

REFERAT HovedMED-udvalget d. 22-11-2024

Mødedato Fredag d. 22. november 2024 kl. 08:00

Mødested Borre Knob

Mødedeltagere Christian Boslev Degn, Anja Nørby Sørensen, Hanne Holstein Ipsen, Henrik Rosenlund Knudsen, Mette Raffo, Karsten Bo Refsgaard, Jeanett Søborg, Asbjørn Friis Grønkær, Ann Minet Andersen, Lars Clement, Frank Larsen, Tina Barløse, Lone Rasmussen, Bonnie Blendvig, Frederik Gammelgaard, Regitse Rans, Majbritt Landbo, Anne Berggren, Tina Nicolaisen, Troels Hiltmar Sønnichsen, Jette Schultz

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
Præsentation og drøftelse af udkast til personaleredegørelsen samt den videre procesplan.....	5
Nyt fra Arbejds miljø.....	8
Den årlige strategiske arbejdsmiljødrøftelse.....	12
Emner til dialogmøde med Økonomi- og Erhvervsudvalget 27. februar 2025.....	13
Evaluering af retningslinje om håndtering af sygefravær.....	14
Orientering om status for uddannelsesstrategien på velfærdsområderne.....	16
Forslag til ændret sammensætning af LMU i Skanderborg Fællesskaberne.....	19
Jobbroen - fordeling af pladser i 2025.....	20
Status på indkomne foreklingsforslag jf. udfordringsret og -pligten.....	22
Nyt fra chef for Byrådssekretariatet og HR.....	25
Orientering fra medarbejderrepræsentanterne i hovedMED-udvalget.....	26
Årshjul for hovedMED-udvalget.....	27
Eventuelt og evaluering af det ordinære møde i hovedMED-udvalget.....	28

Punkt 17: Godkendelse af referat fra sidste møde i hovedMED-udvalget

81.38.04-A00-1-24

Sagsfremstilling

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

Indstilling

Formanden indstiller,

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

Beslutning

Fraværende: Asbjørn Friis, Tina Barløse, Tina Nicolaisen, Majbritt Landbo

HovedMED-udvalget godkendte referatet fra det seneste ordinære møde i hovedMED-udvalget den 5. september 2024.

Punkt 18: Godkendelse af dagsorden samt tids- og procesplan for ordinært møde i hovedMED-udvalget

81.38.04-A00-1-24

Sagsfremstilling

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

Indstilling

Formanden indstiller,

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

Beslutning

Fraværende: Asbjørn Friis, Tina Barløse, Tina Nicolaisen, Majbritt Landbo

HovedMED-udvalget godkendte dagsorden samt tids- og procesplan for det ordinære møde i hovedMED-udvalget den 22. november 2024.

Bilag

Tids- og procesplan - november 2024

Punkt 19: Præsentation og drøftelse af udkast til personaleredegørelsen samt den videre procesplan

81.04.00-P05-1-23

Resumé

Med denne sag præsenteres hovedMED-udvalget for udkast til den nye personaleredegørelse, der baserer sig på dynamiske data i ledelsesinformationssystemet Targit. HovedMED-udvalget skal drøfte form, indhold og anvendelsen af den nye personaleredegørelse, som udkommer i sin endelige form som Personaleredegørelse 2024 i juni 2025 og efterfølgende årligt.

Sagsfremstilling

Baggrund

Personalepolitikken er vedtaget den 30. marts 2022 i Byrådet og senest revideret den 26. juni 2024. Personalepolitikken er vedlagt som bilag. HovedMED-udvalget har godkendt en procedureretningslinje for drøftelse af personalepolitik den 10. november 2017, som er revideret senest den 7. september 2023. Procedureretningslinjen er vedlagt som bilag.

Det fremgår af procedureretningslinjen, at personaledata i relation til personalepolitikken præsenteres og drøftes i hovedMED-udvalget én gang årligt. I en årrække er personaledata blevet fremlagt i form af en personaleredegørelse, hvor væsentlige personaledata er trukket, analyseret og præsenteret for det forgangne år. Personaleredegørelsen understøtter politikkontrol af personalepolitikken, hvor det bliver muligt at vurdere, om Skanderborg Kommune lykkes med at udmønte den politik, der er beskrevet i Personalepolitikken. De seneste år er personaleredegørelsen udkommet hvert andet år.

Den nye personaleredegørelse er udarbejdet med baggrund i Byrådets handleplan for tilknytning og tiltrækning, som er godkendt den 30. november 2022, og hvor der er bevilget 150.000 kr. til at arbejde med at udvikle og kvalificere personaledata. HovedMED-udvalget godkendte den 7. juni 2023, at den fremtidige personaleredegørelse gøres mere dynamisk og til et let tilgængeligt værktøj i organisationen. Formålet med den nye præsentation af data er at sikre:

- aktuelle data (det er på ethvert tidspunkt muligt at hente aktuelle data i Targit)
- at der er tilgængelige data på forskellige niveauer, således at de er relevante både for politikere, udvalg og for ledere på de forskellige niveauer
- at der kan igangsættes relevante indsatser og træffes datainformerede beslutninger på personaleområdet.

Indhold

Den nye personaleredegørelse bygger på en udvikling af bedre personaledata i Targit. En række af de data, der tidligere krævede manuelle træk og analyser, er nu tilgængelige i Targit. Derudover er der indsamlet data fra kandidater, medarbejdere og fratrådte medarbejdere om deres vurdering af arbejdspladsen, hvilket også stilles op i Targit. De dynamiske personaledata vil fra juni 2025 fortløbende kunne hentes i Targit. Foruden visningen i Targit kan der trækkes følgende rapporter:

- Personaledata på kontraktholderniveau
- Personaledata på områdeniveau (fx skoleområdet, dagtilbudsområdet mv.)
- Personaledata på organisationsniveau (omtalt som Personaleredegørelse 2024 osv., når den trækkes for det foregående år, fx 2024, og præsenteres for hovedMED-udvalget).

Følgende data indgår i den nye personaleredegørelse:

- Omdømme
- Antal ansatte, alder, køn og ledelse
- Beskæftigelsesgrad
- Antal ansatte på særlige vilkår og fritidsjobbere
- Antal elever og studerende
- Personaleomsætning: nyansatte blandt fratrådte
- Antal borgere pr medarbejdere fordelt på de 10 største stillingskategorier

- Fravær: sygefravær i procent, sygefravær i dagsværk, kort og langtidsfravær, kort og langt sygefravær fordelt på alder og områder, barselsfravær fordelt på køn
- Løndata (når data bliver tilgængelige)
- Gennemsnitligt antal ansøgere pr. rekruttering
- Vurdering af arbejdspladsen ved tiltrædelse og fratrædelse, hvad tager medarbejderen ellers med herfra?

Da den nye personaleredegørelse alene indeholder dynamiske personaledata, vil nogle af de data, der indgik i den tidligere personaleredegørelse, ikke indgå i den nye personaleredegørelse. Det forventes, at det på sigt bliver muligt at inkludere flere dynamiske personaledata i Targit. For nuværende indgår arbejdsmiljødata og data på arbejdsulykker således ikke i personaleredegørelsen.

Da personaleredegørelsen fremadrettet er en præsentation af personaledata, vil der ikke i selve rapporten være yderligere bearbejdning af data med opsummering, kommentarer, fortolkning eller bud på de videre perspektiver på de aktuelle data.

Forslag til proces 2026-

Der kan på alle tidspunkter trækkes data i Targit. Personaleredegørelsen vil blive publiceret en gang om året i januar måned for det år, der netop er afsluttet. Personaleredegørelsen vil blive publiceret på kommunens intranet og forelagt koncernledelse, hovedMED-udvalget samt Økonomi- og Erhvervsudvalget. Personaleredegørelsen vil således fremadrettet blive forelagt hovedMED-udvalget på årets første ordinære møde med henblik på at drøfte status set i forhold til intentionerne i personalepolitikken. Personaleredegørelsen vil blive forelagt samtidigt med arbejdsmiljøredegørelsen, da personaleredegørelsen fremadrettet ikke indeholder arbejdsmiljødata. Denne proces er beskrevet i vedlagte forslag til ny Procedureretningslinje: Sådan drøfter vi personalepolitik.

