkender forslag til personalemøder med MED-status i Ledelsessekretariatet i Arbejdsmarked og Social.

Beslutning

Fraværende: Majbritt Landbo

HovedMED-udvalget godkendte forslag til personalemøder med MED-status i Ledelsessekretariatet i Arbejdsmarked og Social.

Punkt 16: Den økonomiske situation i Skanderborg Kommune

81.38.04-A00-1-23

Resume

HovedMED-udvalget orienteres under dette punkt om den økonomiske situation i Skanderborg Kommune.

Sagsfremstilling

HovedMED-udvalget orienteres under dette punkt om den økonomiske situation i Skanderborg Kommune.

Punktet er et fast punkt på dagsordenen.

Indstilling

Direktør Asbjørn Friis Jensen indstiller,

- at hovedMED-udvalget tager orienteringen til efterretning.

Beslutning

Fraværende: Majbritt Landbo

HovedMED-udvalget tog orienteringen til efterretning.

Punkt 17: Nyt fra Chef for Byrådsbetjening og HR

81.38.04-A00-1-23

Resume

Chef for Byrådsbetjening og HR Runa Brøchner orienterer under dette punkt om aktuelle emner.

Sagsfremstilling

Chef for Byrådsbetjening og HR Runa Brøchner orienterer under dette punkt om aktuelle emner.

Punktet er et fast punkt på dagsordenen.

Indstilling

Chef for Byrådsbetjening og HR indstiller,

- hovedMED-udvalget tager orienteringen til efterretning.

Beslutning

Fraværende: Majbritt Landbo

Chef for Byrådsbetjening og HR orienterede om status på indsatsen for fastholdelse og rekruttering i relation til Byrådets handleplan. Byrådet har godkendt indkøb af mere data, så det bl.a. bliver muligt at sende spørgeskema ud til de personer, der har været igennem rekrutteringsforløb. Det vil også blive muligt at få data, som er mere målrettede og specifikke på de enkelte områder. Denne dataunderstøttelse arbejdes der videre med i 2023.

Herudover pågår rekruttering af en projektleder på baggrund af de bevilgede midler hertil med henblik på opstart 1. april 2023. Og endeligt kører de allerede igangsatte indsatser om sygefraværshåndtering og god modtagelse videre.

Som en del af Direktionens UdviklingsSpor (DUS) er der sat fokus på fleksible arbejdsformer. I januar blev afholdt et fyraftensmøde for ledere i Skanderborg Kommune med henblik på information om, hvordan HR kan understøtte dette, samt med orientering om de projekter, som kommunen deltager i. I sammenhæng hermed har to dagtilbud og et plejecenter tilmeldt sig den tværkommunale indsats "En fremtid med fuldtid".

HovedMED-udvalget tog orienteringen til efterretning.

Punkt 18: Orientering fra medarbejderrepræsentanterne i hovedMED-udvalget

81.38.04-A00-1-23

Resume

Medarbejderrepræsentanterne i hovedMED-udvalget orienterer under dette punkt om aktuelle emner.

Sagsfremstilling

Medarbejderrepræsentanterne i hovedMED-udvalget orienterer under dette punkt om aktuelle emner.

Punktet er et fast punkt på dagsordenen.

Indstilling

Næstformanden indstiller,

- at hovedMED-udvalget tager orienteringen til efterretning.

Beslutning

Fraværende: Majbritt Landbo

Medarbejdersiden henviste til drøftelsen under Nyt om arbejdsmiljø om nogle medarbejders oplevelse af sygefraværtsdialogen efter iværksættelsen af mere systematisk sygefraværtsopfølgning. Drøftelsen er beskrevet under punktet om Nyt om arbejdsmiljø.

Medarbejdersiden orienterede endvidere om processen, som aktuelt er undervejs i Arbejdsmarked og Social, og som mange medarbejdere er ganske påvirkede af.

Punkt 19: Orientering fra Feriefonden

81.16.00-G01-4-21

Resume

HovedMED-udvalget orienteres under dette punkt om status på Feriefondens arbejde i 2022.

