

REFERAT HovedMED-udvalget d. 07-09-2023

Mødedato Torsdag d. 07. september 2023 kl. 09:00

Mødested 1.S.06

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af referat fra sidste møde i hovedMED-udvalget.....	3
Godkendelse af dagsorden samt tids- og procesplan for ordinært møde i hovedMED-udvalget.....	4
Nyt fra arbejdsmiljø.....	5
Status og kvalificering af materialet til den kommende 3i1 i 2024.....	8
Den gode fratrædelse - godkendelse af retningslinje og vejledning.....	10
Forslag til retningslinje for Seniorindsatsen.....	13
Evaluerings af procedureretningslinjer.....	15
Seminar i hovedMED-udvalget 16. og 17. november 2023.....	17
Forslag til ændret sammensætning af LMU'er i Arbejdsmarked og Social.....	18
Forslag til ændret sammensætning af OMU i Arbejdsmarked og Social.....	19
Orientering om nye medlemmer i Feriefondens bestyrelse.....	21
Den økonomiske situation i Skanderborg Kommune.....	23
Nyt fra Chef for Byrådssekretariatet og HR.....	24
Orientering fra medarbejderrepræsentanterne i hovedMED-udvalget.....	25
Årshjul for hovedMED-udvalget 2023.....	26
Eventuelt og evaluering af det ordinære møde i hovedMED-udvalget.....	27

Punkt 46: 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 den 7. september 2023 samt fra mødet om budgetforliget og -processen den 27. september 2023.

Sagsfremstilling

HovedMED-udvalget skal godkende referatet fra det seneste ordinære møde i hovedMED-udvalget den 7. september 2023 samt fra mødet om budgetforliget og -processen den 27. september 2023.

Indstilling

Formanden indstiller,

- at hovedMED-udvalget godkender referatet fra det seneste ordinære møde i hovedMED-udvalget den 7. september 2023 samt fra mødet om budgetforliget og -processen den 27. september 2023.

Beslutning

Fraværende: Lene Rasmussen

HovedMED-udvalget godkendte referatet fra det seneste ordinære møde i hovedMED-udvalget den 7. september 2023 samt fra mødet om budgetforliget og -processen den 27. september 2023 med den opmærksomhed, at beslutningen under punkt 54 i referatet fra mødet den 7. september 2023 tilrettes, jf. følgende:

HovedMED-udvalget havde en bemærkning til sammensætningen af henholdsvis lokalMED-udvalg for Ledelsessekretariat, Ungeenheden + Mento, Uddannelsesvejledning, Rusmiddelcenter og Beskæftigelsesindsatser og lokalMED-udvalg for Arbejdsmarkedsudvikling, Bostøtter, JobNuKollegiet og Kjærsholm. HovedMED-udvalget gjorde således opmærksom på, at der var lige mange ledelses- og medarbejderrepræsentanter i de to udvalg. Det er efterfølgende afklaret, at arbejdsmiljørepræsentanter tæller med på medarbejdersiden. HovedMED-udvalget har således ingen bemærkninger til sammensætningen af udvalgene, som kan godkendes.

Referatet fra den 7. september 2023 er rettet til.

Punkt 47: 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 det ordinære møde i hovedMED-udvalget.

Sagsfremstilling

HovedMED-udvalget skal godkende dagsorden samt tids- og procesplan for det ordinære 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.

Bilag

Tids- og procesplan - november 2023

Punkt 48: Nyt fra arbejdsmiljø

87.00.10-A21-1-17

Resume

HovedMED-udvalget orienteres med denne sag om status på arbejdsmiljøindsatsen 2. kvartal 2023.

Sagsfremstilling

Status på arbejdsmiljøindsatsen 2. kvartal 2023 indeholder følgende punkter:

1. Årsrapport Sundhedsordningen og Psykologordningen
2. Status Arbejdstilsynet
3. Status registrering krænkende episoder
4. Udvikling i sygefraværet pr. 1. august 2023

Ad. 1) Årsrapport Sundhedsordningen og Psykologordningen

Opgaven med at drive Sundhedsordningen og psykologordningen varetages af Falck Healthcare.

Sundhedsordningen er et led i kommunens forebyggende indsats, hvor der sættes fokus på de arbejdsrelaterede skader og skavanker, som en del af kommunens medarbejdere har gener af i det daglige. Endvidere arbejdes der med at skabe en større bevidsthed omkring sundheden på arbejdspladsen.

Psykologordningen giver mulighed for psykologisk rådgivning og akut krisehjælp med aktuelle psykosociale problemstillinger, som påvirker arbejdsindsatsen negativt.

Psykologisk bistand tilbydes døgnet rundt i forbindelse med aktuelle psykosociale problemer, så som stress, udbrændthed, mobning, omstrukturering m.m., som påvirker arbejdsindsatsen negativt. Bistanden ydes af Falck Healthcares Rådgivningscenter bestående af psykologer. Akut krisehjælp er hurtig hjælp ved Falck Healthcare i forbindelse med arbejdsrelaterede alvorlige hændelser, som f.eks.:

- Ulykker
- Vold
- Trusler
- Dødsfald

Årsrapport fra Falck er vedhæftet som bilag.