Personaleredegørelsen vil blive forelagt Økonomi- og Erhvervsudvalget på det årlige temamøde/dialogmøde med hovedMED-udvalget i februar.

Tidsplan 2024-25

Det vil dog først være muligt at publicere personaleredegørelsen for 2024 til juni 2025, da data fra KAD og FLIS er forsinkede. Tidsplanen for det videre arbejde med den nye personaleredegørelse er følgende:

- 22. november 2024: HovedMED-udvalget præsenteres for udkast til ny personaleredegørelse
- Fra november 2024 til januar 2025: Revidering af personaleredegørelsen
- 15. januar 2025: Koncernledelsen præsenteres for og drøfter personaleredegørelsen
- Februar til marts 2025: Tilpasning af personaleredegørelsen
- 29. april 2025: Direktionen orienteres om den nye personaleredegørelse
- 4. juni 2025: HovedMED-udvalget præsenteres for og godkender den endelige personaleredegørelse
- 16. juni 2025: Erhvervs- og økonomiudvalget præsenteres for og orienteres om personaleredegørelsen
- Ultimo juni 2025: Den nye personaleredegørelse implementeres i Targit og offentliggøres på Intra og hjemmesiden.

Projektleder Jette Lorenzen deltager under punktet.

Indstilling

Chef for Byrådssekretariatet og HR Henrik Rosenlund Knudsen indstiller,

- at hovedMED-udvalget drøfter indhold og form på udkast til ny personaleredegørelse og plan for anvendelsen af personaleredegørelsen
- at hovedMED-udvalget godkender forslag til ny procedureretningslinje Sådan drøfter vi personalepolitik.

Beslutning

Fraværende: Asbjørn Friis, Tina Barløse, Tina Nicolaisen, Majbritt Landbo

HovedMED-udvalget drøftede indhold og form på udkastet til ny personaleredegørelse samt plan for anvendelsen af personaleredegørelsen. HovedMED-udvalget spurgte i den forbindelse, om tillidsvalgte også har adgang til data fra personaleredegørelsen via Targit. Det blev aftalt at undersøge dette nærmere.

HovedMED-udvalget godkendte forslag til ny procedureretningslinje Sådan drøfter vi personalepolitik.

Oplæg fra mødet er vedhæftet som bilag.

Bilag

Rapportudkast 6 november 2024

Skanderborg Kommunes Personalepolitik - sept24

Personaleredegørelse-2022-maj23

Forslag til ny procedureretningslinje Sådan drøfter vi personalepolitik

Sådan drøfter vi personalepolitik

Oplæg Præsentation og drøftelse personaleredegørelsen

Punkt 20: Nyt fra Arbejdsmiljø

87.00.10-A21-1-17

Resumé

HovedMED-udvalget orienteres under dette punkt om status på arbejdsmiljøindsatsen 3. kvartal 2024.

Sagsfremstilling

Status på arbejdsmiljøindsatsen 3. kvartal 2024 indeholder følgende punkter:

1. Status - Arbejdstilsynet
2. Arbejdstilsynets nye hotline for ledere
3. Nye regler for gravides natarbejde
4. Retningslinjer for valg til arbejdsmiljøorganisationen
5. Status arbejdsmiljøpuljen
6. Udvikling i sygefraværet

Ad 1) Status Arbejdstilsynet

Tilsynsindblikket, som er den nye måde at trække oplysninger fra arbejdstilsynets systemer, er et nyt online opslagsværk over virksomhedernes tilsyn og afgørelser, der skaber mere gennemsigtighed om virksomhedernes arbejdsmiljø.

Det viser hvem der har haft besøg af Arbejdstilsynet inden for de seneste seks måneder. Her vil afgørelser mm. fremgå, ligesom det vil fremgå, hvilke arbejdsmiljøproblemer afgørelserne drejer sig om.

Arbejdstilsynet har pr. 10. oktober 2024 meddelt Skanderborg Kommune følgende:

- 10 aftaleforløb
 - - Hvis man indgår i et aftaleforløb med Arbejdstilsynet, skal der arbejdes med at forbedre arbejdsmiljøet inden for en given tidsperiode. Arbejdstilsynet vil i aftaleperioden som udgangspunkt ikke undersøge det forhold, der er mistanke om, yderligere. Ønsker man ikke at indgå i et aftaleforløb, vil Arbejdstilsynet komme på tilsyn for at undersøge forholdene yderligere. Tilsynet kan resultere i et påbud om at løse arbejdsmiljøproblemet, hvis det viser sig, at arbejdsmiljøreglerne ikke er overholdt
- 4 påbud hvoraf 3 er afsluttet
 - - Et påbud indebærer, at arbejdspladsen kan fortsætte arbejdet, men at der skal findes en permanent løsning på problemet, inden fristen på påbuddet udløber. Arbejdstilsynet vil fastsætte en frist, der er lang nok til at sikre, at arbejdspladsen får den fornødne tid til at finde en god og holdbar løsning på problemet.
- 2 påtaler hvoraf en er afsluttet og en er under sagsbehandling ved Arbejdstilsynet
 - - En påtale fastslår, at arbejdspladsen har overtrådt arbejdsmiljølovgivningen, men den pålægger ikke arbejdspladsen en handlepligt. Det kan f.eks. være når:
 - Arbejdstilsynet har konstateret en overtrædelse på arbejdspladsen og har fremsendt en høring med oplysninger om, at Arbejdstilsynet overvejer at give et påbud, hvorefter arbejdspladsen løser problemet i høringsfasen.
 - Arbejdstilsynet i et tilsynsforløb konstaterer en overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen, der ikke fører til et strakspåbud, og arbejdspladsen løser problemet, inden tilsynsforløbet er afsluttet.
 - Arbejdstilsynet ved en ulykkesundersøgelse konstaterer, at der i forbindelse med ulykken er sket en overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen, men der ikke kan afgives strakspåbud eller påbud med frist, fx fordi arbejdspladsen allerede har iværksat den relevante forebyggelse, eller fordi det pågældende arbejde ikke længere udføres.
- 2 strakspåbud hvoraf begge er afsluttet
 - - Hvis arbejdspladsen har fået et påbud med frist eller et strakspåbud, har man pligt til - inden fristens udløb - at meddele Arbejdstilsynet, hvordan de arbejdsmiljøproblemer, der har udløst Arbejdstilsynet

afgørelse, er løst. Arbejdstilsynet kan aflægge et eller flere uanmeldte kontrolbesøg på arbejdspladsen for at sikre sig, at problemerne er løst tilfredsstillende.

Ad 2) Arbejdstilsynets nye hotline for ledere

Arbejdstilsynet har pr. 19 september 2024 oprettet en ny hotline for ledere med henblik på hjælp og vejledning til at forebygge og håndtere udfordringer i det psykiske arbejdsmiljø hos lederen selv eller hos medarbejderne.

Arbejdstilsynet beskriver, at ledere kan stå i situationer, som er vanskelige at løse, og som også kan påvirke lederens trivsel negativt. Lederens trivsel bidrager positivt til lederens måde at være leder på, hvilket også bidrager til medarbejdernes trivsel, motivation, mindre sygefravær og lavere medarbejderomsætning. Dette er baggrunden for, at Arbejdstilsynet har sat fokus på dette og har oprettet en hotline dedikeret til ledere med medarbejderansvar.

Arbejdstilsynet ønsker med denne kampagne at gøre op med myten om, at ledere er superhelte, som kan klare det hele alene.

Alle ledere kan ringe til Arbejdstilsynets hotline på tlf.: 70 12 12 88.

Der er åbent mandag – torsdag kl. 8- 15 og fredag kl. 8-14. Det er gratis, og det er anonymt.

Der henvises også til kampagnen på intranettet: [Læs om hotline for ledere om psykisk arbejdsmiljø](#).

Ad 3) Nye regler for gravides natarbejde

Fra 1. oktober 2024 træder nye regler i kraft, der skal sikre, at gravide maksimalt har én nattevagt om ugen.

