

# REFERAT HovedMED-udvalget d. 24-02-2022

**Mødedato** Torsdag d. 24. februar 2022 kl. 08:00

**Mødested** 1.s.05

## Indholdsfortegnelse

Velkomst til nye medlemmer af hovedMED-udvalget.....	3
Godkendelse af referat fra ordinært møde i hovedMED-udvalget den 26. november 2021.....	4
Godkendelse af dagsorden samt tids- og procesplan til ordinært møde den 24. februar 2022.....	5
Nyt fra Arbejdsmiljø.....	6
Evaluering af 3i1.....	9
3i1 Statistik over indberettede handleplaner.....	11
Emner til drøftelse på dialogmøde med Økonomi- og Erhvervsudvalget den 9. marts 2022.....	13
Evaluering af den administrative omorganisering i forbindelse med klar til fremtiden.....	15
God modtagelse - implementering i 2022.....	17
Nyt strategispør i Personalepolitikken: Rekruttering og fastholdelse.....	20
Den økonomiske situation i Skanderborg Kommune.....	22
Budgetprocessen for Budget 2023-2026.....	23
Evaluering af MED-grunduddannelsen.....	26
Nyt fra chef for Byrådsbetjening og HR.....	29
Orientering fra medarbejderrepræsentanterne i hovedMED-udvalget.....	30
Orientering om feriefonden.....	31
Årshjul for hovedMED-udvalget 2022.....	34
Eventuelt og evaluering af det ordinære møde i hovedMED-udvalget den 24. februar 2022.....	35

## **Punkt 2: Velkomst til nye medlemmer af hovedMED-udvalget**

81.38.04-A00-1-22

### **Resume**

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

### **Sagsfremstilling**

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

Lis Kaastrup er nyvalgt koncernchef i hovedMED-udvalget og Jeanett Søborg er nyvalgt kontraktholder.

### **Indstilling**

Formanden indstiller,

- at hovedMED-udvalget tager orienteringen til efterretning.

### **Beslutning**

HovedMED-udvalget tog orienteringen til efterretning.

## **Punkt 3: Godkendelse af referat fra ordinært møde i hovedMED-udvalget den 26. november 2021**

81.38.04-A00-1-22

### **Resume**

HovedMED-udvalget skal godkende referatet fra det ordinære møde i hovedMED-udvalget den 26. november 2021 samt fra det ekstraordinære møde den 24. januar 2022.

### **Sagsfremstilling**

HovedMED-udvalget skal godkende referatet fra det ordinære møde i hovedMED-udvalget den 26. november 2021 samt fra det ekstraordinære møde den 24. januar 2022.

### **Indstilling**

Formanden indstiller,

- at hovedMED-udvalget godkender referatet fra det ordinære møde i hovedMED-udvalget den 26. november 2021 samt fra det ekstraordinære møde den 24. januar 2022.

### **Beslutning**

HovedMED-udvalget godkendte referatet fra den 26. november 2021 samt fra den 24. januar 2022 med en bemærkning om, at der til punkt 72 fra mødet den 26. november 2021 om indførelse af pålæg om fremvisning af coronapas, bliver tilføjet en beskrivelse af dialogen på mødet, herunder medarbejdersidens bemærkning om en øget bekymring på dagtilbudsområdet, som afledt af den stigende coronasmitte. Dette er efterfølgende tilføjet referat fra møde i hovedMED-udvalget den 26. november 2021.

## **Punkt 4: Godkendelse af dagsorden samt tids- og procesplan til ordinært møde den 24. februar 2022**

81.38.04-A00-1-22

### **Resume**

HovedMED-udvalget skal godkende dagsorden samt tids- og procesplan for det ordinære møde i hovedMED-udvalget den 24. februar 2022.

### **Sagsfremstilling**

HovedMED-udvalget skal godkende dagsorden samt tids- og procesplan for det ordinære møde i hovedMED-udvalget den 24. februar 2022.

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 den 24. februar 2022.

### **Beslutning**

HovedMED-udvalget godkendte dagsorden samt tids- og procesplan for mødet i hovedMED-udvalget den 24. februar 2022.

### **Bilag**

Tids- og procesplan - februar 2022

## Punkt 5: Nyt fra Arbejdsmiljø

87.00.10-A21-1-17

### Resume

HovedMED-udvalget orienteres med denne sag om status på arbejdsmiljøindsatsen 4. kvartal 2021.

### Sagsfremstilling

Status på arbejdsmiljøindsatsen 4. kvartal 2021 indeholder følgende punkter:

1. Status sygefravær januar 2022
2. Status arbejdstilsynet
3. Nye regler for hjemmearbejde
4. Arbejdsskadestatistik 2021
5. Status udbud af Sundhedsordning

#### Ad 1) Status sygefravær januar 2022

Sygefraværet generelt er ultimo januar 2022 på 7,12 %. Til sammenligning udgjorde sygefraværet for januar 2021 5,21 %. Sygefraværet i de sidste 12 måneder er på 6,44 %.

Det skal bemærkes, at sygefravær begrundet i covid-19 ikke indgår i sygefraværdata i Targit. Der er udarbejdet en særskilt oversigt, som viser udvikling i fraværdsage begrundet med Covid-19 fra uge 48 og til den 9. februar 2022.

Der er et stigende fravær i januar 2022 på langt de fleste områder, som skal ses i sammenhæng med håndtering af covid-19 på kommunens mange arbejdspladser. Skanderborg Kommune er en af de kommuner på landsplan, som har haft det højeste incidenstal her i begyndelsen af 2022. Derfor må det forventes, at sygefraværet falder propotionalt med at pandemien aftager i de kommende måneder. Endvidere bemærked, at der er en vis usikkerhed om, hvorvidt sygdom begrundet i covid-19 er registeret som almindelig sygdom eller som sygdom begrundet i covid-19.

Sygefraværet for de enkelte aftale- og kontraktstyrede enheder fremgår af medsendte rapporter fra Targit.

#### Ad 2) Status arbejdstilsynet

Der er pr. 1. februar 2022 givet 87 grønne, 2 gule og 1 rød smiley. Den røde smiley er på Morten Børup Skolen og påbuddene omhandler kemisk risikovurdering og manglende APV. De gule smileys er på henholdsvis Sølund og Niels Ebbesen Skolen. Påbuddene omhandler sikkerhed i forhold til maskinsikkerhed, indeklimatekst, undersøgelse af ulykker og høje følelsesmæssige krav.

#### Ad 3) Nye regler for hjemmearbejde

Beskæftigelsesministeren har drøftet sagen med ordførerne fra de forskellige partier på Christiansborg, som nu er blevet enige om, hvad der skal gælde fremadrettet. Der er bred politisk opbakning til nye regler for hjemmearbejde. Fremover vil de særlige skærmregler først gælde efter mere end to dages regelmæssigt skærmarbejde.