Sagsfremstilling

Den 4. januar 2023 mødtes formand og næstformand fra hovedMED-udvalget med formand og sekretær for feriefonden for at blive orienteret om bestyrelsesarbejdet, udlejning, vedligeholdelse mv. for året 2022.

Kort notat fra Feriefonden er vedlagt.

Bestyrelsen i Feriefonden

Feriefondens bestyrelse består af 7 medlemmer. Valg til bestyrelsen skal ske hvert 3. år i november måned. Den nuværende bestyrelse er valgt for perioden 1. januar 2022 til 31. december 2024.

Feriefondens bestyrelse har pt. følgende medlemmer:

- Jens-Erik Dengsøe, kontraktholder Entreprenøraftdelingen
- Rennie Lundstrøm, boenhedsleder, Landsbyen Sølund
- Bettina Lund, personale- og økonomikonsulent, Landsbyen Sølund (kasserer)
- Bente Uhre, Miljømedarbejder, Plan, Teknik, Miljø
- Flemming Hansen, serviceleder Stilling Skole
- Kirsten Friis Clausen, gadesygeplejerske i det opsøgende team, Arbejdsmarked og Social.

Følgende bestyrelsesmedlemmer er fratrukket og gået ud af bestyrelsen i 2022:

Formand Rene Sørensen er udtrådt af bestyrelsen og Jens-Erik Dengsøe er på konstituerende bestyrelsesmøde den 8. december 2022 valgt som formand.

Bestyrelsen arbejder pt. på at finde en ny kandidat til bestyrelsen og det forventes at blive afklaret på bestyrelsesmødet den 16. marts 2023.

Status på feriehusene - se også vedhæftede bilag

Udover almindeligt vedligehold og diverse nødvendige indkøb til husene, er der i 2022 sket en væsentlig forbedring af huset i Egsmark i forhold til al inventar og udvendig maling. Huset i Nr. Lyngvig har fået vaskemaskine, således at alle huse nu har vaskemaskine.

Bestyrelsen undersøgte i 2021 mulighederne for at lave en nøgleboks-løsning i husene, hvilket var en dyr løsning og ikke længere aktuelt.

Udlejning

Bestyrelsen er tilfreds med udlejningen af de fleste huse. Der er en opmærksomhed på lejligheden i Bogense, som ikke har så høj en udlejning. Se vedhæftede bilag, som også indeholder en statistik over udlejningen af husene.

Udlejningstakster og udlejningsprocent fremgår ligeledes af det vedhæftede bilag.

Bestyrelsen har i 2022 hævet taksterne for udlejning grundet de stigende elpriser. Bestyrelsen undersøger ligeledes hvilke energiforbedringer, der er nødvendige i husene fremadrettet.

Økonomi

Oversigt over feriefondens økonomi fremgår af vedhæftede bilag, hvor regnskabet for 2021 fremgår. Driftsresultatet for 2022 foreligger endnu ikke.

På grund af de nye ferieregler blev der ikke overført penge til Feriefonden i 2021. Ultimo 2022 har Feriefonden fået overført 2.120.300,53 kr. (brutto). Feriefonden beslutter i løbet af 2023, hvordan midlerne skal investeres foruden eventuelle investeringer i energiforbedringer. Der har bl.a. været overvejelser om køb af autocamper. Planerne er imidlertid droppet igen på baggrund af de erfaringer, der er gjort i andre feriefonde.

Kommunikation

Feriefonden har tidligere haft god succes med en særlig indsats for at reklamere for feriefondens huse og vil i 2023 lave en ekstra indsats for at få flere medarbejdere ind i Feriefonden, blandt andet ved direkte henvendelser til kontraktholderne med henblik på, at de orienterer ud om Feriefonden. Der er pt. 2.873 medarbejdere i bookingsystemet.

Der orienteres ligeledes om Feriefonden i God Modtagelse.

Bilag med notat vedrørende feriefonden inkl. statistikker for udlejning, regnskab 2020, opgørelse over uhævede feriepenge og takster er vedhæftet.