Hermed ændres reglerne om gravides natarbejde i bekendtgørelsen om arbejdets udførelse. De nye regler pålægger arbejdsgiver at sikre, at arbejdet tilrettelægges, så gravide medarbejdere højst har natarbejde én gang om ugen. I praksis betyder det, at ledelsen hurtigst muligt og inden for 14 dage skal omlægge tjenesten, til højst 1 nattevagt om ugen. Medarbejderen skal bibeholde sædvanlig løn, selvom tjenesten omlægges. Hvis arbejdsgiver ikke kan tilbyde den gravide anden passende beskæftigelse, har den gravide ret til fravær og omfattes dermed af barselsrefusionsreglerne.

De nye regler skal ses i forlængelse af Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø's anbefaling om, at gravide maksimalt bør have én ugentlig nattevagt. Anbefalingen har afsæt i forskning, der viser, at gravide med mere end én nattevagt om ugen har øget risiko for ufrivillig abort og andre graviditetskomplikationer. Anbefalingen om gravides natarbejde er skrevet ind i de private og offentlige overenskomster i henholdsvis 2023 og 2024.

Ad 4) Retningslinjer valg til arbejdsmiljøorganisationen

Der skal vælges arbejdsmiljørepræsentanter til arbejdsmiljøgrupper og MED-udvalg hvert andet år. Det er således tid til at afholde valg i første kvartal 2025, da sidste valg blev afholdt i foråret 2023.

Rammerne for valg, valgprocedurer og praktiske forhold omkring valget fremgår af vedlagte bilag.

Valg af arbejdsmiljørepræsentanter til hovedMED-udvalget og til områdeMED-udvalg vil foregå digitalt.

Ad 5) Status arbejdsmiljøpuljen

Parterne bag trepartsaftalen om løn og arbejdsvilkår fra december 2023 har afsat 216 mio. kr. til en arbejdsmiljøpulje for kommuner og regioner.

Puljen kan give tilskud til indsatser i kommuner og regioner, der har til formål at forbedre arbejdsmiljøet, og som i forlængelse heraf understøtter attraktive arbejdspladser i kommunerne og regionerne. Puljen uddeles én gang årligt i perioden 2024-2026. Der er afsat 52 mio. kr. i 2024 og 82 mio. kr. årligt i 2025 og 2026 (§ 17.21.10.).

På møde i den 5. september 2024 drøftede hovedMED-udvalget muligheden for, at søge arbejdsmiljøpuljen allerede i år, hvor færre kommuner forventeligt vil søge puljen. Dette på trods af en kort tidsfrist.

HovedMED-udvalget har udpeget følgende medarbejderrepræsentanter til at deltage i det forberedende arbejde med at vurdere konkrete arbejdsmiljøindsatser:

- Tina Nicolaisen, AMR
- Majbritt Landbo, FTR. Majbritt er trådt ud af arbejdsgruppen grundet rejse. I stedet deltager Anne Berggren, AMR
- Troels Hiltmar Sønnichsen, FTR

Herudover er udpeget 4 lederrepræsentanter:

- Helle Ravn, botilbudsleder i Landsbyen Sølund
- Stine Hansen Rasmussen, leder ved Præstehaven, Plejedistrikt Hørning
- Lotte Brun Hansen, dagtilbudsleder, Dagtilbud Skanderborg by
- Jeanett Søborg, plejedistriktschef, Plejedistrikt Skanderborg

Derudover deltager fra Byrådssekretariatet og HR:

- Henrik Rosenlund Knudsen
- Pernille Bang
- Helle Mohr Therkildsen
- Jette Vivian Lorenzen
- Tina Barløse

Henrik vil på mødet give en kort status på forløbet af det forberedende arbejde og på ansøgningen til arbejdsmiljøpuljen.

Ad 6) Udvikling i sygefraværet; status på sygefraværet pr. 1. oktober 2024.

Det samlede sygefravær pr. 1. oktober 2024 udgør 6,05 % for perioden 1. januar 2024 til 30. september 2024. Til sammenligning udgjorde sygefraværet for perioden 1. januar 2023 til 30. september 2023 6,46 %. Der er således samlet set et fald i sygefraværet for perioden - sammenlignet med samme periode i 2023. Rapport over udviklingen i sygefraværet er vedlagt som bilag.

Sygefraværet for de seneste 12 måneder (oktober 2023 - september 2024) er på 6,66 % og svarer til 290,7 fuldtidsstillinger og 77.250 fraværsdage.

Korttidssygefraværet (0-14 dage) udgør 57 % for perioden januar 2024 til og med september 2024, og udgør fortsat den største del af det samlede sygefravær.

Fraværet på fagområderne

I det følgende fremhæves udviklingen på de to største opgaveområder; Børn og Unge samt Sundhed, Omsorg og Handicap. Tallene refererer til sygefraværet i perioden fra 1. januar til 30. september henholdsvis i år (2024) og sidste år (2023).

På børn- og ungeområdet er sygefraværet samlet set faldende - en tendens, der fortsætter i denne opgørelse, som viser et fald fra 6,37 % sidste år til 5,73 % i år. Udviklingen kan især tilskrives et fald i sygefraværet på dagtilbudsområdet fra 7,42 % sidste år til 6,88 % i år, samt på området skoler, specialtilbud og PPR, hvor sygefraværet er faldet fra 5,83 % sidste år til 5,05 % i år.

Til orientering er dagtilbuddets ansøgning til STAR-puljen netop blevet imødekommet, og projektet starter op i efteråret.

For Sundhed, Omsorg og Handicap kan der også ses et samlet fald i sygefraværet. Det skal tilskrives, at fraværet for kontraktholderområderne Sølund og Skanderborg Fællesskaberne er faldet fra 8,64 % sidste år til 7,49 % i år. Modsvarende er sygefraværet på ældreområdet steget fra 6,71 % sidste år til 7,22 % i år.

Indsatser

Personalejuridisk Afdeling følger fortsat udviklingen i sygefraværet to gange om måneden, og kontakter kontraktholderområderne med henblik på understøttelse generelt i forhold til mulige årsager, forebyggelsestiltag og feedback, og konkret i forhold til medarbejdere med langtidsfravær og hyppigt fravær.

Med de nye muligheder for datatræk i Targit er der et særligt fokus på korttidsfravær og hyppigt fravær. Afdelingen for Budget og Analyse har udviklet en beregningsmodel baseret på den såkaldte Bradfordscore. Modellen viser dels det aktuelle hyppige fravær og dels tendenser i udviklingen i fraværet ud fra en særlig beregningsmodel. Det indebærer, at arbejdspladserne tidligt/tidligere end før kan spore tendenser, særligt i forhold til hyppigt fravær, og dermed tage hånd om det i tide i forhold til forebyggelsestiltag mm. I første omgang er alle skoler kontaktet med henblik på understøttelse dels i håndtering af hyppigt fravær, og dels i forhold til hvordan data bruges mere strategisk. Det afføder en del møder med skolernes lederteams. Erfaringerne skal, sammen med de allerede opnåede erfaringer i fraværsindsatsen, bruges i det

videre koordinerende arbejde i Byrådssekretariatet og HR og hovedMED-udvalget omkring uddannelse og kursustilbud til TRIO'er, TR, AMR og ledere.

Det skal bemærkes, at ovenstående redegørelse dækker den systematiske opfølgning på sygefravær - en opfølgning, der har fokus på,

- at der til stadighed, og i dialog med medarbejderen, følges op på fravær, med fokus på tidlig indsats for tilbagevenden til arbejde
- at syge medarbejdere kommer godt tilbage på arbejde, når de bliver raske
- at sikre den nødvendige dokumentation af indsatsen undervejs.

Herudover arbejdes der bredt med forebyggelse af sygdom gennem en række øvrige HR-indsatser. Det sker gennem det almindelige og lovpligtige arbejdsmiljøarbejde, hvor der er et bredt fokus på trivsel og sundhed på arbejdspladsen, men det sker også gennem det generelle fokus på 'god ledelse' gennem:

- Projekter med fokus på, at ansatte får mulighed for og lyst til at gå op i tid og til at blive længere på arbejdspladserne som seniorer
- Et systematisk arbejde med at sikre god modtagelse af nye medarbejdere og ledere
- Det missionsorienterede udviklingsarbejde i forhold til at gå op imod den mangel på arbejdskraft, som præger - eller vil komme til at præge - arbejdspladserne og arbejdsmiljøet

Hele indsatsen understøttes i øvrigt af en udvikling af den viden, som indsatserne baserer sig på - først og fremmest gennem udvikling af flere og bedre personaledata.

