

REFERAT HovedMED-udvalget d. 08-09-2016

Mødedato Torsdag d. 08. september 2016 kl. 09:00

Mødested Konferencsalen

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af referat fra den 1. juni 2016.....	3
Godkendelse af dagsorden for det aktuelle møde.....	4
Nyt om Arbejdsmiljø.....	5
Tilpasning af Skanderborg kommunes rygepolitik.....	7
Anvendelse af AKUT-puljen 1.4.2015 - 31.3. 2017.....	9
Orientering om skabelse af en ny fælles økonomifunktion.....	10
Retningslinier for gaver i forbindelse med jubilæum og runde fødselsdage.....	12
Mødeplan 2017.....	13
HR-chefen orienterer.....	14
Eventuelt til aktuelle møde.....	15

Punkt 29: Godkendelse af referat fra den 1. juni 2016

81.38.04-A00-1-16

Beslutning

Fraværende: Elisabeth Skousen(suppleant Gitte Frich Hansen deltog), Lars Clement, Lars Kirkegaard.

HovedMEDudvalget godkendte referatet fra den 1. juni 2016.

Punkt 30: Godkendelse af dagsorden for det aktuelle møde

81.38.04-A00-1-16

Beslutning

Fraværende: Elisabeth Skousen(suppleant Gitte Frich Hansen deltog), Lars Clement, Lars Kirkegaard.

HovedMEDudvalget godkendte dagsordenen til dagens møde.

Punkt 31: Nyt om Arbejdsmiljø

87.01.02-A00-4224-16

Resume

Orientering og drøftelse af status på arbejdsmiljøindsatsen

Sagsfremstilling

Samarbejde med Arbejdstilsynet

Arbejdstilsynet har ført tilsyn på 12 arbejdspladser i Skanderborg Kommune i 2016.

Der er udstedt 11 grønne smileys og 1 gul smiley.

Status på smileys er, at der pr. 15. august 2016 er udstedt

1 rød smiley

2 gule smileys

150 grønne smileys.

Arbejdsulykker 2014-2015

Antallet af arbejdsulykker er faldet lidt, fra 453 i 2014 til 448 i 2015. Der er sket en lille stigning i antallet af ulykker med fravær. Fra 99 i 2014 til 105 i 2016.

Ligesom i 2014 er Fagområdet "Ældre, Handicap og Socialpsykiatri" overrepræsenteret i ulykkesstatistikken i 2015. Det vil sige, at fagområdets andel af arbejdsulykker overstiger deres andel af ansatte. Fagområdets ansatte udgør 35,55% af alle ansatte i Skanderborg Kommune, men området anmelder 56,92% af alle ulykker.

Fravær som følge af arbejdsulykker udgør 2184 arbejdsdage. Heraf er 6 anmeldte ulykker årsag til ca 50% af alt fravær.

Nærværende statistik er fornyet ved, at der kommet en yderligere nuancering af "skadearter og hændelser".

Arbejdsulykker bliver ved registreringen fordelt på 8 hovedskadearter. Inden for disse skadearter fordeles ulykkerne yderligere på forskellige hændelseskategorier, som giver mere nuancerede informationer om årsagen til ulykken.

Hændelseskategorierne bliver fra 2016 tilføjet ulykkesstatistikken, da hændelserne kan give arbejdspladserne bedre forudsætninger for at identificere områder hvor den forebyggende indsats skal styrkes.

Der henvises i øvrigt til bilaget "Arbejdsmiljøredegørelse 2. kvartal 2016".

Indsatsen for nedbringelse af sygefravær

HR konsulent Vita Harbo deltager løbende i lederfora og LMU møder med et punkt "Orientering om sygefraværsudvikling og arbejdsfstholdelse".

Der er sket et fald i sygefraværet fra 2014 -2016. Øvrige data om sygefravær fremgår af af "Arbejdsmiljøredegørelse 2. kvartal 2016".