Torsdag den 3. februar 2022 var alle Folketingets partier inviteret til møde i Beskæftigelsesministeriet til en drøftelse af nye regler for hjemmearbejde. På mødet blev regeringen sammen med Venstre, Dansk Folkeparti, Radikale Venstre og Konservative enige om en ny model for de arbejdsmiljøregler, der gælder ved hjemmearbejde.

I dag gælder en række særlige krav til indretning af såkaldte 'skærmarbejdspladser'. Reglerne indtræder, når skærmarbejdet enten foregår i hele arbejdstiden eller foregår regelmæssigt og arbejdstiden svarer til én dag eller mere inden for en normal arbejdsuge. De regler bliver nu lavet om.

Fremover vil reglen om, at arbejdstiden skal svare til én dag eller mere blive fastsat til mere end to dage om ugen set som et gennemsnit over cirka en måned. Dette gælder både skærmarbejde hjemme, på faste arbejdssteder og på skiftende arbejdssteder.

De nye regler forventes at kunne træde i kraft i slutningen af april 2022.

#### De særlige skærmregler

Når de særlige skærmregler gælder, må den ansatte – ligesom i dag – godt bruge sit private skrivebord, stol og computer til skærmarbejdet, hvis udstyret opfylder gældende krav (f.eks. justérbar stol og adskilt skærm og tastatur) i vejledningen om skærmarbejde.

Hvis den ansattes eget udstyr ikke opfylder kravene, skal arbejdsgiveren sørge for, at det nødvendige inventar og udstyr er til rådighed for den ansatte. Det kan arbejdsgiveren f.eks. gøre ved, at den ansatte får arbejdsudstyr som f.eks. computer, skærm, tastatur, mus, stol og lampe fra arbejdspladsen med hjem.

I kan finde mere information i pressemeddelelsen om nye regler for hjemmearbejde:

[Pressemeddelelse om nye regler for hjemmearbejde](#)

#### Ad 4) Arbejdsskadestatistik

I 2021 er der registreret 500 arbejdsulykker og 921 krænkende handlinger (krænkelser). Når der er tale om krænkende handlinger der er indberettet i Insubiz, er der tale om krænkelser, der førhen blev skrevet ned i en "kradsebog". En krænkende handling er ikke en arbejdsskade, før den har været behandlingskrævet, der har været sygfravær eller handlingen er politianmeldt.

Fælles for arbejdsulykkerne og krænkelserne er at størstedelen sker det første år af skadelidtes ansættelse. Således skete 40,5 % af krænkelserne indenfor det første år af skadelidtes ansættelse. På arbejdsskadeområdet ser det ud til, at skaderne sket det første år af skadelidtes ansættelse er faldet med 18,4%. Til gengæld steg antallet af skader i skadelidtes andet år med 50%.

Forventet fravær steg markant for 7–13 og 14–21 dage i både 2020 og 2021, hvilket indikerer, at det er her Covid-arbejdsskaderne befinder sig. Smittetrykket i Danmark er højt i årets første måneder i 2022 og Skanderborg Kommune havde det højeste incidentstal i landet, hvilket afspejles tydeligt i antallet af anmeldelser. Forsikringsafdelingen har samlet modtaget 316 anmeldelser om Covid-arbejdsskader. Heraf er 46,5 % konstateret smittet i perioden 1. januar 2022 – 4. februar 2022.

[1] Kilde: Insubiz BI

[2] Bemærk: 1 ansat kan have været ude for flere krænkelser

Oversigt over Covid-arbejdsskader 2020-2022 og samt oversigt over arbejdsskader 2021 udarbejdet til hovedMED-udvalget er vedlagt som bilag.

## Ad 5) Status udbud af Sundhedsordning

Udbud af Sundhedsordning er annulleret og bliver genudbudt med kontraktstart 1. september 2022. Falck fortsætter som leverandør frem til 1. september 2022.

Årsagen til annulleringen er, at 2 af de 3 indkomne tilbud var ukonditionsmæssige og der derfor ikke var tale om reel konkurrence.

## Indstilling

Chef for Byrådsbetjening og HR indstiller,

- at hovedMED-udvalget tager orienteringen til efterretning.

## Beslutning

Fraværende: Asbjørn Friis Jensen

HovedMED-udvalget tog orienteringen om Nyt fra Arbejdsmiljø til efterretning, idet hovedMED-udvalget påpegede, at det bør indskræpes for kommunens arbejdspladser, at covid-19-skader fortsat skal indberettes, på trods af at covid-19 ikke længere er en samfundskritisk sygdom. Der vil blive fulgt op på indberetningen af covid-arbejdsskader igen på møde i hovedMED-udvalget 7. juni 2022.

## Bilag

HMU\_Rapport.pdf

Sygefraværsudvikling i Handicapområdet januar2022.pdf

LMU rapport sygefraværsudvikling Ældreområdet januar 2022.pdf

Covid - pandame som fraværsårsag - rapport.pdf

Covid-arbejdsskader 2020 - 2022.docx

HovedMED-udvalget arbejdsskader 2021

## Punkt 6: Evaluering af 3i1

00.01.10-A00-1-20

### Resume

HovedMED-udvalget skal med denne sag evaluere 3i1.

### Sagsfremstilling

I 2021 og primo 2022 har alle arbejdspladser i Skanderborg Kommune gennemført 3i1 - evaluering af ledelse, trivsel samt psykisk og fysisk APV. Processen og tidsplanen for udarbejdelsen, formål og evaluering af 3i1 er beskrevet i det vedhæftede kommissorie.

Konceptet for 3i1 er udarbejdet med afsæt i input fra hovedMED-udvalget og koncernledelsen. På ordinært møde i hovedMED-udvalget i september 2019 var der en tidlig dialog om fremtidens måling af ledelse og trivsel. Opsamlingen på drøftelserne er vedhæftet som bilag. Koncernledelsen havde også en tidlig drøftelse af rammerne ud fra samme spørgsmål den 10. september 2019. Resultaterne af drøftelserne i koncernledelsen er vedhæftet som bilag.

Som opfølgning på gennemførelsen af 3i1 i organisationen er det i det vedhæftede kommissorie beskrevet, at hovedMED-udvalget i februar 2022 skal evaluere konceptet.

Formandsskabet besluttede den 13. december, at hovedMED-udvalgets evaluering af 3i1 skal understøttes af tilbagemeldinger fra én kontraktholder fra henholdsvis Sundhed, Omsorg og Handicap samt Børn og Unge.

På mødet under dette punkt deltager:

- Lars Dankert Jakobsen, Plejedistriktschef, Plejedistrikt Hørning
- Linda Kolling Pedersen, Skoleleder, Veng Skole og Børnehus

De 2 kontraktholdere vil orientere hovedMED-udvalget om deres praksiserfaringer med gennemførelse af 3i1 ud fra følgende temaer:

Understøttende materiale og undervisning

- Har det understøttende materiale og undervisning været let forståeligt og brugbart?
- Har materialet og undervisningen understøttet det I har haft brug for, for at kunne gennemføre 3i1?