Afdelingsleder Helle Mohr Therkildsen deltager under punktet.

Indstilling

Chef for Byrådsbetjening og HR indstiller,

- at hovedMED-udvalget tager orientering om status på arbejdsmiljøindsatsen 3. kvartal 2024 til efterretning.

Beslutning

Fraværende: Asbjørn Friis, Tina Barløse, Tina Nicolaisen, Majbritt Landbo

HovedMED-udvalget tog orienteringen om status på arbejdsmiljøindsatsen 3. kvartal 2024 til efterretning.

Til punktet om orientering om valg til arbejdsmiljøorganisationen oplyste chef for Byrådssekretariatet og HR Henrik Rosenlund Knudsen, at der er mulighed for at anvende et digitalt system til afstemningen i de tilfælde, hvor det er vanskeligt at samle medarbejderne. Den digitale løsning er ikke gratis og er derfor reserveret til de tilfælde, hvor det er særligt relevant. Brug af den digitale løsning skal aftales nærmere med arbejdsmiljøleder Tina Barløse.

Til procedurebeskrivelsen om valg af arbejdsmiljøorganisationen bemærkede hovedMED-udvalget, at det bør forklares nærmere, i hvilke tilfælde valgperioden kan være mere end 2 år.

Til punktet om status på arbejdsmiljøpuljen oplyste Henrik Rosenlund Knudsen, at der er sendt en ansøgning afsted til arbejdsmiljøpuljen. De indsatser, som er beskrevet i ansøgningen, har fokus på nogle af de udfordringer, som opstår som følge af mangel på arbejdskraft.

Ca. halvdelen af landets kommuner har søgt om midler fra arbejdsmiljøpuljen.

Bilag

FraværssrapportHMU01102024

Valg til arbejdsmiljøorganisationen 2025

Punkt 21: Den årlige strategiske arbejdsmiljødrøftelse

87.00.10-A21-1-17

Resumé

Under dette punkt drøfter og beslutter hovedMED-udvalget indhold i den årlige strategiske arbejdsmiljøindsats for 2025.

Sagsfremstilling

HovedMED-udvalget sætter retning for arbejdsmiljøindsatsen for det kommende år.

Et sikkert og sundt arbejdsmiljø er en forudsætning for den gode og attraktive arbejdsplads. Arbejdsmiljøet skal derfor tænkes ind i MED-udvalgenes strategiske arbejde og organisationens strategiske, administrative, personalemæssige og faglige ledelse.

Den samlede arbejdsmiljøindsats tilrettelægges og reguleres gennem den årlige arbejdsmiljødrøftelse, de lovpligtige arbejdspladsvurderinger og årshjulene for hovedMED-udvalget, områdeMED-udvalgene og lokalMED-udvalgene. Sikkerheds- og sundhedsarbejdet på den enkelte arbejdsplads varetages i samarbejde mellem arbejdsgiveren, arbejdslederne og de øvrige ansatte.

HovedMED-udvalget skal ved den årlige arbejdsmiljødrøftelse sætte retning for arbejdsmiljøindsatser for 2025 og følge op på indsatserne i 2024 for at udvikle og sikre gode rammer for et bæredygtigt arbejdsmiljø på kommunens arbejdspladser.

Arbejdsmiljødrøftelsen "Den årlige strategiske arbejdsmiljødrøftelse 2024" er vedlagt som bilag. HovedMED-udvalgets arbejdsmiljøindsatsområder er i arbejdsmiljødrøftelsen inddelt i følgende afsnit:

1. Status på arbejdsmiljøindsatser i 2024
2. Forslag til arbejdsmiljøindsatser i 2025
3. Information om MED-organisationens uddannelsestilbud i 2025.

Indstilling

Chef for Byrådssekretariatet og HR indstiller,

- at hovedMED-udvalget drøfter og fastlægger fokuspunkterne i den fælles årlige strategiske arbejdsmiljøindsats for 2025.

Beslutning

Fraværende: Asbjørn Friis, Tina Barløse, Tina Nicolaisen, Majbritt Landbo

HovedMED-udvalget drøftede og fastlagde fokuspunkterne i den fælles strategiske arbejdsmiljøindsats for 2024 med henvisning til Den årlige arbejdsmiljødrøftelse, som er vedhæftet som bilag.

HovedMED-udvalget besluttede, at arbejdsmiljøindsatserne i 2025 skal være Psykologisk tryghed (del 2) og Opfølgning på 3i1. Der var enighed om at fokusere på disse to indsatser, frem for tre indsatser, med henvisning til vigtigheden af opfølgningen på 3i1, som skal prioriteres og som bør fylde noget mere.

Den lovpligtige årlige arbejdsmiljødrøftelse skal gennemføres på alle MED-niveauer med afsæt i de indsatsområder, som er besluttet i hovedMED-udvalget.

Bilag

Den årlige strategiske arbejdsmiljødrøftelse 2024

Punkt 22: Emner til dialogmøde med Økonomi- og Erhvervsudvalget 27. februar 2025

81.38.04-A00-1-24

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 27. februar 2025.

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

Indstilling

Formanden indstiller,

- at hovedMED-udvalget drøfter og beslutter hvilke emner, der ønskes drøftet med Økonomi- og Erhvervsudvalget på dialogmødet den 27. februar 2025
- at hovedMED-udvalget nedsætter en gruppe bestående af repræsentanter fra medarbejdersiden, som arbejder videre med et oplæg til dialogmødet.

Beslutning

Fraværende: Asbjørn Friis, Tina Barløse, Tina Nicolaisen, Majbritt Landbo

HovedMED-udvalget drøftede emner til dialogmødet med Økonomi- og Erhvervsudvalget den 27. februar 2025. HovedMED-udvalget drøftede bl.a. kompetenceudvikling som et relevant emne til drøftelse.

Der blev nedsat en arbejdsgruppe, som skal arbejde videre med emne og oplæg til dialogmødet. I arbejdsgruppen deltager Lars Clement, Henrik Rosenlund Knudsen, Bonnie Blendvig, Troels Hiltmar Sønnichsen, Christian Boslev Degn, Hanne Holstein Ipsen og Majbritt Landbo.

På mødet den 27. februar 2025 får Økonomi- og Erhvervsudvalget en samlet orientering om, hvad der arbejdes med på HR-fronten. Der arbejdes på at tilrettelægge mødet således at hovedMED-udvalget også deltager under dette orienteringspunkt, og at orienteringspunktet ligger inden selve dialogmødet.

Punkt 23: Evaluering af retningslinje om håndtering af sygefravær

81.28.00-A00-1-21

Resumé

Med denne sag skal hovedMED-udvalget drøfte og evaluere retningslinje for håndtering af sygefravær i Skanderborg Kommune.

Sagsfremstilling

Retningslinjen for håndtering af sygefravær er en internt forpligtende retningslinje og et ledelsesredskab, som forpligter alle ledere i organisationen, dels i forhold til de opgaver der følger af fraværsmodulet og de advis'er lederne modtager, dels i forhold til de vejledninger og redskaber der følger af 3-7-14-opfølgningen på det korte fravær, og vejledninger omkring opfølgning på langtidsfravær og hyppigt fravær.

Retningslinjen er vedlagt som bilag.

Tilbage i september 2021 blev hovedMED-udvalget orienteret om status for udvikling af værktøjer med videre til håndtering af fraværindsatsen på baggrund af byrådets beslutning i budgetaftalen for 2021-2024 om en øget indsats for at reducere sygefraværet, særligt på ældre- og handicapområdet. Erfaringerne skulle herefter forankres i de øvrige områder.

Efterfølgende blev retningslinjen for håndtering af sygefravær i Skanderborg Kommune godkendt i hovedMED-udvalget den 18. november 2022, hvor det ligeledes blev besluttet at retningslinjen skulle evalueres efter 2 år.