APV - Progression i undervisning

HR-arbejdsmiljø er i gang med at implementere apv-systemet "Safetynet". Der er udbudt uddannelsesdage til arbejds miljøgrupperne i september og oktober. Alle kontrakt og aftaleholdere er orienteret om det videre forløb i skrivelse af 1. juli 2016 "APV uddannelse og proces 2016" - se vedlagte.

Årlig arbejdsmiljødrøftelse 2016-2017 - Forslag til tema til den årlige arbejdsmiljødrøftelse

Revision af nuværende stresspolitik i rammerne af projektet "Bæredygtige arbejdskulturer".

[Skanderborg Kommunes Stresspolitik](#) fra 2008 er en integreret del af Personalepolitikken. Siden januar 2014 har Skanderborg Kommune kørt erhverspsykologisk afklaringsforløb af særlige sygefraværssager, med henblik på at hjælpe langtidssygemeldte medarbejdere. Forløbet har blandt andet tydeliggjort, at stress er en væsentlig årsag til langtidssygemeldinger. Desuden viste "3-i-1" målingen fra 2015, at der generelt er en god trivsel i Skanderborg Kommune, men at der på udvalgte parametre er tydelige tegn på, at stress er en væsentlig arbejdsmiljøudfordring.

På den baggrund vurderer HR-arbejdsmiljø, at stresspolitikken vil kunne optimeres og i højere grad kunne bringes i anvendelse til forebyggelse og håndtering af stress.

Revision af stresspolitikken vil kunne optimeres ved at koordinere revisionen med projektet "Bæredygtige arbejdskulturer". I dette projekt er målet at skabe Bæredygtige arbejdskulturer, hvor der er balance mellem forbrug og

ressourcer; Kulturer, hvor der sættes fokus på at skabe rum til ledelse; Kulturer, hvor der er større klarhed om kerneopgaven og Kulturer med arbejdsglæde og trivsel

Sundhed

Revision af Stresspolitikken vil kunne medføre større trivsel og lavere fravær

Formanden indstiller

at HovedMEDudvalget tager orienteringen til efterretning og drøfter mulige temaer til den årlige arbejdsmiljødrøftelse i november 2016

Beslutning

Fraværende: Elisabeth Skousen(suppleant Gitte Frich Hansen deltog), Lars Clement, Lars Kirkegaard.

HovedMEDudvalget efterlyste en mere konkret oversigt over sygefraværet.

Dette bliver ændret til næste møde i HovedMEDudvalget.

Konkret oversigt vil blive eftersendt.

I forbindelse med at arbejdsmiljøkoordinator Martin Keis Kristensen har opsagt sin stilling, blev der spurgt ind til den fremtidige bemanning og opgaveløsning på arbejdsmiljøområdet. HR-chefen orienterede om, at det endnu ikke er afklaret, da der lige nu undersøges forskellige muligheder og løsninger ud fra de behov og ressourcer som er tilstede.

HovedMEDudvalget præciserede vigtigheden af, at Direktionen fortsat prioriterer arbejdsmiljøet højt. Dette sker bl.a. igennem direktionens deltagelse i HovedMEDudvalget.

HovedMEDudvalget tog orienteringen til efterretning.

Bilag

APV Uddannelse og Proces APV 2016.pdf

Arbejdsmiljødegørelse 2. kvartal 2016.pdf

Punkt 32: Tilpasning af Skanderborg kommunes rygepolitik

87.20.00-A00-1-16

Resume

Med denne sag, lægges der op til en tilpasning af rygepolitikken i forbindelse med ny lovgivning om elektroniske cigaretter. Endvidere at få konsekvenserne af overtrædelse af rygepolitikken konkretiseret.

Sagsfremstilling

Med denne sag lægges op til en drøftelse af tilpasning af Skanderborg Kommunes rygepolitik, i forbindelse med lov om elektroniske cigaretter af 18. maj 2016.