Indsamling af data før dialogmøde

- Hvilken metode har I brugt til indsamling af viden/data før dialogmødet?
- Hvordan har processen i forhold til indsamlingen af viden/data før dialogmødet været?
- Hvordan har det været at behandle den viden/de data, som I fik inden dialogmødet?

Dialogmøder

- Gav rammerne for dialogmødet det resultat, som I ønskede?

- Oplevede I at hele arbejdspladsen deltog aktivt i dialogmødet?
- Fik I konkrete og brugbare forslag til indsatser og handlingsplaner?

### Opfølgning og feedback

- Hvordan har arbejdspladsen taget imod gennemførelse af 3i1 på denne måde?
- Hvordan har I arbejdet med 3i1 i lokalMED-udvalget og hvad har tilbagemeldingerne været herfra?
- Hvad har fungeret godt?
- Hvad har ikke fungeret godt?
- Hvilke opmærksomhedspunkter vil I give videre til når 3i1 skal gennemføres næste gang i 2024?

På baggrund af oplæg fra de 2 kontraktholdere samt supplerende viden fra medlemmerne i hovedMED-udvalget, skal hovedMED-udvalget evaluere konceptet for den netop gennemførte 3i1.

Tilbagemeldingerne fra hovedMED-udvalget skal indgå som en del af udarbejdelsen af den kommende evaluering af ledelse, trivsel samt fysisk og psykisk APV, der skal gennemføres i 2024.

## Indstilling

Chef for Byrådsbetjening og HR indstiller,

- at hovedMED-udvalget evaluerer konceptet for 3i1.

## Beslutning

HovedMED-udvalget blev orienteret om forløbet med gennemførelsen af 3i1, herunder de forskellige metoder for 3i1. Med henblik på en understøttelse af evalueringen orienterede kontraktholderne Lars Dankert Jakobsen og Linda Kolling Pedersen om deres praksiserfaringer med gennemførelsen af 3i1. Lars Dankert Jakobsens oplæg er vedlagt som bilag.

HovedMED-udvalget bemærkede, at det er vigtigt at tydeliggøre, at konceptet giver mulighed for lokale tilpasninger, bl.a. i forhold til form og tid til dialogmøder. HovedMED-udvalget bemærkede herudover, at det bør overvejes, om materialet kan gøres mere overskueligt, og at der bør ses på formuleringen af spørgsmålene i spørgeskemaet. Ved evalueringen blev endvidere lagt vægt på, at den lokale forandring er på bekostning af mulighederne for centrale data.

HovedMED-udvalget vedtog,

- at formandskabet tager nærmere stilling til den videre proces for evalueringen af 3i1 med henblik på at sikre tid og mulighed for at indhente alle relevante tilbagemeldinger. Opfølgning herpå dagsordenssættes på et kommende møde i hovedMED-udvalget.

## Bilag

Opsamling i koncernledelsen om evaluering af trivsel og ledelse

Resultat af gruppedrøftelse i hovedMED-udvalget om evaluering af trivsel og ledelse

Kommissorium for evaluering af trivsel, ledelse og APV

Lars Dankert Jacobsens oplæg vedr. evaluering af 3i1

## Punkt 7: 3i1 Statistik over indberettede handleplaner

00.01.10-A00-1-20

### Resume

HovedMED-udvalget skal med denne sag præsenteres for statistik over indberettede handleplaner for 3i1-evalueringen 2021, og drøfte om det giver anledning til centrale indsatser.

### Sagsfremstilling

Rammerne for 3i1-evalueringen har været forankret bredt i organisationen og understøttet af MED-organisationen. Der har været udarbejdet 3 metoder til at understøtte den gode proces. Den enkelte arbejdsplads har frit kunne vælge blandt de 3 metoder, samt om de ønskede at køre samme metode til alle evalueringer, eller om de ønsker fleksibilitet i forhold til forskellige metoder til forskellige evalueringer (trivsel/psykisk APV, fysisk APV og ledelse). Det enkelte lokalMED-udvalg har også selv kunnet vælge om deres evalueringer skulle være anonyme.

Mange arbejdspladser har lagt handleplanerne ind i Safetynet. Grundet Corona-situationen er der stadig arbejdspladser, der ikke har afholdt dialogmøder og derfor mangler at lægge handleplaner ind.

I Safetynet udvælger arbejdspladserne selv problemområdet og de oprettede problemområder kan ikke fjernes, når kategorierne først har været i brug (hvilket har været tilfældet i alle de år vi har haft Safetynet). Det er årsagen til, at de kommende statistikker kun kan trækkes på de anvendte problemområder. Der er arbejdspladser som, trods mange arbejdsmiljøhændelser, kun har oprettet en handleplan for den fysiske APV og en handleplan for trivsel/psykisk APV. Derfor er antallet af handleplaner ikke retvisende.

I Safetynet er der oprettet 355 spørgeskemaer. Ud af dem er 114 ikke-anonyme og 241 er anonyme. Det er ikke muligt at give et overblik over hvor mange arbejdspladser, der har anvendt de to andre metoder, da det ikke er muligt at lave et sådant udtræk.

Som opfølgning på gennemførelsen af 3i1 i organisationen er det i kommissoriet beskrevet, at hovedMED-udvalget i februar 2022 skal præsenteres for resultaterne fra evalueringen.

I den vedhæftede statistik ses:

- Handleplaner for Fysisk APV og trivsel/psykisk APV for hele Skanderborg Kommune
  - Topscoren for fysisk APV er:
    - "Indeklima, støj og belysning" og "Ergonomi"
  - Topscoren for psykisk APV er:
    - "Arbejdets organisering og indhold" og "Arbejdspres/arbejds mængde, samarbejde og opgaveløsning/rammer"
- Handleplaner for Fysisk APV og trivsel/psykisk APV for Børn og Unge
  - Topscoren for fysisk APV og trivsel/psykisk APV er:
    - "Indeklima, støj og belysning", "Ergonomi", "Arbejdets organisering og indhold" og "Arbejdspres/arbejds mængde, samarbejde og opgaveløsning/rammer"
- Handleplaner for Fysisk APV og trivsel/psykisk APV for kontraktholder skoleområdet
  - Topscoren for fysisk og psykisk APV er:
    - "Indeklima, støj og belysning" og "Arbejdets organisering og indhold", stærkt efterfulgt af "Ergonomi"
- Handleplaner for Fysisk APV og trivsel/psykisk APV for kontraktholder dagtilbudsområdet
  - Topscoren for fysisk og psykisk APV er:
    - "Ergonomi" og "Arbejdets organisering og indhold"
- Handleplaner for Fysisk APV og trivsel/psykisk APV for Plan, Teknik og Miljø
  - Topscoren for fysisk og psykisk APV er:

- "Ergonomi", "Plads og adgangsforhold" og "Arbejdspres/arbejds mængde, samarbejde og opgaveløsning/rammer"
- Handleplaner for Fysisk APV og trivsel/psykisk APV for Arbejdsmarked og Social
  - Topscoren for fysisk og psykisk APV er:
    - "Indeklima, støj og belysning" og "Arbejdspres/arbejds mængde, samarbejde og opgaveløsning/rammer"
- Handleplaner for Fysisk APV og trivsel/psykisk APV for Sundhed, Omsorg og Handicap
  - Topscoren for fysisk og psykisk APV er:
    - "Indeklima, støj og belysning" og "Ergonomi" og "Arbejdspres/arbejds mængde, samarbejde og opgaveløsning/rammer" og "Arbejdets organisering og indhold"
- Handleplaner for Fysisk APV og trivsel/psykisk APV for kontrakt Holdere under ældreområdet
  - Topscoren for fysisk og psykisk APV er:
    - "Ergonomi" og "Arbejdspres/arbejds mængde, samarbejde og opgaveløsning/rammer"
- Handleplaner for Fysisk APV og trivsel/psykisk APV for kontrakt Holdere under handicap
  - Topscoren for fysisk og psykisk APV er:
    - "Indeklima, støj og belysning", "Ergonomi", "Arbejdets organisering og indhold" og "Arbejdspres/arbejds mængde, samarbejde og opgaveløsning/rammer"
- Handleplaner for Fysisk APV og trivsel/psykisk APV for Udvikling, Kultur og Erhverv
  - Topscoren for fysisk og psykisk APV er:
    - "Indeklima, støj og belysning" og "Arbejdets organisering og indhold"

HovedMED-udvalget bedes drøfte om statistikken over handleplaner giver anledning til at iværksætte centrale indsatser, eller om der er temaer, der skal tages med videre i de 3 områdeMED-udvalg.

## Indstilling

Chef for Byrådsbetjening og HR indstiller,

- at hovedMED-udvalget tager præsentationen af statistik over indberettede handleplaner for 3i1-evalueringen 2021 til efterretning og drøfter om det giver anledning til centrale indsatser.

## Beslutning

HovedMED-udvalget tog præsentationen af statistik over indberettede handleplaner for 3i1-evalueringen 2021 til efterretning.

HovedMED-udvalget vedtog,

- at Arbejdsmiljø følger op på behovet for centrale indsatser, når alle områder har indberettet handleplaner.

## Bilag

Statistik 3i1 handleplaner 2021

## **Punkt 8: Emner til drøftelse på dialogmøde med Økonomi- og Erhvervsudvalget den 9. marts 2022**

81.38.04-A00-1-22

### **Resume**

HovedMED-udvalget skal under dette punkt drøfte og beslutte om rekrutterings- og fastholdelsesudfordringer i Skanderborg Kommune skal være emnet, der ønskes drøftet med Økonomi- og Erhvervsudvalget på dialogmødet den 9. marts 2022.

### **Sagsfremstilling**

HovedMED-udvalget og Økonomi- og Erhvervsudvalget mødes én gang årligt til dialogmøde. Her drøftes de aktuelle og strategiske temaer, som har betydning for arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold i kommunen. Dialogmødet er fastsat til den 9. marts 2022.

Forslag til emne til dialogmødet: Drøftelse af rekruttering- og fastholdelsesudfordringer i Skanderborg Kommune.

Baggrunden for forslag til emne er den nationale udfordring med mangel på arbejdskraft til velfærdsområderne, både på kort og længere sigt. Denne udfordring deler Skanderborg Kommune med mange andre offentlige organisationer.

Der er mange forhold, som har indflydelse og påvirker denne nationale udfordring. F.eks. at det er små årgange, der er på vej ind på arbejdsmarkedet og store årgange, der forlader det. Søgning til de offentlige velfærdsuddannelser har også en stor indflydelse på tilgangen af medarbejdere til velfærdsområderne. Da der samtidig er stor efterspørgsel på arbejdskraft på det private arbejdsmarked kan det medføre, at offentlige og private virksomheder kommer til at konkurrere om den samme arbejdskraft.

Økonomiudvalget vedtog den 25. august 2021, at der skal formuleres en strategi for rekruttering og fastholdelse som et nyt spor i Personalepolitikken - herunder, at der udarbejdes en handleplan for arbejdet med rekruttering og fastholdelse af medarbejdere på de kommunale velfærdsområder. HovedMED-udvalget vil på mødet den 24. februar 2022 blive præsenteret for forslag til revideret strategispør i personalepolitikken med bl.a. afsæt i input fra HMU-seminaret den 25. november 2021.

Efterfølgende har Byrådet fulgt op på dette i forbindelse med vedtagelsen af Budget 2022-2025. Heri indgår et ”Spør 7: Rekruttering og fastholdelse”, hvor det præciseres, at en analyse af udfordringen skal prioriteres i foråret 2022.

En foreløbig analyse har vist, at der lokalt og decentralt i områderne arbejdes med en række tiltag, der sigter på at imødegå udfordringer med rekruttering og fastholdelse af medarbejdere og ledere. Men tallene viser også, at der er forskellige udfordringer på de kommunale arbejdspladser, som spiller ind i denne problemstilling – det gælder f.eks. personaleomsætningen og sygefraværet, som nogle steder er relativt højt.

Samlet tilsiger den foreløbige analyse, at det på kort sigt bliver afgørende at værne om Skanderborg Kommune som en attraktiv arbejdsplads. I første omgang er det således vurderingen, at høj kvalitet på arbejdspladsen – det vil sige en god arbejdskultur samt et godt arbejdsfællesskab med kompetente medarbejdere og god ledelse – er den faktor, som på kort sigt er mest afgørende for muligheden for at tiltrække og fastholde dygtige medarbejdere og ledere.

Skanderborg Kommune er i udgangspunktet en attraktiv arbejdsplads, men en god arbejdsplads kommer og bevares ikke ’af sig selv’. Det skal og bliver der værnet om – og det skal og bliver der arbejdet med.

Med afsæt i ovennævnte vurdering er udgangspunktet for handleplanen for rekruttering og fastholdelse, at fokus i første omgang rettes mod tre indsats. Det er indsats, som delvist er igangsat, men hvor et styrket fokus og en styrket indsats vurderes på kort sigt at kunne gøre den største forskel i forhold til rekruttering og fastholdelse lokalt i organisationen. Herefter vil handleplanen over tid – og i takt med uddybende analyser af udfordringerne på mellemlang og lang sigt – blive udbygget med forslag til flere indsats.

Handleplanen for 2022 omfatter følgende tre indsats for at styrke rekrutteringsgrundlaget og tiltrække og fastholde medarbejdere i Skanderborg Kommune:

1. Øget indsats for håndtering af sygefravær
2. God modtagelse af nye kollegaer
3. Styrket rekrutteringsgrundlag

Forslaget til handleplan sigter efter, at Skanderborg Kommune agerer fremadsynet og ambitiøst på de udfordringer med rekruttering og fastholdelse, som organisationen står overfor – på både kort og lang sigt. I første omgang sættes der ind netop der, hvor vi umiddelbart vurderer, at vi bedst kan understøtte håndteringen af den udfordring, som vi står i netop nu. Det er vigtigt at holde sig for øje, at der samtidig foregår mange andre initiativer - både på nationalt plan, f.eks. med at sikre uddannelsespladser nok til velfærdsområderne og lokalt i Skanderborg Kommune, typisk der hvor der pt. er de største udfordringer med at kunne rekruttere medarbejdere, f.eks. på Sølund.