Falck Healthcare deltager på mødet og gennemgår årsrapporten og besvarer spørgsmål.

Ad. 2) Status Arbejdstilsynet

Der er pr. 18. august 2023 givet 53 grønne, 4 gule og 0 røde smileys.

De gule smileys er på henholdsvis:

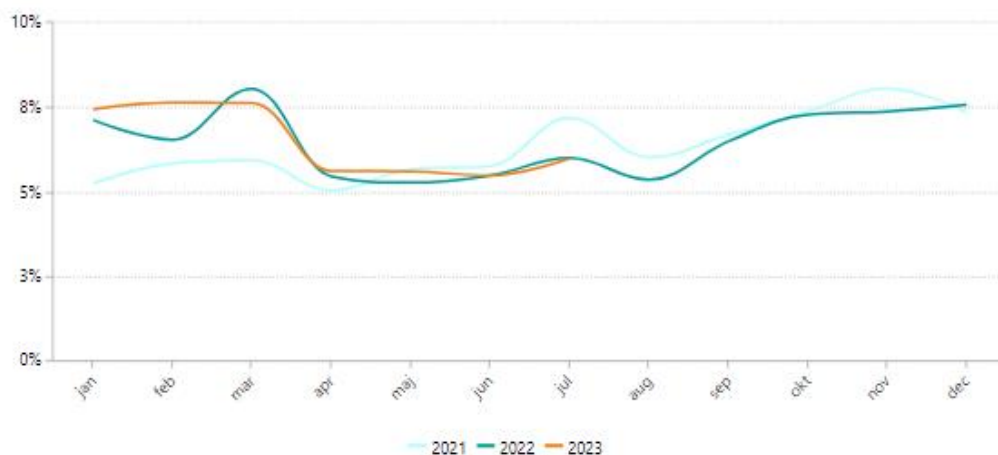
- Specialcenter Baunegården: Arbejdspladsen påbydes at sikre:
 - tilstrækkelig tilførsel af frisk luft uden generende træk i fællesområder og gangarealer på 1.sal.
 - at færdselsarealer ved skraldespande/container holdes i forsvarlig stand, herunder at der ikke er huller i asfalten.
- Sølund: Arbejdspladsen påbydes at sikre:
 - at arbejdet planlægges, tilrettelægges og udføres, så risikoen for vold er effektivt forebygget. Det skal gøres i forbindelse med arbejdet med borgerne på afdelingen. Sansestormerne.
 - at risikoen for vold ved alenearbejde i forbindelse med borger X er effektivt forebygget. Hvis risikoen ikke kan forebygges effektivt, skal virksomheden sikre, at ansatte ikke arbejder alene.
- Botilbud Kjærsholm: at arbejdet planlægges, tilrettelægges og udføres, så høje følelsesmæssige krav i arbejdet med borger X ikke forringer ansattes sikkerhed eller sundhed på kort eller lang sigt.
- Niels Ebbesen skolen: Arbejdspladsen påbydes at sikre, at diverse undervisningslokaler samt viceskolelederkontor, personalerum samt lærerforberedelse er forsvarligt isoleret mod udefrakommende fugt.

Ad. 3) Status: Registrering af krænkende episoder

Safetynet App'en til registrering af krænkende episoder er desværre ikke klar til frigivelse endnu. Der pågår pt. en dialog med Safetynet om, hvordan der bliver opsat automatisk advis til de rette personer, når der registreres en krænkende episode i systemet.

Ad. 4) Udvikling i sygefraværet pr. 1. august 2023

Udvikling i sygefraværsprocent



Det samlede sygefravær pr. 1. august 2023 er på 6,5 %. Til sammenligning udgjorde sygefraværet pr. 1. august 2022 6,3 %. Der har samlet set været en mindre stigning i sygefraværet i de første 7 måneder i 2023 sammenlignet med de første 7 måneder i 2022.

Sygefraværet i de seneste 12 måneder udgør 6,6 % og svarer til 73.421 fraværdsdage og 276,7 fuldtidsstillinger.

Korttidssygefraværet (0-14 dage) udgør 55 % pr. 1. august 2023 og udgør fortsat den største del af det samlede sygefravær.

Sygefraværet i de enkelte velfærdsområder ligger nogenlunde konstant i de første 7 måneder i 2023 sammenlignet med samme periode i 2022. Skoleområdet har dog fortsat den største stigning i sygefraværet fra 5 % til 6 % i samme periode med et meget varierende sygefravær i de enkelte kontraktholderområder.

Indstilling

Chef for Byrådsbetjening og HR indstiller,

- at hovedMED-udvalget tager orientering om status på arbejdsmiljøindsatsen 2. kvartal 2023 til efterretning.