Folketinget har vedtaget [lov om elektroniske cigaretter](#), og dette har en række konsekvenser for kommunerne.

Vi har som kommune pligt til at sikre, at børn og unge ikke bliver udsat for ”røg” fra røgfrie cigaretter. Når det drejer sig om børn og unge er reglerne om røgfrie cigaretter identiske med reglerne om tobaksrygning, jf. Lov om røgfrie miljøer.

Lov om elektroniske cigaretter indeholder ikke generelle regler om forbud mod, at nogen udsættes for passiv ”rygning” fra elektroniske cigaretter, som det er tilfældet i Lov om røgfrie miljøer, hvor f.eks. plejepersonale ikke må udsættes for passiv rygning i beboernes eget hjem. Beboere må derfor gerne anvende elektroniske cigaretter i eget hjem, når der er personale tilstede.

Kommunernes Landsforening har udarbejdet et notat om den nye lov, som er vedlagt dagsordenspunktet. I notatet opregnes de sundhedsmæssige, de tekniske og de juridiske aspekter af lov om elektroniske cigaretter.

Skanderborg Kommune er en røgfri arbejdsplads, som det fremgår af [rygepolitikken](#). Skanderborg Kommunes rygepolitik er senest revideret i november 2008.

Med ovenstående lov om elektroniske cigaretter har vi som arbejdsplads til opgave at udarbejde en skriftlig politik for anvendelse af e-cigaretter på arbejdspladserne, herunder begrænsninger i brugen af e-cigaretter.

Lov om røgfrie miljøer tilsiger desuden, at den lokale rygepolitik skal indeholde [information om konsekvenser af overtrædelse af rygepolitikken](#). Det fremgår af Skanderborg Kommunes Rygepolitik, at overtrædelse, kan få ansættelsesmæssige konsekvenser.

HR-chefen foreslår at tilpasse rygepolitikken med henblik på at imødekomme kravet om skriftlig politik for anvendelse af e-cigaretter, samt at konsekvenserne af en evt. overtrædelse af rygepolitikken konkretiseres.

I lyset af Skanderborg Kommunes ønske om at være en røgfri arbejdsplads samt styrke den generelle sundhedsprofil, indstiller HR-chefen følgende tilpasninger af ”Rygepolitik i Skanderborg Kommune”:

- E-cigaretter er omfattet af samme regulering som almindelige cigaretter og anden tobak.
- Hvis rygeforbuddet overtrædes, vil det i første omgang medføre en påtale eller en advarsel. Gentagne overtrædelser medfører advarsel, afsked, eller i grovere tilfælde bortvisning.

Økonomi

Tilpasning af rygepolitikken har ingen økonomiske konsekvenser.

Lovgrundlag

[Lov om elektroniske cigaretter](#)
[Skanderborg Kommunes rygepolitik](#)
[Lov om røgfrie miljøer](#)

Sundhed

Dagsordenspunktet er med til at understøtte Skanderborg Kommune som en røgfri arbejdsplads og dermed styrke sundheden på arbejdspladserne.

Indstilling

HR-chefen indstiller,

- at E-cigaretter er omfattet af samme regulering som almindelige cigaretter og anden tobak
- at hvis rygeforbuddet overtrædes, vil det i første omgang medføre en påtale eller en advarsel. Gentagne overtrædelser medfører advarsel, afsked, eller i grovere tilfælde bortvisning.

Sagen fremsendes til HovedMEDudvalget og Direktionen.

Beslutning

Direktionen godkendte indstillingen fra HR-chefen.

HovedMEDudvalget, 8. september 2016:

Fraværende: Elisabeth Skousen (suppleant Gitte Frich Hansen deltog), Lars Clement, Lars Kirkegaard.

HovedMEDudvalget godkendte HR-chefens indstilling med den ændring, at begrebet "Rygepolitik" erstattes med "Standard for røgfrit arbejdsmiljø for Skanderborg Kommune".