Indstilling

Formand og næstformand indstiller,

- at hovedMED-udvalget tager orienteringen om status på Feriefondens arbejde i 2022 til efterretning.

Beslutning

Fraværende: Majbritt Landbo

HovedMED-udvalget tog orienteringen til efterretning.

Bilag

Feriefondens notat til mødet d 4.1.23

Punkt 20: Årlig redegørelse om whistleblowerordningen

00.07.00-G01-1-22

Resume

HovedMED-udvalget orienteres med denne sag om den årlige offentliggørelse af oplysninger om aktiviteterne i Skanderborg Kommunes whistleblowerordning.

Sagsfremstilling

Whistleblowerordningen blev igangsat den 17. december 2021. I henhold til reglerne skal der årligt ske offentliggørelse af oplysninger om aktiviteterne.

Der har været to henvendelser, jf. den vedlagte redegørelse.

Ingen af de to sager har givet anledning til nogen sag, og de er således begge blevet afvist indledningsvist, jf. redegørelsen.

Normalt lægges der op til, at denne redegørelse skal opstilles skematisk med typer, antal, reaktioner m.v., men det er ikke vurderet relevant i dette tilfælde, og redegørelsen er derfor blot en kort skriftlig gennemgang af sagerne.

Indstilling

Formanden indstiller,

- at hovedMED-udvalget tager orienteringen om den årlige redegørelse om whistleblowerordningen til efterretning.

Beslutning

Fraværende: Majbritt Landbo

HovedMED-udvalget tog orienteringen til efterretning, idet medarbejdersiden bemærkede, at ordningen ikke er kendt af alle tillidsrepræsentanter, og at der derfor bør være fokus på at udbrede kendskabet til whistleblowerordningen.

Bilag

Årlig redegørelse - whistleblower

Punkt 21: Årshjul for hovedMED-udvalget 2023

81.38.04-A00-1-23

Resume

HovedMED-udvalget orienteres med dette punkt om årshjul for hovedMED-udvalget 2023.

Sagsfremstilling

HovedMED-udvalget orienteres med dette punkt om årshjul for hovedMED-udvalget 2023.

Punktet er et fast punkt på dagsordenen.

Årshjul for 2023 er vedhæftet som bilag.

Indstilling

Formanden indstiller,

- at hovedMED-udvalget tager orienteringen til efterretning.

Beslutning

Fraværende: Majbritt Landbo

HovedMED-udvalget tog orienteringen til efterretning.

Bilag

Årshjul for hovedMED-udvalget 2023

Punkt 22: Eventuelt og evaluering af det ordinære møde i hovedMED-udvalget

81.38.04-A00-1-23

Resume

HovedMED-udvalget skal drøfte emner under eventuelt og evaluere det ordinære møde i hovedMED-udvalget.

Sagsfremstilling

HovedMED-udvalget skal drøfte emner under eventuelt og evaluere det ordinære møde i hovedMED-udvalget.

Kodeks for bæredygtigt MED-samarbejde er vedhæftet som bilag til evaluering af dagens møde.

Indstilling

Formanden indstiller,

- at hovedMED-udvalget drøfter emner under eventuelt og evaluerer dagens møde.

Beslutning

Fraværende: Majbritt Landbo

Direktør Lone Rasmussen oplyste om, at 325-ordningen under det sociale kapitel viser sig at have rigtig gode forudsætninger for rekruttering. Den 2. marts 2023 er der et arrangement for ældreområdet med information om ordningen.

Medarbejdersiden gjorde opmærksom på, at der i forbindelse med valg af arbejdsmiljørepræsentant til områdeMED-udvalg og hovedMED-udvalg skal være fokus på, at også nyvalgte arbejdsmiljørepræsentanter får kendskab til valget. Arbejdsmiljøleder Tina Barløse forklarede, at information om valget bliver sendt til alle kontraktholdere og nuværende arbejdsmiljørepræsentanter, og at det er vigtigt, at ledelsen eller afgangende arbejdsmiljørepræsentant får sendt denne information videre til en nytiltrådt arbejdsmiljørepræsentant.

Bilag

Kodeks af bæredygtigt MED-samarbejde