Beslutning

Fraværende: Jeanett Søborg, Karsten Bo Refsgaard, Tina Mønsted, Anne Deleuran Dahl, Lene Rasmussen

HovedMED-udvalget tog orienteringen om status på arbejdsmiljøindsatsen 2. kvartal 2023 til efterretning, idet hovedMED-udvalget til status vedr. anmærkninger fra Arbejdstilsynet bemærkede, at det er positivt, at der er ganske få gule smileys og ingen røde smileys, set i forhold til de mange arbejdspladser, som er i kommunen.

Til punktet om registrering af krænkende episoder blev det bemærket, at det i forbindelse med udrulningen af app'en er vigtigt med information til medarbejderne om, hvad krænkelsesbegrebet dækker over.

Til punktet om udviklingen i sygefravær blev der gjort opmærksom på, at der også fra Økonomi- og Erhvervsudvalget er et stort fokus på nedbringelse af sygefraværet.

HovedMED-udvalget drøftede i samme forbindelse vigtigheden af, at man lokalt drøfter de generelle mønstre i sygefraværet, kort tid, lang tid, baggrund for sygefravær mv.

Bilag

HMU-Rapport 1.8.023.pdf

Rapport fra Falck - HMU 2023

Data vedr. brug af psykologordningen

Punkt 49: Status og kvalificering af materialet til den kommende 3i1 i 2024

81.04.00-A00-3-22

Resume

HovedMED-udvalget bliver med denne sag orienteret om status for udarbejdelse af materialet til den kommende 3i1 i 2024 og får mulighed for at kvalificere det.

Sagsfremstilling

Der skal gennemføres evalueringer af trivsel/psykisk og fysisk APV og ledelse i 2024.

Koncernledelsen vedtog på mødet den 10. januar 2023,

- at formålet med 3i1 skal have fokus på mulighed for lokal tilpasning, opsamling og dialog
- at foreslå HMU at vetoet 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.

HovedMED-udvalget vedtog på mødet 23. februar 2023,

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

På mødet præsenteres udkast til materialet og tids- og procesplan til den kommende 3i1 undersøgelse til kvalificering. Udkast til tjekliste og plakat er vedhæftet som bilag.

HR-konsulent Janette Schöler og Arbejdsmiljøleder Tina Barløse deltager under punktet.

Indstilling

Chef for Byrådsbetjening og HR indstiller,

- at hovedMED-udvalget kvalificerer materialet og tager orientering om status for den kommende 3i1 i 2024 til efterretning.

Beslutning

Fraværende: Jeanett Søborg, Karsten Bo Refsgaard, Tina Mønsted, Anne Deleuran Dahl, Lene Rasmussen

HovedMED-udvalget tog orienteringen om status for den kommende 3i1 i 2024 til efterretning.

HovedMED-udvalget kvalificerede herefter udkast til materialet. HovedMED-udvalget kvitterede indledningsvist for et godt arbejde og nytænkende materiale, og gjorde opmærksom på vigtigheden af, at det bliver prøvet af, inden 3i1 rulles ud til alle arbejdspladser.

HovedMED-udvalget besluttede, at arbejdspladserne kan vælge mellem metode 1 eller 2 og at det dermed ikke er en mulighed at vælge begge metoder, som det var sidste gang. Det er oplevelsen, at valget af flere metoder ved sidste 3i1 komplicerede processen flere steder.

Det blev drøftet, om lederevalueringen kan udvides til også at omfatte nærmeste leders leder. Det blev fastholdt, at lederevaluering fortsat alene omfatter nærmeste leder som evalueres af medarbejderne, af hensyn til at minimere kompleksiteten af den samlede 3i1 undersøgelse.

Bilag

Udkast til tjekliste - version 1

Udkast til 3i1 plakat - 1. version

Punkt 50: Den gode fratrædelse - godkendelse af retningslinje og vejledning

81.00.00-A26-4-19

Resume

Med denne sag bedes HovedMED-udvalget godkende retningslinje for den gode fratrædelse og vejledning til den gode fratrædelsessamtale. Retningslinje og vejledning er udarbejdet af en arbejdsgruppe nedsat af HovedMED-udvalget den 7. juni 2022. HovedMED-udvalget drøfter derudover en plan for kommunikation og understøttelse af den gode fratrædelse.

Sagsfremstilling

Kompetente ledere og medarbejdere er en forudsætning for, at vi kan løse vores kerneopgave på bedste vis. Ambitionen om at være en attraktiv arbejdsplads følges gennem en lang række initiativer, så vi både kan fastholde og tiltrække kompetente ledere og medarbejdere. Et led heri er at få taget godt afsked med de kollegaer, der fratræder deres stilling i Skanderborg Kommune. De er værdifulde ambassadører for Skanderborg Kommunes omdømme som arbejdsplads, og måske kan et "farvel" også være et "på gensyn". Kollegaer, der fratræder, er derudover en kilde til viden og læring, der kan bidrage til arbejdet med at udvikle og forbedre Skanderborg kommune som arbejdsplads.