Sagen fremsendes til Direktionen.

Koncernledelsen, 31. august 2016, pkt. 67:

Koncernledelsen tiltræder HR-chefens indstilling.

Sagen fremsendes til HovedMEDudvalget og Direktionen.

Bilag

KL notat om Lov om elektroniske cigaretter mv (3)

Standard for røgfrit arbejdsmiljø - September 2016

Punkt 33: Anvendelse af AKUT-puljen 1.4.2015 - 31.3. 2017

81.00.00-G01-71166-13

Resume

Til drøftelse og beslutning.

Ved overenskomstforhandlingerne er der afsat AKUT-midler til lokale udviklingsmæssige aktiviteter for tillidsrepræsentanter. HovedMEDudvalget drøfter og beslutter konkrete forslag til anvendelse af puljen.

Sagsfremstilling

Ved overenskomstforhandlingerne er det aftalt, at der afsættes én øre pr. ATP-pligtig time til lokale formål. Disse midler bliver i kommunen i en lokal pulje og kan anvendes efter aftale mellem kommunens tillidsrepræsentanter og kommunens ledelse i HovedMEDudvalg.

Den lokale pulje anvendes til lokale aktiviteter for tillidsrepræsentanter, der lokalt er enighed om:

- opdatering af tillidsrepræsentanter i lokale forhold
- introduktion af nye tillidsrepræsentanter i f.eks. kommunens værdigrundlag, budgetprocedurer, styringsprincipper mv.
- fælles udviklingsaktiviteter, seminarer, konferencer m.v. for tillidsrepræsentanter
- øvrige aktiviteter for tillidsrepræsentanter

Senest den 1. maj i året efter en overenskomstperiodes udløb skal de lokale parter i kommunen indsende et regnskab til de centrale parter over anvendelsen af de midler, der er afsat i overenskomstperioden. Eventuelle uforbrugte midler, der ikke er aftalt anvendt, indbetales til AKUT-fonden.

I perioden 1. april 2015 - 31. marts 2017 udgør den lokale AKUT-pulje i Skanderborg Kommune ca. 195.000 kr.

Der er aftalt afholdelse af kursusdag i begyndelse af januar 2017 for erfarne tillidsrepræsentanter i rollen som bisidder. Der er forlods reserveret ca. 25.000 kr. i udgift til kursusdagen. Hermed er der et restbeløb på ca. 170.000 kr. tilbage til udmøntning inden udgangen af marts 2017.

Indstilling

HR-chefen indstiller:

- at HovedMEDudvalget drøfter og beslutter konkrete forslag til anvendelse af AKUT-puljens restbeløb på ca. 170.000 kr.

Beslutning

Fraværende: Elisabeth Skousen(suppleant Gitte Frich Hansen deltog), Lars Clement, Lars Kirkegaard.

HovedMEDudvalget foreslog, at AKUTmidlerne blandt andet kunne anvendes til udviklingstiltag i forhold til forandringsprocesser, bæredygtige arbejdsprocesser(redskaber til dialog mellem kolleger og ledere), og til flere temadage om bisidderrollen med Søren Viemose. HR-chefen tager initiativ til de nye tiltag.

Punkt 34: Orientering om skabelse af en ny fælles økonomifunktion

00.15.10-A21-58493-15

Resume

Der skal skabes en ny fælles økonomifunktion, hvor værdier, visioner, organisering og indhold for en ny fælles økonomifunktion skal fastlægges. Skabelse af en ny fælles økonomifunktion vil indebære nye samspil på tværs og nye visioner for økonomifunktionen. Dermed er det en opgave, der passer godt til ambitionen om samskabelse og til de kulturforstærkere, der er formuleret i forbindelse med Fælleden - 'hav tillid, skab relationer, del resurser, tænk nyt'.