Dialogmødet vil blive indledt med et kort oplæg om relevante data på personaleområdet og en kort gennemgang af de tre forslag til indsats som oplæg til den videre drøftelse med Økonomi- og Erhvervsudvalget.

## **Indstilling**

Formanden indstiller,

- at hovedMED-udvalget drøfter og beslutter om rekruttering- og fastholdelseudfordringer i Skanderborg Kommune skal være emne til drøftelse med Økonomi- og Erhvervsudvalget på dialogmødet den 9. marts 2022.

## **Beslutning**

HovedMED-udvalget vedtog,

- at rekrutterings- og fastholdelsesudfordringer i Skanderborg Kommune skal være emne til drøftelse med Økonomi- og Erhvervsudvalget på dialogmødet den 9. marts 2022.

# Punkt 9: Evaluering af den administrative omorganisering i forbindelse med klar til fremtiden

00.01.00-A00-69-20

## Resume

HovedMED-udvalget evaluerer med denne sag den administrative omorganisering i forbindelse med Klar til Fremtiden.

## Sagsfremstilling

På møde i hovedMED-udvalget i november blev det besluttet, at hovedMED-udvalget skal evaluere den administrative omorganisering i forbindelse med Klar til Fremtiden.

Evalueringen tager udgangspunkt i procedureretningslinjen for større rationaliserings- og omstillingsprojekter. Procedureretningslinjens formål er bl.a. at sikre tryghed, åbenhed og medinddragelse både før, under og efter en organisationsændring. Retningslinjen indeholder minimumskrav til inddragelse af MED-organisationen, herunder bl.a. om tidlig inddragelse af medarbejdere via drøftelse i MED-udvalg, inddragelse af tillidsrepræsentanter samt om tilstrækkelig tid til forberedelse og drøftelse i MED-udvalg.

Med baggrund i procedureretningslinjen er der udarbejdet en drejebog som et ledelsesværktøj til brug for planlægning af processen, herunder inddragelsen af MED-udvalg. Procedureretningslinjen og drejebogen samt bilag med information til ledere og medarbejdere er vedlagt punktet til hovedMED-udvalgets orientering.

Der ønskes en evaluering af, hvordan processen for den administrative omorganisering er oplevet, hvad der har virket godt, og hvad der kan forbedres. Herudover ønskes en evaluering af, om procedureretningslinjen blev fulgt og om formålet med procedureretningslinjen blev opfyldt, herunder hovedMED-udvalgets overvejelser og bemærkninger til bl.a. følgende elementer i processen:

- Rettidig og løbende inddragelse af medarbejderne via drøftelse i de berørte MED-udvalg
- Løbende orientering af berørte medarbejdere og tillidsrepræsentanter om drøftelser og beslutninger
- Tilstrækkelig tid for medarbejdere (MED-udvalg) til forberedelse og drøftelse af arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljømæssige konsekvenser af den påtænkte ændring, med henblik på at sikre, at medarbejdernes viden om arbejdsopgaverne, synspunkter og forslag kan indgå i beslutningsgrundlaget

På baggrund af hovedMED-udvalgets evaluering af den administrative omorganisering samt evalueringen af organisationsændringen i Sundhed, Omsorg og Handicap, som er planlagt til møde i hovedMED-udvalget i juni, vil der ledelsesmæssigt blive taget stilling til, om der er behov for justeringer i drejebogen for større organisationsændringer.

Afdelingsleder Helle Mohr Therkildsen, Personalejuridisk Afdeling, deltager under punktet.

## Indstilling

Formandsskabet indstiller,

- at hovedMED-udvalget evaluerer den administrative omorganisering i forbindelse med Klar til Fremtiden.

## Beslutning

HovedMED-udvalget evaluerede den administrative omorganisering i forbindelse med Klar til Fremtiden.

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

## **Bilag**

Procedureretningslinje for drøftelse af større rationaliserings- og omstillingsprojekter

Drejebog for større organisationsændringer

Bilag til drejebog - information til ledere og medarbejdere

# Punkt 10: God modtagelse - implementering i 2022

81.00.00-A26-2-17

## Resume

HovedMED-udvalget præsenteres med denne sag for en status på anvendelsen af konceptet God modtagelse og den digitale understøttelse af konceptet. HovedMED-udvalget kommenterer på den baggrund plan samt tids- og procesplan for en styrket implementering i 2022 og giver input til en ny retningslinje for den gode modtagelse.

## Sagsfremstilling

I personalepolitikken beskrives det, at enhver nyansat skal føle sig velkommen fra første arbejdsdag og bydes indenfor, så han eller hun hurtigt bliver fortrolig med sin nye arbejdsplads. Med det afsæt har vi i Skanderborg Kommune i 2019-2021 introduceret konceptet god modtagelse og udviklet en digital understøttelse i e-rekrutteringssystemet Signatur.

Formålet med konceptet og den digitale understøttelse er, at professionalisere ansættelsesproces, introduktion og god modtagelse i hele organisationen samt at lette og professionalisere den administrative proces i forbindelse hermed. I den sammenhæng er der også fokus på at styrke håndteringen af persondata og effektiviteten i processerne.

God modtagelse bidrager til trivsel, fastholdelse og en kvalificeret opgaveløsning. Det indebærer, at nyansatte støttes af en mentor og tilbydes et forløb, hvor vi gør vores bedste for at klæde den nye medarbejder eller leder godt på. Konceptet for god modtagelse bidrager desuden til at brande Skanderborg Kommune som en attraktiv arbejdsplads.

I konceptet arbejdes der både med pre-boarding og onboarding, som er de faglige termer for den introduktion, organisatorisk socialisering og modtagelse, der ligger henholdsvis 14 dage før tiltrædelsen og det første år efter tiltrædelsen. Der er udarbejdet et overordnet program i Signatur for den gode modtagelse af alle kontraktholdere, alle ledere og alle medarbejdere, samt program for alle ledere og alle medarbejdere på Fælleden. Disse programmer skal tilpasses inden for de enkelte fagområder og enheder for at være relevante i de enkelte modtagelsesforløb.

Vejledningen i God modtagelse er vedlagt.

Status og indsats for styrket implementering

Dele af organisationen anvender i dag modtagelsesmodulet i Signatur, mens andre dele har udskudt implementeringen pga. andre prioriteringer. Data fra Signatur ift. dette eftersendes og præsenteres på mødet.

Desuden indsamles der data fra nye kollegaer, der afslutter et modtagelsesforløb i Signatur. Rapport vedlagt.