Økonomi- og Erhvervsudvalget har sat øget fokus på området med et spor i personalepolitikken vedrørende fastholdelse og rekruttering, godkendt i Byrådet den 30. marts 2022, samt en handleplan for indsatsen, godkendt den 30. november 2022. En ledelsesmæssig opmærksomhed på medarbejdere og ledere, der fratræder deres stilling, bidrager til at indfri strategisporet fastholdelse og rekruttering i sammenhæng med handleplanen. HovedMED-udvalget nedsatte den 7. juni 2022 en arbejdsgruppe til at udarbejde et koncept og retningslinje for den gode fratrædelse og godkendte et kommissorium for arbejdet (vedlagt).

Erfaringer fra Landsbyen Sølund med exit-samtaler igennem to år har indgået i arbejdsgruppens arbejde. Arbejdsgruppens forslag til retningslinje og vejledning er afprøvet i Landsbyen Sølund i maj-juni 2023. Notat med tilbagemeldinger fra lederne herfra er vedlagt. Der er modtaget besvarelser fra medarbejdere, der er fratrådt Landsbyen Sølund i perioden, og den tekniske løsning i udsendelsen af exit-surveys er afprøvet.

Arbejdsgruppen foreslår en retningslinje for den gode fratrædelse (vedlagt), der anviser, at:

- Alle ledere og medarbejdere, der har valgt at opsiges deres stilling, tilbydes en fratrædelsessamtale med nærmeste leder i opsigelsesperioden. Der er til inspiration herfor udarbejdet en vejledning for den gode fratrædelsessamtale. Derudover anbefales det, at øvrige kollegaer informeres om opsigelsen med en anerkendelse af den fratrædende kollegas indsats, så kollegaer også har mulighed for at få sendt vedkommende ud ad døren på bedste vis.
- Alle ledere og medarbejdere, der har valgt at opsiges deres stilling, får mulighed for at besvare et anonymt spørgeskema vedr. stillingen og om baggrunden for fratrædelsen. De indsamlede data anvendes i anonymiseret form til at kvalificere og udvikle indsatsen vedr. fastholdelse og rekruttering. De indsamlede data indgår i den samlede indsats for bedre personaledata i relation til handleplan for rekruttering og fastholdelse. Det er muligt at orientere sig i det spørgeskema, som bliver udsendt til medarbejderen, der fratræder, her: [Testlink til survey](#)
- Et godt fratrædelsesforløb indebærer derudover en række andre ledelsesopgaver, herunder personaleadministration, som fx sletning af personaledata iht. GDPR, tilbagelevering af effekter, opgaveoverdragelse, flytning af systemansvar, aftaler om afvikling af ferie mv. Der er vigtigt, at der ledelsesmæssigt sikres en god overdragelse af opgaver og viden. Der tilbydes en tjek-liste på intranettet til understøttelse for dette. Arbejdsgruppen har fravalgt at oprette offboarding-forløb i e-rekrutteringssystemet Signatur, hvor der er mulighed for forløbsstyring af de opgaver, der er involveret i den gode fratrædelse. Begrundelsen er, at der er relativt få opgaver involveret i den gode fratrædelse.

Retningslinjen er målrettet ledere og handler om den gode fratrædelse for ledere og medarbejdere, der vælger at fratræde deres stilling. Konceptet er målrettet processen efter, at opsigelsen er faldet, og afgrænser sig således fra at arbejde med

processen i forbindelse med uansøgt afsked. Der henvises i retningslinjen til den gode proces i forbindelse med uansøgt afsked, som findes i Vejledning i personaleforhold.

Koncernledelsens kommentarer

Koncernledelsen drøftede d. 22. august 2023 arbejdsgruppens forslag til retningslinje og vejledning. Her var der følgende opmærksomhedspunkter til videre drøftelse i HovedMED-udvalget:

- at det med fordel kan være fleksibelt, om det er nærmeste leder eller leders leder, der tilbyder medarbejderen at afholde fratrædelsessamtalen. Dette skal i så fald ændres/tydeliggøres i retningslinjen.
- at punktet "et godt fratrædelsesforløb" udgår af retningslinjen, men beskrives i en tjekliste på intranettet. Derved står forpligtelsen til at afholde en fratrædelsessamtale tydeligere frem i retningslinjen.
- at det kan overvejes om spørgeskemaet har værdi i forhold til formålet med retningslinjen, eller om det bør udgå. Derved står forpligtelsen til at afholde en fratrædelsessamtale tydeligere frem i retningslinjen.

Kommunikation og understøttelse af retningslinje

Retningslinjen for den gode fratrædelse samt vejledning for den gode fratrædelsessamtale publiceres på intranettet. Her publiceres også en tjekliste for den gode fratrædelse.

Der udbydes et kursus vedr. den gode fratrædelsessamtale i kursuskataloget på intranettet.