Ved budgetforliget i 2023 blev følgende besluttet for budgetperioden 2024 – 2027, handlekatalogets pkt. 6:

- Sygefraværet i kommunerne herunder i Skanderborg Kommune er relativt højt. Sygefraværet skal nedbringes for at sikre borgere og virksomheder god service og at vi har velfungerende og attraktive arbejdspladser med højt fremmøde. Der kan være mange årsager til et højt sygefravær. Det betyder også, at løsningen ikke er enkel, og at det kræver et vedholdende ledelsesmæssigt fokus at reducere sygefraværet.
- Gennem det seneste år er forudsætningerne for, at lederne løbende og systematisk kan følge op på sygefraværet blevet styrket væsentligt. Det er sket med indførelsen af konkrete sygefraværsmønstre og IT-understøttelse til registrering og dokumentation af sygefraværet på de enkelte arbejdspladser og gennem uddannelses tilbud i relation hertil.
- Forligskredsen forudsætter, at det dermed er sikret, at der på alle de kommunale arbejdspladser følges systematisk op på sygefravær i henhold til den retningslinje, som er fastsat og understøttet af de nye værktøjer. Forligskredsen forudsætter ligeledes, at lederne tidligt inddrager HR og Personale i indsatserne for at sikre, at fraværet bliver håndteret rigtigt.
- Det er Forligskredsens forventning, at alle arbejdspladser herudover arbejder aktivt med trivsel og fremmøde, så flest mulige af ressourcerne omsættes til arbejde tæt på borgerne.

På baggrund af ovenstående er der siden 2021 sket en afrapportering på status for sygefraværet og ikke mindst indsatsene, til såvel koncernledelse og Økonomi- og Erhvervsudvalget én gang i kvartalet.

HovedMED-udvalget orienteres ligeledes 4 gange årligt om status for fraværet og indsatsen.

Afdelingsleder Helle Mohr Therkildsen deltager under punktet.

Indstilling

Chef for Byrådssekretariatet og HR indstiller,

- at hovedMED-udvalget evaluerer retningslinje for håndtering af sygefravær i Skanderborg Kommune.

Beslutning

Fraværende: Asbjørn Friis, Tina Barløse, Tina Nicolaisen, Majbritt Landbo

HovedMED-udvalget evaluerede retningslinjen for håndtering af sygefravær i Skanderborg Kommune. Oplæg fra mødet om bl.a. baggrunden for retningslinjen og om status på sygefraværindsatsen er vedhæftet som bilag. Under oplægget blev

der desuden henvist til rapport om Implementering og forankring af sygefraværsindsatser på ældreområdet baseret på en undersøgelse af indsatser i ældreplejen i tre kommuner. Denne rapport er ligeledes vedhæftet som bilag.

Under oplægget blev kommunens sygefraværsdata fremhævet. Sygefraværstallene på landsplan blev offentliggjort den 16. maj 2024. Sygefraværet på landsplan er faldet til 14,8 dagsværk i 2023 mod 16,1 dagsværk i 2022. Udviklingen i fraværet har siden 2017 været stigende. I 2017 var fraværet 11,7 dagsværk. Det er således positivt, at der nu ses et fald i fraværet. Skanderborg Kommune havde i 2023 et fravær på 14,3 dagsværk, hvilket er et fald på 8,3 % fra året før.

HovedMED-udvalget var enige om, at sygefraværsindsatserne fortsat er relevante og har en effekt. HovedMED-udvalget fandt ikke grundlag for at revidere retningslinjen.

Med henvisning til modellen for håndtering af kortvarigt fravær (3-7-14) bemærkede medarbejdersiden, at nogle medarbejdere undrer sig eller bliver utrygge ved at blive kontaktet af ledelsen uden for 3., 7. eller 14. sygedag. Det blev i den forbindelse drøftet, at 3-7-14 er en minimumsbestemmelse og at det handler om ledelsesmæssig håndtering af sygefraværet og omsorg for medarbejderen. Sygefraværet er et fælles anliggende for arbejdspladsen, hvor det er afgørende, at der er fokus på den løbende dialog, aftaler og gennemsigtighed.

HovedMED-udvalget var enige om, at der er et behov for igen at kommunikere ud om dette og om håndteringen af sygefravær i Skanderborg Kommune generelt, herunder om modellerne for dette.

Bilag

Retningslinje for Håndtering af sygefravær i Skanderborg

Oplæg Retningslinje sygefravær

Rapport om Implementering og forankring af sygefraværsindsatser på ældreområdet

Punkt 24: Orientering om status for uddannelsesstrategien på velfærdsområderne

00.15.00-A21-1-24

Resumé

Med denne sag orienteres hovedMED-udvalget om status for uddannelsesstrategien målrettet de fagområder, der har de største udfordringer med tiltrækning og tilknytning på velfærdsområdet. HovedMED-udvalget beslutter herudover den videre proces for arbejdet.

Sagsfremstilling

Baggrund

Kommissoriet for uddannelsesstrategi målrettet velfærdsområderne blev vedtaget i hovedMED-udvalget den 22. februar 2024.

Arbejdsgruppen har i perioden fra februar 2024 til november 2024 bl.a. arbejdet med at danne sig et overblik over behovet for en uddannelsesstrategi. Det er sket ved:

- at samle data på tiltræknings- og tilknytningsudfordringerne, personaledata samt data over studerende og elever
- at skabe netværk med interne og eksterne aktører med relevans for en uddannelsesstrategi, og sammen med disse få skabt et fælles billede af den samlede udfordring
- at lave et katalog over udfordringer og mulige løsninger i forhold til tiltrækning og tilknytning af kommende arbejdskraft med særlig fokus på studerende, praktikanter og medarbejdere, som ønsker brancheskift
- udarbejdelse af en vejledning for ansættelse af unge mellem 13 og 18 år i fritidsjob med særlig fokus på velfærdsområdet. Vejledningen om ansættelse af unge i fritidsjob blev vedtaget i hovedMED-udvalget i september 2024.

Det videre arbejde med udarbejdelsen af strategien består i, med afsæt i ovenstående, at beskrive den overordnede strategi og strategien for de enkelte velfærdsområder, særligt med fokus på børn og unge-området, samt ældre- og handicapområdet.

Formålet med uddannelsesstrategien

Formålet med uddannelsesstrategien er:

- at udarbejde en uddannelsesstrategi for velfærdsområdet i Skanderborg Kommune med henblik på at flere uddanner sig til og søger arbejde på velfærdsområdet
- at styrke Skanderborg Kommunes omdømme som praktiksted og arbejdsplads og derved evne til at tiltrække og tilknytte medarbejdere.

Organisering af arbejdsgruppens arbejde

Arbejdsgruppen er organiseret i to grupper med hver deres funktion:

- Den store arbejdsgruppe består af eksterne aktører som repræsenterer uddannelsesinstitutionerne, fællestillidsrepræsentanterne på velfærdsområdet, interne repræsentanter fra fagsekretariatene Børn og Unge, Arbejdsmarked og Social, Sundhed, Omsorg og Handicap, samt fra Byrådssekretariatet og HR. Den store arbejdsgruppes funktion er at give input, drøfte udfordringer/barrierer, løsninger og samarbejdsmuligheder og deltage i ad hoc møder i mindre fora.
- Den lille arbejdsgruppe består af repræsentanter fra fagsekretariatene Børn og Unge, Arbejdsmarked og Social, Sundhed, Omsorg og Handicap samt fra Byrådssekretariatet og HR. Den lille arbejdsgruppes funktion er at samle op på viden og drøftelser i den store arbejdsgruppe, at mødes med udvalgte kontraktholdere med henblik på input og drøftelser om deres udfordringer og mulige løsningsforslag, samt at beskrive uddannelsesstrategien for velfærdsområdet i Skanderborg Kommune.

Status på arbejdet

I samarbejde med såvel interne som eksterne aktører er der indsamlet viden om såvel barrierer som løsninger, som kan medvirke til, at vi i et bredt samarbejde kan løse op for det svære problem at tiltrække og tilknytte arbejdskraft via uddannelse. Det baserer sig bl.a. på data for behovet for arbejdskraft i fremtiden, andele ledige, andelen af uuddannede medarbejdere, antal dimittender fra velfærdsuddannelserne, udviklingen i frafald samt optag på uddannelserne.

Der er brug for at hovedMED-udvalget drøfter retningen for det videre arbejde med uddannelsesstrategien, som skal tage højde for, hvordan vi bedst understøtter arbejdspladserne med afsæt i den viden, vi har om såvel udfordringer som løsninger på kortere og længere sigt i forhold til at tiltrække og tilknytte arbejdskraft.