Handleplanen for rekruttering og fastholdelse, som HovedMED-udvalget har bidraget til den 25. november 2021, sætter i 2022 et fornyet fokus på, at hele organisationen tager modtagelsesmodulet i anvendelse. Byrådssekretariatet og HR foreslår at det gøres ved, at:

- Konceptet evalueres. Der hentes data, der giver overblik over hvor konceptet bruges, og hvor der mangler implementering. Derudover arbejdes der med at lave en forbindelse mellem Signatur og Ledelsesinformationssystemet Targit, således at der løbende forelægger data på rekrutteringer og modtagelsesforløb

inden for de enkelte områder. Desuden arbejdes der på at få bedre data på kandidatoplevelsen og oplevelsen af den gode modtagelse fra nye medarbejdere.

- Der udarbejdes en ny retningslinje for Den gode modtagelse til erstatning for den vedlagte vejledning, der blev udarbejdet i 2019. Her fremgår at konceptet og den digitale understøttelse af god modtagelse skal anvendes i alle rekrutteringer. Det indebærer, at der lokalt etableres tilpassede skabeloner for forløb for alle ledere- og medarbejdere.
- Byrådssekretariatet og HR understøtter fortsat fagsekretariater og kontraktenheder i at tilpasse modtagelsesprogrammer.
- Byrådssekretariatet og HR udbyder fortsat kurser for både skabelonansvarlige og ledere/administrative medarbejdere.

Udgifterne til udviklingen af modtagelsesmodul i Signatur er afholdt, og udgifterne til det årlige abonnement på systemet afholdes af Byrådssekretariatet og HR. Derudover vil den fulde implementering kræve arbejdstimer både i Byrådssekretariatet og HR, øvrige fagsekretariater og stabe samt lokalt inden for de enkelte kontraktenheder. Udgifter til bedre datamateriale, til den løbende evaluering af god modtagelse, kan blive aktuelt. Det vil i så fald indgå i den samlede handleplan for rekruttering og fastholdelse.

#### Tids- og procesplan

24. februar 2022: HMU præsenteres for status på konceptet og den digitale understøttelse af konceptet og giver input til en ny retningslinje for Den gode modtagelse.

3. maj 2022: Koncernledelsen præsenteres for status, plan for styrket implementering og ny retningslinje.

8. juni 2022: Retningslinje for den gode modtagelse indstilles til godkendelse i hovedMEDudvalget.

Sideløbende hermed udbydes der kurser i god modtagelse, erfagrunder med lokalt udpegede skabelonansvarlige og Byrådssekretariatet og HR understøtter lokalt udarbejdelsen af skabeloner og undervisning i brugen af systemet.

Chefkonsulent Pernille Bang deltager under punktet.

### **Indstilling**

Chef for Byrådsbetjening og HR indstiller,

- at hovedMED-udvalget drøfter plan samt tids- og procesplan for en styrket implementering af God modtagelse af nye kollegaer og giver input til en ny retningslinje for God modtagelse af nye kollegaer.

### **Beslutning**

HovedMED-udvalget blev orienteret om og drøftede plan samt tids- og procesplan for en styrket implementering af God modtagelse af nye kolleger, og gav input til ny retningslinje for God modtagelse af nye kolleger.

HovedMED-udvalget vedtog,

- at HR laver oplæg til ny retningslinje for God modtagelse af nye kolleger, som fremlægges på hovedMED-udvalgets møde den 7. juni 2022.

### **Bilag**

God modtagelse af nye kollegaer 2019

Rapport over besvarelser fra nye kollegaer i God modtagelse

Eftersendelse af bilag til dagsorden til møde i HMU den 24. februar 2022, punkt 10 om God modtagelse

# Punkt 11: Nyt strategispor i Personalepolitikken: Rekruttering og fastholdelse

00.15.00-A21-10-21

## Resume

Med denne sag drøfter og indstiller hovedMED-udvalget revideret Personalepolitik, herunder nyt strategispor vedrørende rekruttering og fastholdelse, til videre behandling i Økonomiudvalget.

## Sagsfremstilling

Som afsæt for det videre arbejde med rekruttering og fastholdelse har Økonomiudvalget ønsket et nyt strategispor i Personalepolitikken og en konkret handleplan vedr. rekruttering og fastholdelse. Det indgår i den politiske budgetaftale 2022-25 som Spor 7: Rekruttering og fastholdelse. Kommissorium for arbejdet med strategispor og handleplan er godkendt i Økonomiudvalget den 18. november 2021. HovedMED-udvalget har på møde den 25. november 2021 givet input til strategispor og handleplan.

Med denne sag behandles arbejdet med et nyt strategispor i Personalepolitikken, der fungerer som ramme for handleplanen. Arbejdet med den konkrete og prioriterede handleplan behandles særskilt.

Strategisporet beskriver den overordnede politiske intention og strategi for rekruttering og fastholdelse, mens handleplanen sætter rammen om prioriterede handlinger, indsatser og fokusområder.

Strategisporets indhold dækker over fem temaer:

Rekruttering: Styrket fokus på at kunne tiltrække flere kandidater, og fastholde den professionelle rekruttering

Modtagelse: Onboarding/introduktion

Branding: En attraktiv arbejdsplads, den gode historie, kommunikation, kendskab, tiltrækning, markedsføring, omdømmepleje. Internt og eksternt perspektiv

Øge udbuddet af arbejdskraft: Flere forskellige målgrupper, ansættelsesformer, timetal osv.

Fastholdelse: At ledere og medarbejdere bliver i organisationen i et lidt længere arbejdsliv, i lidt flere timer/uge. Desuden fokuseret på en lav personaleomsætning.

Forslag til revideret Personalepolitik, herunder nyt strategispor: Rekruttering og fastholdelse, er vedlagt. Koncernledelsen kvalificerer udkastet d. 22. februar 2022, hvorfor et evt. tilrettet forslag vil blive præsenteret for hovedMED-udvalget under punktet. Til orientering er den aktuelle Personalepolitik ligeledes vedlagt. Det kan bemærkes, at også strategisporet God ledelse har gennemgået en mindre redaktionel ændring, som følge af et nyt ledelsesgrundlag. Det er behandlet særskilt i hovedMED-udvalget den 26. november 2022.

Forslaget til revideret personalepolitik med ændring af Strategisporene, God ledelse samt Rekruttering og fastholdelse, godkendes gennem en proces, hvor hovedMED-udvalget d. 24. februar 2022 og Økonomi- og Erhvervsudvalget den 3. marts 2022 drøfter og indstiller den reviderede Personalepolitik til godkendelse i Byrådet den 30. marts 2022.

Chefkonsulent Pernille Bang deltager under punktet.

## **Indstilling**

Chef for Byrådsbetjening og HR indstiller,

- at hovedMED-udvalget drøfter og indstiller den reviderede Personalepolitik, herunder det nye strategispor, til videre behandling i Økonomi- og Erhvervsudvalget.

## **Beslutning**

HovedMED-udvalget drøftede og indstillede den reviderede Personalepolitik, herunder det nye strategispor, til videre behandling i Økonomi- og Erhvervsudvalget. HovedMED-udvalget opfordrede i den forbindelse til, at det nye strategispor kaldes Fastholdelse og Rekruttering frem for Rekruttering og Fastholdelse.