Den automatiske udsendelse af spørgeskema til ledere og medarbejdere, der har valgt at opsiges deres stilling igangsættes i oktober 2023. Besvarelsene indsamles i survey-systemet TalentHUB. Udvalgte data vil blive fremstillet i ledelsesinformationssystemet Targit, som en del af indsatsen for bedre personaledata i Targit. I den forbindelse afklares, hvor og hvordan viden og personaledata udstillet i Targit behandles og omsættes til forbedringsindsatser. Alle ledere har adgang til Targit. Byrådsbetjening og HR har adgang til alle indsamlede data i TalentHUB.

Alle ledere orienteres om retningslinjen og den automatiske udsendelse af spørgeskema via orienteringsmail.

Det er muligt at invitere en konsulent fra Byrådssekretariatet og HR til et lokalt ledermøde for orientering og introduktion til den gode fratrædelse.

Evaluering

Arbejdsgruppen foreslår, at HovedMED-udvalget evaluerer retningslinjen for den gode fratrædelse efter, at den har været i anvendelse i et år.

Chefkonsulent Pernille Bang deltager under punktet.

Indstilling

Chef for Byrådsbetjening og HR indstiller,

- at HovedMED-udvalget godkender retningslinje for den gode fratrædelse og vejledning for den gode fratrædelsessamtale

- at HovedMED-udvalget drøfter planen for kommunikation og understøttelse af den gode fratrædelse.

Beslutning

Fraværende: Jeanett Søborg, Karsten Bo Refsgaard, Tina Mønsted, Anne Deleuran Dahl, Lene Rasmussen

HovedMED-udvalget godkendte retningslinje for den gode fratrædelse og vejledning for den gode fratrædelsessamtale, og drøftede plan for kommunikation og understøttelse af den gode fratrædelse. HovedMED-udvalget bemærkede hertil enkelte opmærksomhedspunkter.

HovedMED-udvalget bakkede op om, at et spørgeskema har værdi. Der er kørt pilotprojekt på Sølund, hvor der er gode erfaringer. Der var derfor enighed om at sætte det i værk og evaluere efter et år.

HovedMED-udvalget spurgte ind til anonymiseringen af data, når antallet af besvarelser er under 10. Det undersøges nærmere i den videre proces, hvad der er hensigtsmæssigt i denne sammenhæng.

HovedMED-udvalget opfordrede til, at tjeklisten ikke indgår som en del af retningslinjen, men i stedet som et bilag hertil.

HovedMED-udvalget gjorde endvidere opmærksom på, at det i nogle helt særlige tilfælde kan være hensigtsmæssigt, at det er leders leder, som afholder en fratrædelsessamtale med medarbejdere.

Præsentation fra mødet er vedhæftet som bilag.

Bilag

Kommissorium - opdateret tids- og procesplan

Retningslinje og vejledning Den gode fratrædelse marts23

Notat med tilbagemeldinger fra ledere på Sølund

Den gode fratrædelse HMU

Punkt 51: Forslag til retningslinje for Seniorindsatsen

00.15.00-A21-10-21

Resume

Med denne sag godkender hovedMED-udvalget forslag til retningslinje for Seniorindsatsen.

Sagsfremstilling

HovedMED-udvalget udpegede på møde den 8. september 2022 repræsentanter til at deltage i Seniorpartnerskabet etableret af KL og Forhandlingsfællesskabet med henblik på inspiration og viden til seniorindsatsen i Skanderborg Kommune.

På mødet den 7. juni 2023 godkendte hovedMED-udvalget forslaget til kommissorium for arbejdet med seniorindsatsen og der blev i den forbindelse nedsat en arbejdsgruppe med repræsentation fra de store velfærdsområder. Arbejdsgruppen fik til opgave at udarbejde konkrete forslag til seniorindsatser til godkendelse i hovedMED-udvalget.

Arbejdsgruppen har bl.a. indsamlet data i form af registerdata og ni fokusgruppeinterviews og et telefoninterview med medarbejdere i målgruppen på de store velfærdsområder. Respondenterne omfatter ansatte fra Sundhed og Omsorg, Dagtilbud og Handicapområdet.

Rammeaftale om seniorpolitik, redskaberne fra seniorpartnerskabet samt den indsamlede data danner grundlaget for forslag til retningslinje for seniorindsatsen og forslag til konkrete kommende indsatser, f.eks. seniorsamtalen, seniorstillinger, fastholdelses- og fratrædelsesordninger og generationsskifteordninger med afsæt i rammeaftalen om seniorpolitik.

Arbejdsgruppen fremsender forslag til retningslinje for Seniorindsatsen, udkast til kommunikationsplan samt udkast til materiale til seniorsamtalen til henholdsvis leder og medarbejder.

Arbejdsgruppen foreslår, at hovedMED-udvalget evaluerer retningslinjen for Seniorindsatsen efter, at den har været i anvendelse i et år.

Projektleder Jette Lorenzen deltager under punktet.