Der er brug for hovedMED-udvalgets stillingtagen til det videre arbejde med uddannelsesstrategien. Arbejdsgruppen har særligt drøftet følgende muligheder:

1. udarbejdelse af en retningslinje, som angiver en overordnet ramme for uddannelsesstrategien for hele velfærdsområdet og med specifikke indsatser på velfærdsområderne Børn og Unge samt Sundhed, Omsorg og Handicap
2. udarbejdelse af en vejledning, som beskriver en overordnet ramme for uddannelsesstrategien for hele velfærdsområdet og med overblik over forskellige mulige indsatser på velfærdsområderne Børn og Unge samt Sundhed, Omsorg og Handicap, eller
3. udarbejdelse af et katalog på intranettet med forslag til mulige indsatser, som arbejdspladserne kan vælge imellem.

Den lille arbejdsgruppe anbefaler, at der udarbejdes en retningslinje.

Procesplan

- - 5. Februar 2024: Kommissorium drøftes i Koncernledelsen
 - **22. Februar 2024: Kommissorium godkendes i hovedMED-udvalget**
 - Marts 2024: Arbejdsgruppens første møde: Introduktion til kommissorium og drøftelse af indhold
 - - Juni 2024: Arbejdsgruppen udarbejder en vejledning for fritidsjobs på velfærdområdet
 - 24. juni 2024: Den store arbejdsgruppe mødes og drøfter udfordringer og barrierer
 - **5. september 2024: HovedMED-udvalget godkender vejledning for fritidsjobs på velfærdsområdet**
 - 24. september 2024: Den store arbejdsgruppe mødes og drøfter løsningsmuligheder
 - - 2024: Den lille arbejdsgruppe indsamler, bearbejder og systematiserer viden i forhold til uddannelsesstrategien, herunder interviews og drøftelser med relevante aktører
 - **22. november 2024: HovedMED-udvalget orienteres om status på arbejdet med uddannelsesstrategien og sætter retning for det videre arbejde**
 - 19. december 2024: Den store arbejdsgruppe orienteres om status for arbejdet med uddannelsesstrategien
 - Januar til marts 2025: Den lille arbejdsgruppe udarbejder uddannelsesstrategien og udarbejder en kommunikations- og implementeringsplan, samt plan for evaluering og opfølgning
 - April 2025: Uddannelsesstrategien drøftes med aktører
 - April 2025: Koncernledelsen drøfter uddannelsesstrategien
 - **4. juni 2025: HovedMED-udvalget godkender uddannelsesstrategien samt plan for implementering, kommunikation, evaluering og opfølgning**
 - **Efteråret 2025: De besluttede tiltag implementeres.**

Projektleder Jette Lorenzen deltager under punktet.

Indstilling

Chefen for Byrådssekretariatet og HR Henrik Rosenlund Knudsen indstiller,

- at hovedMED-udvalget drøfter status for uddannelsesstrategien
- at det vedtages, at målet for det videre arbejde med uddannelsesstrategien er en retningslinje, som angiver en overordnet ramme for uddannelsesstrategien for hele velfærdsområdet og med specifikke indsatser på velfærdsområderne Børn og Unge samt Sundhed, Omsorg og Handicap.

Beslutning

Fraværende: Asbjørn Friis, Tina Barløse, Tina Nicolaisen, Majbritt Landbo

HovedMED-udvalget drøftede status for uddannelsesstrategien. HovedMED-udvalget er enige om, at det er et vigtigt arbejde, og at der er behov for indsatser med henblik på at imødekomme rekrutteringsvanskeligheder på flere områder. HovedMED-udvalget bakker således op om det videre arbejde med uddannelsesstrategien.

HovedMED-udvalget gjorde opmærksom på, at man også i lokale MED-udvalg bør tage emnet op for at drøfte, hvordan arbejdet kan prioriteres lokalt.

HovedMED-udvalget vedtog,

- at anmode arbejdsgruppen om,
 - at det videre arbejde også forholder sig til indsatsernes ressourcebelastning på de forskellige arbejdspladser, så det indgår i en samlet prioritering
 - at indstillingen konkretiseres i forhold til, hvilke indsatser, der evt. anbefales godkendt som en del af en retningslinje og hvilke, der skal lanceres som vejledende/inspirerende anbefalinger
- at hovedMED-udvalget på baggrund af ovenstående genoptager behandlingen af strategien på et senere møde – herunder tager stilling til spørgsmålet om, hvilke indsatser, som der eventuelt er behov for at beskrive i en retningslinje.

Bilag

Bilag_Data for uddannelsesstrategi

Bilag_uddannelsesstrategi-udfordringer-løsninger

Kommissorium for Uddannelsesstrategi på velfærdsområderne i Skanderborg Kommune-revideret_2

Punkt 25: Forslag til ændret sammensætning af LMU i Skanderborg Fællesskaberne

81.38.04-A00-1-24

Resumé

HovedMED-udvalget skal med denne sag godkende ændret sammensætning af lokalMED-udvalg for Skanderborg Fællesskaberne.

Sagsfremstilling

Skanderborg Fællesskaberne blev den 1. januar 2024 udvidet med Bavnebjerg bo- og aktivitetstilbud i Ry. Bavnebjerg bo- og aktivitetstilbud var tidligere en del af lokalMED-udvalget i Landsbyen Sølund.

Bl.a. som følge heraf har der i Skanderborg Fællesskabernes lokalMED-udvalg været drøftelser om at ændre sammensætningen af lokalMED-udvalget med fokus på at sikre en bred repræsentation af medarbejderne, som i Skanderborg Fællesskaberne er fordelt på mange forskellige matrikler.

På nuværende tidspunkt er medarbejderrepræsentationen i lokalMED-udvalget baseret på, at alle tillidsrepræsentanter i Skanderborg Fællesskaberne sidder med i lokalMED-udvalget. I forbindelse med drøftelserne om en ændret sammensætning er der kommet fokus på, at medarbejderrepræsentationen baseres på valggrupperne og i højere grad skal afspejle personalesammensætningen.

På nuværende tidspunkt er lokalMED-udvalget sammensat af 3 lederrepræsentanter, 8 medarbejderrepræsentanter og 2 arbejdsmiljørepræsentanter.

På baggrund af drøftelser i lokalMED-udvalget er der opnået enighed om følgende forslag til ændret sammensætning af Skanderborg Fællesskabernes lokalMED-udvalg:

- 3 lederrepræsentanter
- 9 medarbejderrepræsentanter
- 2 arbejdsmiljørepræsentanter.

Ledelsen udpeger selv medlemmer på ledelsessiden. Det er op til de faglige organisationer at fastlægge fordelingen på medarbejdersiden.

Indstilling

Chef for Sundhed, Omsorg og Handicap indstiller,

- at hovedMED-udvalget godkender forslag til ny sammensætning af lokalMED-udvalg for Skanderborg Fællesskaberne. Den ændrede sammensætning træder herefter i kraft med umiddelbar virkning.

Beslutning

Fraværende: Asbjørn Friis, Tina Barløse, Tina Nicolaisen, Majbritt Landbo

Medarbejdersiden efterspurgte oplysninger om den nærmere fordeling på medarbejdersiden i henhold til valggrupperne. Det blev aftalt, at disse oplysninger fremsendes til formandsskabet efter mødet med henblik på formandsskabets godkendelse af ny sammensætning af lokalMED-udvalget for Skanderborg Fællesskaberne.

Punkt 26: Jobbroen - fordeling af pladser i 2025

15.20.04-G01-251-17

Resumé

HovedMED-udvalget skal med dette punkt drøfte og beslutte den overordnede fordeling af kommunale praktikpladser i Jobbroen (tidligere 325-aftalen) i 2025.

Sagsfremstilling

HovedMED-udvalget drøfter og beslutter hvert år den overordnede fordeling af praktikpladser i Jobbroen på kommunens fagområder for det kommende år. HovedMED-udvalget skal derfor drøfte og beslutte den overordnede fordeling af pladser for 2025.