## **Bilag**

Personalepolitik jan22

Personalepolitik 2021

Eftersendelse af bilag til dagsorden til møde i HMU den 24. februar 2022, punkt 10 om God modtagelse

## **Punkt 12: Den økonomiske situation i Skanderborg Kommune**

81.38.04-A00-1-22

### **Resume**

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

### **Sagsfremstilling**

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

Punktet er et fast punkt på dagsordenen.

### **Indstilling**

Direktør Asbjørn Friis Jensen indstiller,

- at hovedMED-udvalget tager orienteringen til efterretning.

### **Beslutning**

HovedMED-udvalget tog orienteringen til efterretning.

# Punkt 13: Budgetprocessen for Budget 2023-2026

00.30.10-S55-42-21

## Resume

HovedMED-udvalget orienteres med denne sag om budgetprocessen for Budget 2023-2026.

## Sagsfremstilling

Budgetprocessen for Budget 2023-2026 er godkendt i Byrådet den 26. januar 2022 og vedhæftet dagsordenspunktet som bilag.

Dialogmøde Økonomi- og Erhvervsudvalget og hovedMED-udvalget

Økonomi- og Erhvervsudvalget og hovedMED-udvalget har dialogmøde den 9. marts 2022. HovedMED-udvalget har mulighed for at give input til budgetprocessen på mødet.

Budgetstatusmøder, hvor hovedMED-udvalget kan deltage

Der afholdes budgetstatusmøde den 20. juni 2022, hvor de umiddelbare konsekvenser af Økonomiaftalen mellem KL og Regeringen præsenteres, forandringer fra udvalgene (drift og anlæg) overleveres til Byrådet mv. HovedMED-udvalget inviteres til at deltage i budgetstatusmødet indtil eventuelle politiske forhandlinger påbegyndes.

Der afholdes budgetstatusmøde den 18. august 2022. Konsekvenserne af økonomiaftalen mellem KL og Regeringen samt budgettet til 1. behandling præsenteres på mødet. HovedMED-udvalget inviteres til at deltage i budgetstatusmødet indtil eventuelle politiske forhandlinger påbegyndes.

Handlekatalog - 50 mio. kr.

Byrådet har besluttet, at administrationen i første halvår af 2022 skal udarbejde et handlekatalog med forslag til servicereduktioner fordelt på politikområder. Handlekataloget skal have en størrelse på 50 mio. kr. og afleveres til Byrådet inden budgetstatusmødet i juni.

Koncernledelsen har besluttet følgende tids- og procesplan for udarbejdelsen af handlekataloget på 50 mio. kr.:

- 22. marts 2022: Koncernledelsesmøde  
Valg af forslag til handlekataloget ud fra handlekataloget fra sidste år og eventuelt forslag fra bruttokataloget på 120 mio. kr. fra 2020 med henblik på efterfølgende opdatering og eventuel tilretning af de konkrete forslag. Cheferne har endvidere inden mødet den 22. marts 2022 en dialog med egne områders kontraktholdere om, om der kan være nye ideer til handlekataloget.
- 25. april 2022: Koncernledelsesmøde  
Forslag til handlekataloget vedtages og udsendes efterfølgende til kvalificering og udtalelse i hovedMED-udvalget (HMU), områdeMED-udvalget (OMU) og lokalMED-udvalg (LMU).
- Uge 17 og 18: HMU/OMU/LMU  
Handlekataloget på 50 mio. kr. til kvalificering og udtalelse i HMU/OMU/LMU  
Handlekataloget sendes til HMU/OMU/LMU tirsdag den 26. april og deadline for tilbagemelding er fredag den 6. maj 2022.

- 19. maj 2022: Koncernledelsesmøde  
Kvalificering og udtalelse fra HMU/OMU/LMU drøftes. Handlekataloget vedtages.
- 13. juni 2022: Koncernledelsesmøde  
Evt. drøftelse af handlekataloget igen, før det sendes til Byrådet før budgetstatusmødet.

Handlekatalog - evt. yderligere forslag

Byrådet har endvidere besluttet, at de tager stilling til, om der er brug for yderligere forslag til handlekataloget på budgetstatusmødet i juni.

KL og Regeringen indgår økonomiaftale for Budget 2023 i begyndelsen af juni. Hvis det som følge heraf viser sig, at der er behov for et større råderum, kan Byrådet på budgetstatusmødet i juni beslutte at forhøje størrelsen af handlekataloget. Det udvidede handlekatalog skal fremsendes til Byrådet inden budgetseminaret i september 2022.

Koncernledelsen har besluttet følgende administrative tids- og procesplan for udarbejdelsen af eventuelle yderligere forslag til handlekataloget:

- 21. juni 2022: Koncernledelsesmøde  
Processen aftales og igangsættes
- 22. juni 2022 - 30. juni 2022: HMU/OMU/LMU - idefasen  
HMU/OMU/LMU kan indsende forslag til handlekataloget
- 1. august 2022: Yderligere forslag til handlekatalog afleveres til Økonomifunktionen
- 9. august 2022: Koncernledelsesmøde  
Forslag besluttet og sendes efterfølgende til kvalificering og udtalelse i HMU/OMU/LMU
- 10. august 2022 - 15. august 2022: HMU/OMU/LMU  
Yderligere forslag til handlekataloget sendes til kvalificering og udtalelse i HMU/OMU/LMU
- 23. august 2022: Koncernledelsesmøde  
Handlekataloget med yderligere forslag vedtages og sendes derefter til Byrådet

Tidsplanen er stram. Det er derfor nødvendigt, at der reserveres tid til møderne allerede nu - også selvom det endnu er uvist, om der skal udarbejdes yderligere forslag til handlekataloget fra juni.

Byrådssekretariatet og HR orienterer alle områdeMED-udvalg og lokalMED-udvalg om tidsplanerne for udarbejdelsen af handlekataloget, herunder eventuelle yderligere forslag. således at møderne allerede nu kan reserveres til primo 2022.

Ændringsforslag til kommentering

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

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

## Indstilling

Chef for Økonomi, Digitalisering og Indkøb indstiller,

- at hovedMED-udvalget tager orienteringen om budgetprocessen for Budget 2023-2026 til efterretning.

## **Beslutning**

HovedMED-udvalget tog orienteringen til efterretning.

Oplæg/præsentation fra mødet er vedlagt som bilag.

## **Bilag**

Politisk budgetproces for Budget 2023-2026 (Godkendt af Byrådet den 26. januar 2022)

Oplæg vedr. budgetprocessen til HMU-møde 240222

## Punkt 14: Evaluering af MED-grunduddannelsen

81.38.04-A00-1-22

### Resume

HovedMED-udvalget skal med dette punkt evaluere MED-grunduddannelsen i Skanderborg Kommune samt beslutte, hvilke emner der skal dagsordensættes på MED-grunduddannelsen 2022.