Indstilling

Chef for Byrådsbetjening og HR indstiller,

- at hovedMED-udvalget godkender retningslinje for seniorindsatsen, herunder:
 - at alle medarbejdere skal tilbydes en seniorsamtale i det kalenderår, hvor medarbejderen fylder 58 år (2023). Fremadrettet fremskrives alderen for første seniorsamtale med minus 10 år for den gældende folkepensionsalder
 - at tilbuddet om seniorsamtalen drøftes ved den MUS-samtale, der afholdes i det kalenderår, hvor medarbejderen fylder 58 år (2023) og herefter en gang om året frem til pensionering/efterløn. Den enkelte arbejdsplads aftaler i LMU om seniorsamtalen skal afholdes som en del af MUS-samtalen, som en selvstændig samtale eller f.eks. som en senior-GRUS-samtale på arbejdspladser med flere seniorer
 - at den gode seniorsamtale planlægges og gennemføres på initiativ af lederen første gang og fremadrettet efter aftale med den enkelte seniormedarbejder.

Beslutning

Fraværende: Jeanett Søborg, Karsten Bo Refsgaard, Tina Mønsted, Anne Deleuran Dahl, Lene Rasmussen

HovedMED-udvalget godkendte retningslinje for seniorindsatsen.

Præsentation fra mødet er vedhæftet som bilag.

Bilag

Udkast til Kommunikationsplan for seniorindsatsen.pdf

Udkast_Seniorsamtalen til leder og medarbejder.pdf

Retningslinje for Seniorindsatsen

Oplæg fra HMU-møde om retningslinje for seniorindsats

Punkt 52: Evaluering af procedureretningslinjer

81.38.04-A00-1-23

Resume

HovedMED-udvalget skal med dette punkt evaluere de af hovedMED-udvalget besluttede procedureretningslinjer.

Sagsfremstilling

Der er tidligere udarbejdet en række obligatoriske procedureretningslinjer i hovedMED-udvalget i henhold til Rameaftale om medindflydelse og medbestemmelse indgået mellem Forhandlingsfællesskabet og Kommunernes Landsforening.

Procedureretningslinjerne er senest drøftet og godkendt i hovedMED-udvalget i september og november 2020 med beslutning om, at de skal evalueres hvert 3. år.

Det drejer sig om følgende:

- Procedureretningslinje for drøftelse af arbejdsmiljøindsatsen i Skanderborg Kommune
- Procedureretningslinje for drøftelse af beskæftigelse af borgere på særlige vilkår i Skanderborg Kommune
- Procedureretningslinje for drøftelse af budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold
- Procedureretningslinje for drøftelse af større rationaliserings- og omstillingsprocesser i Skanderborg Kommune
- Procedureretningslinje for drøftelse af personalepolitikken

Procedureretningslinjerne er vedhæftet som bilag.

Indstilling

Formanden indstiller,

- at hovedMED-udvalget drøfter procedureretningslinjerne med henblik på en vurdering af, om der er behov for tilretninger.

Beslutning

Fraværende: Jeanett Søborg, Karsten Bo Refsgaard, Tina Mønsted, Anne Deleuran Dahl, Lene Rasmussen

HovedMED-udvalget evaluerede procedureretningslinjerne.

På baggrund af evalueringen er der foretaget enkelte sproglige justeringer og præciseringer i procedureretningslinjen for drøftelse af den samlede arbejdsmiljøindsats.

For så vidt angår procedureretningslinjen om drøftelse af personalepolitikken justeres beskrivelsen om personaleredegørelsen, som fremover bliver i en anden form med data, som kan tilgås løbende. Herudover var der enighed om, at en årlig drøftelse af et af personalepolitikken strategispor skal sættes ind i hovedMED-udvalgets årshjul.

De tilrettede procedureretningslinjer er vedhæftet som bilag.

Bilag

Procedureretningslinje for drøftelse af større rationaliserings- og omstillingsprojekter

Procedureretningslinje for drøftelse af personalepolitik

Procedureretningslinje for drøftelse af budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold

Procedureretningslinje for drøftelse af beskæftigelse af borgere på særlige vilkår i Skanderborg Kommune

Procedureretningslinje for drøftelse af arbejdsmiljøindsatsen i Skanderborg Kommune

(Tilrettet) Procedureretningslinje for drøftelse af personalepolitikken

(Tilrettet) Procedureretningslinje for drøftelse af den samlede arbejdsmiljøindsats

Punkt 53: Seminar i hovedMED-udvalget 16. og 17. november 2023

81.38.04-A00-1-23

Resume

HovedMED-udvalget orienteres med dette punkt om den foreløbige planlægning af programmet for hovedMED-udvalgets seminar den 16. og 17. november 2023.

Sagsfremstilling

På det ordinære møde den 7. juni 2023 drøftede hovedMED-udvalget forslag til emner på hovedMED-udvalgets seminar 16. og 17. november 2023, herunder fastholdelse og rekruttering set i en sammenhæng med sygefravær og arbejdsmiljø, og i den forbindelse bl.a. hovedMED-udvalgets rolle i at understøtte LMU i arbejdet med arbejdsmiljøudfordringer.

Der blev på mødet nedsat en arbejdsgruppe, som skulle arbejde videre med et forslag til program.