Pladsfordeling i 2024

Pladsfordelingen i 2024 var:

- Børn og Unge: 85 pladser
- Sundhed, Omsorg og Handicap: 65 pladser
- Fælleden: 45 pladser
- Anlæg og Ejendomme: 20 pladser
- Arbejdsmarked og Social: 10 pladser
- Plan, Teknik og Miljø: 5 pladser
- Udvikling, Kultur og Erhverv: 0 pladser

I alt 230 pladser.

Forslag til pladsfordeling i 2025

Styregruppen for Jobbroen foreslår, at Udvikling, Kultur og Erhverv i 2025 skal have 3 pladser. Forslaget skal ses i lyset af en stor efterspørgsel blandt ledige efter at komme i praktik på bibliotekerne.

Styregruppen vurderer ikke, at der er behov for at hæve antallet af pladser i ordningen samlet set. Derfor reduceres pladsantallet for Børn og Unge og Sundhed, Omsorg og Handicap med hhv. 2 pladser og 1 plads, så det samlede antal forbliver 230 pladser i 2025.

Styregruppen for Jobbroen anbefaler således følgende fordeling af pladser i 2025:

- Børn og Unge: 83 pladser
- Sundhed, Omsorg og Handicap: 64 pladser
- Fælleden: 45 pladser
- Anlæg og Ejendomme: 20 pladser
- Arbejdsmarked og Social: 10 pladser
- Plan, Teknik og Miljø: 5 pladser
- Udvikling, Kultur og Erhverv: 3 pladser

Anvendelse af Jobbroen til nytteindsats

Styregruppen indstiller desuden til hovedMED-udvalget, at pladserne i Jobbroen fra 1. januar 2025 ikke kun kan anvendes til praktikker, men også til nytteindsats. Forslaget skal ses i lyset af den nye arbejdspligt, der forventes vedtaget i Folketinget i december 2024, og som medfører, at en gruppe borgere med integrationsbaggrund fra 1. januar 2025 skal aktiveres 37 timer om ugen.

Slutteligt opfordrer styregruppen til, at hovedMED-udvalgets medlemmer taler med kollegaer på deres område om Jobbroen, så kendskabet til ordningen styrkes på de kommunale arbejdspladser.

Information om Jobbroen er vedlagt som bilag.

Indstilling

Styregruppen for Jobbroen indstiller,

- at hovedMED-udvalget drøfter og beslutter den overordnede fordeling af kommunale praktikpladser i Jobbroen for 2025
- at kommunale praktikpladser i Jobbroen fra 1. januar 2025 også kan anvendes til nytteindsats.

Beslutning

Fraværende: Asbjørn Friis, Tina Barløse, Tina Nicolaisen, Majbritt Landbo

HovedMED-udvalget godkendte styregruppens forslag til overordnet fordeling af kommunale praktikpladser i Jobbroen for 2025.

HovedMED-udvalget godkendte endvidere, at kommunale praktikpladser i Jobbroen fra 1. januar 2025 også kan anvendes til nytteindsats.

Bilag

Jobbroen - en del af Skanderborg Kommunes sociale ansvar

Punkt 27: Status på indkomne forenklingsforslag jf. udfordringsret og -pligten

00.01.00-A00-48-24

Resumé

HovedMED-udvalget får med denne sag en status på de forenklingsforslag, der er indkommet fra de lokale MED-udvalg og områdeMED-udvalg.

Sagsfremstilling

Koncernledelsen besluttede den 12. december 2023 at give de lokale MED-udvalg (LMU) og områdeMED-udvalg (OMU) en opgave med at komme med afbureaukratiserings- og forenklingsforslag jf. udfordringsret og -pligten i DUS 2023 og 2024-25. Der var frist for indmelding af forslag den 30. august 2024.

Indkomne forslag

Der er indkommet i alt 93 forslag, som fremgår af oversigten, der er vedlagt som bilag. Af de 93 forslag er 26 forslag enten fremsendt som interne forslag, eller af koncernledelsen vurderet som forslag, der kan håndteres lokalt eller inden for fagområdet. De 26 forslag vurderes således ikke at involvere parter uden for fagområdet.

De interne forslag, der er fremsendt til koncernledelsen via MED-organisationen, fremgår nederst i oversigten. Det bemærkes, at der er flere LMU'er, der har undladt at fremsende forenklingsforslag, der arbejdes med lokalt eller inden for fagområdet, da dette ikke var opgaven. Oversigten over interne forslag giver således ikke det fulde billede af, hvilke forenklingstiltag der arbejdes med lokalt.

Der er indsendt forslag fra:

OMU for Børn og Unge og herunder forslag fra 7 LMU'er inkl. Fagsekretariatet (under Børn og Unge er der i alt 30 LMU'er og 4 selvejende institutioner)

OMU for Arbejdsmarked og Social (under Arbejdsmarked og Social er der i alt 3 LMU'er)

OMU for Sundhed, Omsorg og Handicap og herunder forslag fra 6 LMU'er inkl. Fagsekretariatet (under Sundhed, Omsorg og Handicap er der i alt 9 LMU'er inkl. fagsekretariatet)

LMU for Bibliotekerne

LMU for Kulturskolen

LMU for Staben i Økonomi, Digitalisering og Indkøb

LMU for Fagsekretariatet Plan, Teknik og Miljø

LMU for Fagsekretariatet Børn og Unge

LMU for Byrådssekretariatet og HR.

Bemærkninger fra MED-udvalg til koncernledelsen

I forbindelse med fremsendelse af forslag har flere LMU'er og OMU'er fremsendt en følgeskrivelse eller bemærkninger til koncernledelsen. De følger her:

LMU Udvikling, Kultur og Erhverv fremsender ikke forslag, men har drøftet processen med godkendelse af politiske sager som en proces, hvor der er ønske om strømlining.

LMU Anlæg og Ejendomme har ikke fremsendt forslag, da der ikke i perioden formelt har været dannet et LMU.

OMU Sundhed, Omsorg og Handicap har den 28. august 2024 gennemgået forslagene fra de lokale MED-udvalg. Der er indkommet i alt 37 forslag, og af disse har Område MED-udvalget sendt de 22 videre til behandling i koncernledelsen. Af de øvrige 15 forslag har OMU vurderet, at 9 kan håndteres på tværs af Sundhed, Omsorgs og Handicap, 4 kan håndteres lokalt i de enkelte områder, og at de sidste 2 kan pauseres. OmrådeMED-udvalget har ikke foretaget en prioritering i de fremsendte forslag. De konkrete forslag fra de lokale MED-udvalg er opstillet i overordnede kategorier i det fremsendte bilagsmateriale.

OMU Børn og Unge behandlede på deres møde den 13. august 2024 udfordringsret og -pligt på baggrund af de indkomne input fra de lokale MED-udvalg i Børn og Unge. Der var indkommet input fra 7 lokale MED-udvalg i Børn og Unge. Inputtene spredte sig over en række forskellige temaer og perspektiver, men kan overordnet set kategoriseres i en

række temaer: Dokumentationsopgaver, effektive sagsgange, mødeaktivitet og en række andre perspektiver, herunder også lokale initiativer. LMU for Landsbyordningen i Vurring har i deres input skrevet, at de ikke oplever overflødige dokumentationskrav. Alle de indkomne forslag på børn- og ungeområdet er fremsendt som bilag, da OMU Børn og Unge har vurderet, at alle bidragene er relevante at få med videre i arbejdet med udfordringsret og -pligt. Men på baggrund af OMU's behandling af inputtene, har OMU Børn og Unge fremhævet følgende temaer fra inputtene fra LMU'erne på området:

- Arbejdet med 3i1 opleves som meget administrativ tung og tidskrævende
- Systemer, f.eks. Telis og Onboarding Signatur, opleves at være tunge at arbejde med for medarbejderne
- Udvikle på samarbejdet om statusbeskrivelser og revisitation.

Afslutningsvis havde OMU Børn og Unge en dialog om de input, der gik på lokale initiativer, hvor de lokale LMU'er har brugt udfordringsretten og -pligten til at se på egne interne og lokale procedurer, for at sætte et lokalt fokus på det, der ikke giver værdi i vores opgaveløsning. Dette har OMU Børn og Unge kvitteret for, og også sendt en opfordring til de lokale LMU'er i Børn og Unge om at fortsætte med dette arbejde.