Sagsfremstilling

Baggrund

På baggrund af DIA 2014 har KORA gennemført en analyse af økonomiadministrationen i Skanderborg Kommune med henblik på udvikling af arbejdsformer, som er i tråd med den samskabende kultur samt skabelse af endnu mere effektive funktioner med fortsat høj kvalitet jf. direktionens møde 26. maj 2016. Ud fra 6 vurderingskriterier, der er opstillet af koncernledelsen (den samskabende kultur og effektivisering, Skanderborgmodel, helhedstænkning, tværgående prioritering og effektivisering, tæt relation mellem økonomisk og faglig styring, effektiviseringsgevinst samt stabil drift og højt økonomifagligt niveau), er det KORAs anbefaling, at økonomifunktioner, der i dag er fordelt på stabe og fagsekretariater, samles i en fælles økonomifunktion. En fælles økonomifunktion vurderes i størst muligt omfang at opfylde kriterierne herunder bl.a. at sikre en mere helhedsorienteret og samskabende måde at arbejde på, hvor parallelfunktioner undgås, og hvor der sikres et forsat højt kompetenceniveau samt et effektiviseringspotentiale.

Skabelse af en ny fælles økonomifunktion

Der skal skabes en ny fælles økonomifunktion, hvor værdier, visioner, organisering og indhold for en ny fælles økonomifunktion skal fastlægges jf. direktionens møde den 22. juni 2016. I processen ses bl.a. på, hvad der skal til for at sikre en tæt kobling mellem økonomisk og faglig styring, så den budgetansvarlige får den støtte, der skal til i hverdagen for at løfte budgetansvaret, og sådan at selve økonomistyringsopgaven hele tiden kan integreres i det faglige arbejde.

Skabelse af en ny fælles økonomifunktion vil indebære nye samspil på tværs og nye visioner for økonomifunktionen. Dermed er det en opgave, der passer godt til ambitionen om samskabelse og til de kulturforstærkere, der er formuleret i forbindelse med Fælleden - 'hav tillid, skab relationer, del resurser, tænk nyt'.

Organisering af proces

Koncernledelsen har en afgørende rolle ift. til at tegne, hvordan en ny fælles økonomifunktion kan se ud. Koncernledelsen er derfor styregruppe for opgaven og kommunaldirektøren projekter jf. direktionens møde den 22. juni 2016.

For at sikre forankring og kvalificering af processen er der etableret en følgegruppe bestående af nøglepersoner fra de enkelte sekretariater og stabe med økonomifaglig indsigt samt Fælles tillidsrepræsentanten og næstformand i HMU samt TR for DJØF.

Der er indhentet ekstern konsulentbistand til opgaven.

Tidsplan

En ny fælles økonomifunktion forventes implementeret 1. januar 2017 jf. direktionens møde den 22. juni. Nedenfor er skitseret en tidsplan, men der gøres opmærksom på, at tidsplanen naturligvis er afhængig af de forskellige faser. Det forventes, at ledere og medarbejdere vil få indblik i forslag til en ny økonomifunktion i oktober 2016.

Faser	Dato/Periode	Indhold
Erfaringsindsamling + orientering om procesplan	22. juni	Direktionsmøde - procesplan
	27. juni	Studietur til Haderslev Kommune
	29. juni	Studietur til Viborg Kommune
	29. juni	Koncernledelsesmøde - Rammer for proces fastlægges