Afledt af drøftelsen i hovedMED-udvalget har arbejdsgruppen drøftet forskellige temaer omhandlende den attraktive arbejdsplads og med fokus på sygefravær og arbejdsmiljø, herunder også den fleksible arbejdsplads.

Arbejdsgruppen arbejder pt. på at få planlagt oplæg ved to af kommunens arbejdspladser (TRIO) med fokus på ledelse i relation til at minimere sygefraværet og skabe et godt arbejdsmiljø, samt om den fleksible arbejdsplads. Herudover planlægges oplæg ved en ekstern oplægsholder.

HovedMED-udvalget informeres om status på mødet.

Det færdige forslag til program vil blive sendt til endelig kvalificering og godkendelse ved formandsskabet.

Seminaret afholdes på Hotel Skanderborg Park.

Indstilling

Formanden indstiller,

- at hovedMED-udvalget tager orienteringen til efterretning.

Beslutning

Fraværende: Jeanett Søborg, Karsten Bo Refsgaard, Tina Mønsted, Anne Deleuran Dahl, Lene Rasmussen

HovedMED-udvalget tog orienteringen til efterretning.

Punkt 54: Forslag til ændret sammensætning af LMU'er i Arbejdsmarked og Social

00.15.00-A21-20894-12

Resume

HovedMED-udvalget skal med denne sag godkende ændret sammensætning af lokalMED-udvalg for 3 områder i Arbejdsmarked og Social.

Sagsfremstilling

Arbejdsmarked og Social har med virkning pr. 1. juni 2023 ændret den organisatoriske sammensætning af alle afdelinger. Arbejdsmarked og Social arbejder fremadrettet ud fra en helhedsstruktur mod tidligere en centerstruktur. Helhedsstrukturen omfatter 3 chefområder, hvor der for hvert skal nedsættes et LMU. Arbejdsmarked og Social har frem til og med juni 2023 haft 4 LMU'er.

Forslag til fremadrettet LMU-sammensætning blev drøftet i det eksisterende OMU den 9. august 2023, hvor nedenstående sammensætning blev besluttet.

Sammensætningen er sket med baggrund i at sikre medarbejderrepræsentation for alle medarbejdere i de enkelte valgrupper, samt for at sikre tilstrækkelig arbejdsmiljørepræsentation for medarbejderne på alle lokationer i Arbejdsmarked og Social. Udover Fælleden har Arbejdsmarked og Social medarbejdere, der har arbejdsplads på Danmarksvej, Asylgade, Botilbud Kjærsholm, Rusmiddelcentret, JobNu Kollegiet og indtil 31.12.23 Butik Nøjsom.



Indstilling

Chef for Arbejdsmarked og Social Anja Nørby indstiller,

- at hovedMED-udvalget godkender forslag til nye LMU-sammensætninger i Arbejdsmarked og Social. Sammensætningen træder i kraft med omgående virkning.

Beslutning

Fraværende: Jeanett Søborg, Karsten Bo Refsgaard, Tina Mønsted, Anne Deleuran Dahl, Lene Rasmussen

HovedMED-udvalget godkendte forslaget til sammensætningen af lokalMED-udvalg under Arbejdsmarked og Social.

Punkt 55: Forslag til ændret sammensætning af OMU i Arbejdsmarked og Social

00.15.00-A21-20894-12

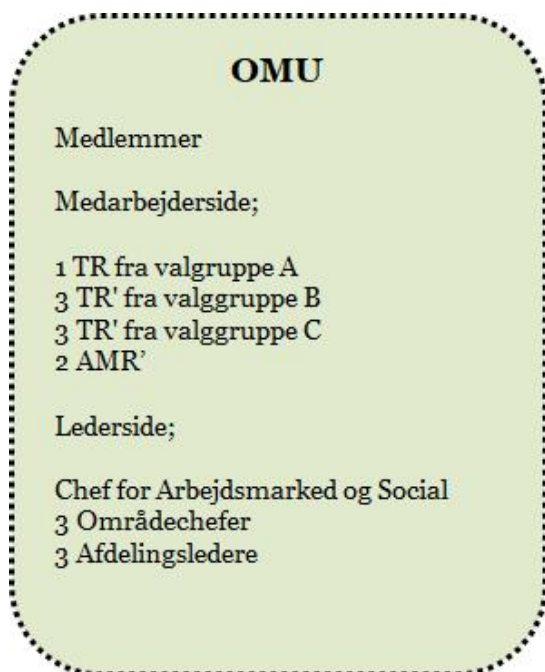
Resume

HovedMED-udvalget skal med denne sag godkende ændret sammensætning af OMU i Arbejdsmarked og Social.

Sagsfremstilling

Arbejdsmarked og Social har med virkning pr. 1. juni 2023 ændret den organisatoriske sammensætning af alle afdelinger. Arbejdsmarked og Social arbejder fremadrettet ud fra en helhedsstruktur, der omfatter 3 chefområder. Der bliver nedsat et LMU for hvert område. Da organisationsændringerne medfører, at der sker ændring af de valggrupper, der er repræsenteret i LMU'erne, skal sammensætningen af OMU ligeledes ændres.