Oversigt over forslag

Koncernledelsen har den 23. september 2024 gennemgået de indkomne forenklingsforslag. Oversigten er som følge heraf sorteret i to kategorier: forslag der involverer andre parter end forslagsstiller og interne forslag, som forslagsstiller blot selv kan gå i gang med, eller som kan håndteres inden for fagområdet.

Koncernledelsen har desuden afklaret, hvem der er ansvarlig for opfølgning på forslagene, hvad opgaven er for den/de ansvarlige og udarbejdet en plan for opfølgning på og politisk behandling af de indkomne forslag.

Opgaven for ansvarlige

Opgaven for de ansvarlige er:

- At sikre, at forslagsstiller kontaktes og der tages en kvalificerende dialog med forslagsstiller med henblik på at forstå forslaget og dets implikationer ved evt. implementering
- At sikre koordination med øvrige relevante interessenter, herunder øvrige koncernledelsesmedlemmer
- At bidrage til vidensdeling og status i koncernledelsen vedrørende forslaget
- At sikre, at der udarbejdes en kort status op imod første status (start 2025) og til slut til maj 2025
- At sikre, at "følg eller forklar princippet" følges, så forslag der ikke arbejdes videre med, skal ledsages af en begrundelse.

Tidsplan

Den aftalte tidsplan for opfølgning på de indkomne forenklingsforslag ser ud som følger:

- 23. september 2024: Koncernledelsen drøfter forslagene og direktionens forslag til, hvem der er ansvarlig for forslagene, opgaven for ansvarlige og procesplanen
- 3. oktober 2024: Børne- og Ungdomsudvalget ser de forslag, der vedrører børne- og ungeområdet. Dette gør de fordi udvalget tidligere har bedt skolerne om at komme med afbureaukratiseringsforslag – og nogle af de forslag, der er kommet ind via den proces, er sammenfaldende med det, der er kommet ind af forslag fra børne- og ungeområdet som følge af udfordringsret- og pligt processen
- 22. november: 2024: HovedMED-udvalget får en orientering om de indkomne forslag ud fra oversigten. Denne sag kan danne afsæt for orientering i de lokale MED-udvalg og områdeMED-udvalg, hvis formandskabet herfor ønsker det.
- December-maj: Ansvarlige koncernledelsesmedlemmer arbejder løbende med opfølgning på forslagene. Koncernledelsen gør status på forslagene undervejs, tidligst start 2025
- Opfølgning på arbejdet med forenklingsforslagene på temamøde i Byrådet februar 2025
- Primo maj 2025: Koncernledelsen har frist for at give afsluttende status på forslagene
- Juni 2025: HovedMED-udvalget (4. juni 2025), Økonomi- og Erhvervsudvalget og Byrådet får en status på forslagene, og evt. oplæg til beslutning på de forslag, hvis eventuelle implementeringer kræver politisk stillingtagen.

Der er efter koncernledelsesmødet sendt en orientering og en tak til de LMU'er og OMU'er, der har fremsendt forslag, samt til hovedMED-udvalget. Denne orientering er vedlagt som bilag 2.

Indstilling

Formanden indstiller,

- at orienteringen om de indkomne foreklingsforslag tages til efterretning.

Beslutning

Fraværende: Asbjørn Friis, Tina Barløse, Tina Nicolaisen, Majbritt Landbo

HovedMED-udvalget tog orienteringen om de indkomne foreklingsforslag til efterretning.

Bilag

Tak for jeres mange foreklingsforslag - Oversigt over foreklingsforslag

Tak for jeres mange foreklingsforslag - til LMU'er og OMU'er

Punkt 28: Nyt fra chef for Byrådssekretariatet og HR

81.38.04-A00-1-24

Sagsfremstilling

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

Punktet er et fast punkt på dagsordenen.

Der orienteres bl.a. om at der er et nyt Learning Management System (LMS) på vej. Systemet håndterer læringsaktiviteter, såsom fysiske kurser, e-læring, arrangementer og webinarer.

De nævnte læringsaktiviteter, såsom fysiske kurser, e-læring, arrangementer og webinarer håndteres i dag i flere forskellige digitale systemer (EG SafetyNet, Storyboard, NemTilmeld samt MetaCompliance).

Den 20. marts 2024 godkendte koncernledelsen kommissoriet 'Harmoniseret anvendelse af Learning Management Systems (LMS)'. I den forbindelse blev der nedsat en tværgående arbejdsgruppe med repræsentanter fra velfærdsområderne samt stabene Byrådssekretariatet og HR samt IT, Digitalisering og forretningsudvikling. Arbejdsgruppen har afklaret organisationens behov for digital understøttelse, lavet en markedsafdækning og er kommet med anbefalinger om valg af systemleverandør.

Den 2. september 2024 godkendte koncernledelsen arbejdsgruppens anbefaling og forslag til leverandør, Plan2learn, hvorfor arbejdet med implementering påbegyndes.

Indstilling

Chef for Byrådssekretariatet og HR indstiller,

- at hovedMED-udvalget tager orienteringen til efterretning.

Beslutning

Fraværende: Asbjørn Friis, Tina Barløse, Tina Nicolaisen, Majbritt Landbo

Chef for Byrådssekretariatet og HR Henrik Rosenlund Knudsen orienterede om status på arbejdet med implementering af nyt Learning Management System (LMS).

Med henvisning til orientering på hovedMED-udvalgsmødet den 30. maj 2024 gav Henrik Rosenlund Knudsen desuden en status på det kommunale krisestøtteteam, som er en del af det psykosociale beredskab. Der er nu etableret et kommunalt krisestøtteteam og rekrutteret det nødvendige antal medarbejdere hertil. Medarbejderne vil modtage uddannelse, så de er klædt på til at træde til, hvis der opstår behov for dette. Østjyllands Brandvæsen er desuden opmærksomme på at tydeliggøre, hvad der forventes af medarbejderne, hvis det bliver nødvendigt at aktivere krisestøtteteamet.

På mødet blev efterspurgt en oversigt over organisatorisk tilhørsforhold for de medarbejdere, der er rekrutteret til krisestøtteteamet. Denne oversigt er vedhæftet som bilag.

HovedMED-udvalget tog orienteringen til efterretning.

Bilag

Oversigt over organisatorisk tilhørsforhold for krisestøttede medarbejdere

Punkt 29: Orientering fra medarbejderrepræsentanterne i hovedMED-udvalget

81.38.04-A00-1-24

Sagsfremstilling

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

Indstilling

Næstformanden indstiller,

- at hovedMED-udvalget tager orienteringen til efterretning.

Beslutning

Fraværende: Asbjørn Friis, Tina Barløse, Tina Nicolaisen, Majbritt Landbo

Under punktet blev de nye regler om registrering af arbejdstid drøftet. I forhold til implementering af nyt KMD modul, Mine apps, blev der gjort opmærksom på, at der kan være forskelle i registreringspraksis afdelingerne imellem. Det blev aftalt, at konkrete spørgsmål eller opmærksomheder ved brug af app'en kan rettes til HR.

Punkt 30: Årshjul for hovedMED-udvalget

81.38.04-A00-1-24

Sagsfremstilling

HovedMED-udvalget orienteres under dette punkt om årshjul for hovedMED-udvalget.

Årshjul for hovedMED-udvalgets møder 2025 er vedlagt som bilag.

Indstilling

Formanden indstiller,

- at hovedMED-udvalget tager orienteringen til efterretning.

Beslutning

Fraværende: Asbjørn Friis, Tina Barløse, Tina Nicolaisen, Majbritt Landbo

HovedMED-udvalget tog orienteringen til efterretning.

Bilag

Årshjul for hovedMED-udvalget 2025

Punkt 31: Eventuelt og evaluering af det ordinære møde i hovedMED-udvalget

81.38.04-A00-1-24

Sagsfremstilling

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

Kodeks for bæredygtigt MED-samarbejde er vedhæftet til evaluering af mødet.

Indstilling

Formanden indstiller,

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

Beslutning

Fraværende: Asbjørn Friis, Tina Barløse, Tina Nicolaisen, Majbritt Landbo

Der var ingen punkter under Eventuelt.

Bilag

Kodeks af bæredygtigt MED-samarbejde