	12. august	Intern studietur, hvor stabe og sekretariater fremlægger nuværende organisering og opgaver
	8. september (HMU) og efterfølgende LMUér	Procesplan sendes til orientering i HMU og LMUér
Værdier og ambitionsniveau samt Ideudvikling og konkretisering	17. august	koncernledelsesmøde
	1. september	Koncernledelsesmøde
	5. september	Workshop for 'ekspertgruppe' - udarbejder oplæg til koncernledelse ud fra ambitionsniveau
	12. september	Koncernledelsesmøde - udkast drøftes
	22. september	Koncernledelsesmøde - udkast drøftes
Behandling, kvalificering samt godkendelse af samlet forslag	5. oktober	Direktionsmøde -forslag med indstilling om: tiltrædelse, forslag til orientering i HMU samt kvalificering og kommentering i LMUér
	XX. oktober	
	3. november	Orientering i HMU
	november	Kvalificering og kommentering i LMU 'er
	30. november	Kvalificering i Koncernledelsen
	5. december	Endelig vedtagelse i direktionen
	14. december	Orientering i Økonomiudvalget
Implementering og evaluering	1. januar 2017	Forventet opstart af ny fælles økonomifunktion
	januar 2018	Evaluering

Indstilling

Kommunaldirektør Lisbeth Binderup indstiller,

- orienteringen om proces for skabelse af en ny fælles økonomifunktion tages til efterretning.

Beslutning

Fraværende: Elisabeth Skousen(suppleant Gitte Frich Hansen deltog), Lars Clement, Lars Kirkegaard.

HovedMEDudvalget tog orienteringen til efterretning.

Punkt 35: Retningslinier for gaver i forbindelse med jubilæum og runde fødselsdage

81.38.04-A00-1-16

Resume

Til drøftelse og beslutning.

HovedMEDudvalget anmodes om at drøfte Skanderborg Kommunes nuværende retningslinier om gaver i forbindelse med jubilæum og runde fødselsdage.

Sagsfremstilling

I forbindelse med flytningen til Fælleden er den nuværende ordning for gaver ved jubilæer og runde fødselsdage en af de ordninger, som skal gentænkes eller fornyes.

Retningslinierne, som kan hentes på Medarbejderportalen, er vedlagt.

HovedMEDudvalget skal drøfte, hvorvidt den nuværende ordning, hvor medarbejderen modtager en vingave i forbindelse med 10 års jubilæum og ved den ansattes 50, 60 og 70 års fødselsdag skal fortsætte, eller om der kunne være andre måder at fejre den ansatte, og hvorvidt der skal være en fælles procedure eller om det er op til den enkelte aftale- og kontraktsholder hvorledes de vil fejre medarbejderes jubilæer og runde fødselsdage.

Indstilling

Formanden indstiller til HovedMEDudvalget

- At HovedMEDudvalget drøfter de nuværende retningslinier med henblik på en eventuel fornyelse af ordningen.

Beslutning

Fraværende: Elisabeth Skousen(suppleant Gitte Frich Hansen deltog), Lars Clement, Lars Kirkegaard.

HovedMEDudvalget drøftede den nuværende ordning, og fremhævede, at det har betydning for medarbejderne, at man får en anerkendelse i form af et kort underskrevet af borgmester og kommunaldirektør og en gave, i forbindelse med 10 års jubilæum. At signal- og symbolværdien ikke bør underkendes.

Det blev drøftet, hvorvidt det arbejdsmæssige og private(runde fødselsdage) skal adskilles og det blev drøftet hvilken gave der skal gives, også set i forhold til sundhedspolitikken med videre.

HovedMEDudvalget besluttede, at HR-afdelingen til næste møde udarbejder et forslag til 1 til 2 modeller for standard omkring gaver i forbindelse med jubilæer, herunder om der skal være flere jubilæer end de nuværende, samt forslag til hvordan de skal markeres(gaver).

Runde fødselsdage skal ikke længere markeres fra centralt hold.

Forslag til modeller drøftes til næste møde i HovedMEDudvalget.

Punkt 36: Mødeplan 2017

81.38.04-A00-1-16

Resume

Til beslutning.

Planlægning af møder i 2017.

Sagsfremstilling

Forslag til mødeplan for HovedMEDudvalget i 2017:

Med forbehold for ændringer, da Koncernledelsen drøfter mødekalender den 1. september - hvor HMU-dagsorden udsendes.