Forslag til medlemmer i OMU fremadrettet blev drøftet i det eksisterende OMU den 9. august 2023, hvor nedenstående sammensætning blev besluttet. Medlemmerne skal til hver tid sikre den tværgående repræsentation for medarbejder- og lederside i Arbejdsmarked og Social.



Indstilling

Chef for Arbejdsmarked og Social Anja Nørby indstiller,

- at hovedMED-udvalget godkender forslag til OMU-sammensætning i Arbejdsmarked og Social. Sammensætningen træder i kraft med omgående virkning.

Beslutning

Fraværende: Jeanett Søborg, Karsten Bo Refsgaard, Tina Mønsted, Anne Deleuran Dahl, Lene Rasmussen

HovedMED-udvalget godkendte forslag til OMU-sammensætning i Arbejdsmarked og Social.

Punkt 56: Orientering om nye medlemmer i Feriefondens bestyrelse

81.16.00-G01-8-18

Resume

HovedMED-udvalget orienteres med denne sag om valg af nye medlemmer til Feriefondens bestyrelse.

Sagsfremstilling

HovedMED-udvalget besluttede på møde den 21. februar 2019, at formand og næstformand i hovedMED-udvalget har bemyndigelse til at godkende valg af nye bestyrelsesmedlemmer til Feriefondens bestyrelse med efterfølgende orientering til hovedMED-udvalget.

HovedMED-udvalget orienteres hermed om, at der er sket følgende udskiftning i Feriefondens bestyrelse:

Rene Sørensen er udtrådt af bestyrelsen den 31. december 2022.

Efter godkendelse på bestyrelsesmøde den 16. marts 2023 har Lars Clement og Regitse Rans, som formand og næstformand for hovedMED-udvalget, efterfølgende godkendt, at Lars Vestergård, teknisk servicemedarbejder i Dagtilbud Nord, indtræder i Feriefondens bestyrelse. Lars Vestergård er indtrådt i bestyrelsen pr. 16. marts 2023.

Flemming Hansen er udtrådt af bestyrelsen den 30. juni 2023.

Efter godkendelse på bestyrelsesmøde den 8. juni 2023 har Lars Clement og Regitse Rans, som formand og næstformand for hovedMED-udvalget, efterfølgende godkendt, at Hans Bøgedal Mortensen, teknisk serviceassistent på Stilling Skole, indtræder i Feriefondens bestyrelse. Hans Bøgedal Mortensen er indtrådt i bestyrelsen pr. 1. juli 2023.

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 består herefter af følgende medlemmer:

- Jens-Erik Dengsøe, kontraktholder Entreprenørafdelingen
- Rennie Lundstrøm, boenhedsleder, Landsbyen Sølund
- Bettina Lund, personale- og økonomikonsulent, Landsbyen Sølund (kasserer)
- Bente Uhre, Miljømedarbejder, Plan, Teknik, Miljø
- Kirsten Friis Clausen, gadesygeplejerske i det opsøgende team, Arbejdsmarked og Social.
- Lars Vestergård, teknisk servicemedarbejder, Dagtilbud Nord
- Hans Bøgedal Mortensen, teknisk serviceassistent, Stilling Skole

Indstilling

Formanden indstiller,

- at hovedMED-udvalget tager orienteringen til efterretning.

Beslutning

Fraværende: Jeanett Søborg, Karsten Bo Refsgaard, Tina Mønsted, Anne Deleuran Dahl, Lene Rasmussen

HovedMED-udvalget tog orienteringen til efterretning.

Punkt 57: 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 og status på budgetarbejdet.

Sagsfremstilling

HovedMED-udvalget orienteres under dette punkt om den økonomiske situation i Skanderborg Kommune og status på budgetarbejdet.

Punktet er et fast punkt på dagsordenen.

Indstilling

Direktør Asbjørn Friis Jensen indstiller,

- at hovedMED-udvalget tager orienteringen til efterretning.

Punkt 58: Nyt fra Chef for Byrådssekretariatet og HR

81.38.04-A00-1-23

Resume

Chef for Byrådssekretariatet og HR Henrik Rosenlund Knudsen orienterer under dette punkt om aktuelle emner.

Sagsfremstilling

Chef for Byrådssekretariatet og HR Henrik Rosenlund Knudsen orienterer under dette punkt om aktuelle emner.

Punktet er et fast punkt på dagsordenen.

Indstilling

Chef for Byrådssekretariatet og HR indstiller,

- at hovedMED-udvalget tager orienteringen til efterretning.

Punkt 59: 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.

Punkt 60: 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: Jeanett Søborg, Karsten Bo Refsgaard, Tina Mønsted, Anne Deleuran Dahl, Lene Rasmussen

HovedMED-udvalget tog orienteringen til efterretning.

Bilag

Årshjul for hovedMED-udvalget 2023

Punkt 61: 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.

Bilag

Kodeks af bæredygtigt MED-samarbejde