23.02.2017 kl. 09.00 - 12.00 ordinært møde
08.06.2017 kl. 09.00 - 12.00 ordinært møde
21.06.2017 kl. 15.00 - 16.00 dialogmøde med Økonomiudvalget
24.08.2017 kl. 09.00 - 16.00 Byrådets budgetseminar
14.09.2017 kl. 09.00 - 12.00 ordinært møde
06.11.2017 kl. 12.00 24-timers seminar
07.11.2017 kl. 09.00 - 12.00 ordinært møde

Efter godkendelse lægges møderne ind i medlemmernes kalender.

Tidspunkter for deadline for punkter til møderne samt dato for dagsordensmøder lægges ind i årshjul for 2017.

Dagsorden sendes ud 1 uge inden mødet.

Indstilling

Formanden indstiller til HovedMEDudvalget

- at godkende forslag til mødeplan 2016.

Beslutning

Fraværende: Elisabeth Skousen(suppleant Gitte Frich Hansen deltog), Lars Clement, Lars Kirkegaard.

HovedMEDudvalget bemærkede, at septembermødet bør flyttes, så det passes ind med budgetmødet.

Efterfølgende er der sket en ændring for datoen for seminar, således at seminaret istedet afholdes den 9. og 10. november 2017.

Revideret mødeplan fremsendes til HovedMEDudvalget.

HovedMEDudvalget godkendte mødeplanen for 2017.

Punkt 37: HR-chefen orienterer

81.38.04-A00-1-16

Resume

Til orientering.

Fast punkt på dagsordenen.

Sagsfremstilling

HovedMEDudvalget orienteres om det kommende HMU-seminar.

HovedMEDudvalget orienteres om status for MUS-processen.

Indstilling

HR-chefen indstiller til HovedMEDudvalget

- At tage orienteringen til efterretning.

Beslutning

Fraværende: Elisabeth Skousen(suppleant Gitte Frich Hansen deltog), Lars Clement, Lars Kirkegaard.

HR-chefen orienterede om

- HMU-seminaret, hvor temaet bliver bæredygtige kulturer, et tema som ligger fint i tråd med innovationssporene og ledelsesudviklingsprojektet.
- MUS: Safetynet - IT-understøttet HR-modul. Der er 2 pilotprojekter igang i øjeblikket. Fordelen ved systemet er at det meste kan klares i en arbejdsgang, hvor der sker advisering når samtalerne skal afholdes, det giver bedre overblik, nemmere planlægning, det er fleksibelt og det er tidsbesparende.

HovedMEDudvalget tog orienteringen til efterretning.

Punkt 38: Eventuelt til aktuelle møde

81.38.04-A00-1-16

Beslutning

Fraværende: Elisabeth Skousen(suppleant Gitte Frich Hansen deltog), Lars Clement, Lars Kirkegaard.

Orientering fra Direktionen

Lisbeth Binderup orienterede om, at Økonomiudvalgets beslutning om at fritage direktør Lars Kirkegaard for tjeneste, og at Byrådet har konstitueret Annie Noes i stillingen indtil videre.

Søren Aalund er konstitueret i Annie Noes' stilling.

Der er ansat en ny direktør i stedet for Lars Clement, Frederik Gammelgaard, som kommer fra en stilling som sekretariatschef i Randers Kommune.

Flytning til Fælleden uge 43

Alt er forberedt, hvorfor der forventes en gnidningsfri indflytning.

DIA

I forhold til de 3 innovationsspor er det kontraktsholderne som udfylder sporene.

Kontrakten bliver fremover en lille plakat som visuelt udtrykker indholdet og erstatter kontrakten.

Håndbogen: "Skanderborgmodellen i praksis" skal revideres.

Link til Skanderborgmodellen sendes med i referatet.

Her finder du Skanderborgmodellen i praksis:

<http://medarbejderportalen/viden-og-vaerktoejer/khb/Sider/default.aspx>

HovedMEDudvalget tog orienteringen til efterretning.