### Sagsfremstilling

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

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

MED-grunduddannelsen gives med det formål at:

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

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

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

MED-grunduddannelsen i Skanderborg Kommune er opbygget over 2 hele sammenhængende dage og udbydes 4 gange årligt. I 2022 varetager PUF undervisningen de første 3 undervisningsgange efter det fastsatte koncept. Herefter varetager specialkonsulent Lisa Kirkegaard fra HR undervisningen.

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

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

I 2021 blev rammerne for afholdelse af MED-grunduddannelsen tilpasset grundet COVID-19. De første to hold blev således afholdt som 1 dags-webinarer. Forventningen er, at undervisningen i 2022 kan gennemføres som fysiske kurser. Hvis der på ny indføres covid-19-restriktioner, som har indflydelse på undervisningen, vil undervisningen blive tilpasset herefter.

Medlemmer af MED-udvalg har efter MED-rammeaftalen ret til en årlig uddannelsesdag (klippekortmoduler), hvor de kan sætte fokus på et emne, som har særlig betydning for udvalgets arbejde. Som tema blev i 2021 valgt Strategisk fokus på sygefravær, herunder materialet vedrørende håndtering af stress udarbejdet af Pernille Steen Pedersen.

Som tema for uddannelsesdag(e) i 2022 foreslås Øget indsats for håndtering af sygefravær. Den øgede indsats for håndtering af sygefravær er en af tre indsatser i handleplanen og strategisporet for styrkelse af rekruttering og fastholdelse, og indgår også i forhold til udviklingsmål i alle aftaler/kontrakter. Derfor er kendskab til indsatsen også relevant for den samlede MED-organisation.

Uddannelsesdagen kan evt. afholdes som to halve dage.

Antal deltagere på MED-grunduddannelsen 2021:

Hold 1: 24. marts 2021 (afholdt som webinar): 14 deltagere

Hold 2: 16. juni 2021 (afholdt som webinar): 7 deltagere

Hold 3: 15. - 16. september 2021: 18 deltagere

Hold 4: 10. - 11. november 2021: 19 deltagere

Priser (fastlagt 1. januar 2013)

MED-grunduddannelse 2 dage: 1.800 kr. inklusiv forplejning og materialer / 900 kr. ved webinar inklusiv materiale

Opfølgingskurser/klippekort 1 dag: 900 kr. inklusiv forplejning og materialer

Opfølgingskurser/klippekort ½ dag: 450 kr. inklusiv forplejning og materialer

Datoer for undervisning 2022

Hold 1: 16. - 17. marts 2022

Hold 2: 13. - 14. juni 2022

Hold 3: 6. - 7. september 2022

Hold 4: 9. - 10. november 2022

## **Indstilling**

Chef for Byrådsbetjening og HR indstiller,

- at hovedMED-udvalget tager orienteringen til efterretning
- at hovedMED-udvalget godkender indsatsen om Øget indsats for håndtering af sygefravær som tema på uddannelsesdage/klippekortmoduler i 2022
- at hovedMED-udvalget godkender, at varighed og form på MED-grunduddannelsen tilpasses, hvis der på ny indføres restriktioner grundet COVID-19

## **Beslutning**

Fraværende: Lis Kaastrup

HovedMED-udvalget tog orienteringen om MED-grunduddannelsen 2021 til efterretning.

HovedMED-udvalget godkendte, at tema på uddannelsesdage/klippekortmoduler i 2022 bliver indsatsen Øget indsats for håndtering af sygefravær, samt at varighed og form på MED-grunduddannelsen i Skanderborg Kommune 2022 kan tilpasses eventuelle restriktioner grundet covid-19.

HovedMED-udvalget godkendte endvidere, at der udbydes tema om den nye MED-aftale på uddannelsesdage/klippekortmoduler i 2022, særligt målrettet tillidsrepræsentanter i organisationen.

## **Punkt 15: Nyt fra chef for Byrådsbetjening og HR**

81.38.04-A00-1-22

### **Resume**

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

### **Sagsfremstilling**

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

Punktet er et fast punkt på dagsordenen.

### **Indstilling**

Chef for Byrådsbetjening og HR indstiller,

- at hovedMED-udvalget tager orienteringen til efterretning.

### **Beslutning**

Fraværende: Lis Kaastrup

Chef for Byrådsbetjening og HR Runa Brøchner orienterede om, at den nye rammeaftale om seniorpolitik vil blive dagsordenssat på det kommende møde i hovedMED-udvalget den 7. juni 2022. Rammeaftalen indeholder flere tiltag, som har relation til fastholdelse og rekruttering, herunder brug af seniorsamtaler, oprettelse af seniorstillinger mv.

## **Punkt 16: Orientering fra medarbejderrepræsentanterne i hovedMED-udvalget**

81.38.04-A00-1-22

### **Resume**

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

### **Sagsfremstilling**

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

Punktet er et fast punkt på dagsordenen.

### **Indstilling**

Næstformanden indstiller,

- at hovedMED-udvalget tager orienteringen til efterretning.

### **Beslutning**

Fraværende: Lis Kaastrup

Medarbejderrepræsentanterne i hovedMED-udvalget orienterede om, at der nogle steder er en bekymring for, hvordan det står til, når vi kommer på den anden side af corona. Specifikt blev sygemeldingsprocedurer nævnt, hvor leder nogle steder har været nødsaget til at uddelegere opgaven med at tage imod sygemeldinger til en kollega grundet corona-situationen. Medarbejderrepræsentanterne rettede derfor en opmærksomhed på, at der lokalt bliver set på sygemeldingsprocedurer igen. Medarbejderrepræsentanterne nævnte endvidere, at der nogle steder er oplevet svært at gøre brug af barns 1. og 2. sygedag, da driften har været presset grundet corona-fravær.

Medarbejderrepræsentanterne vil tage emnerne op igen, hvis det viser sig at der er tale om generelle udfordringer.

## **Punkt 17: Orientering om feriefonden**

81.16.00-G01-8-18

### **Resume**

HovedMED-udvalget skal med den sag orienteres om status på Feriefondens arbejde i 2021.

### **Sagsfremstilling**

Den 27. januar 2022 mødtes formand og næstformand fra hovedMED-udvalget med formand og sekretær for feriefonden for at blive orienteret om bestyrelsesarbejdet, udlejning, vedligeholdelse mv. for året 2021.

Kort notat fra Feriefonden er vedlagt.

Bestyrelsen i Feriefonden

Feriefondens bestyrelse består af 7 medlemmer. Valg til bestyrelsen skal ske hvert 3. år i november måned. Den nuværende bestyrelse er valgt for perioden 1. januar 2019 til 31. december 2021.

Feriefondens bestyrelse har p.t følgende medlemmer:

- Rene Sørensen, serviceleder Gyvelhøjskolen (formand)
- Rennie Lundstrøm, boenhedsleder, Landsbyen Sølund
- Bettina Lund, personale- og økonomikonsulent, Landsbyen Sølund (kasserer)
- Jens-Erik Dengsøe, leder af Entreprenørafdelingen
- Bente Uhre, Miljømedarbejder, Plan, Teknik, Miljø (indgået efter Brian Dinesen)

Følgende bestyrelsesmedlemmer er fratrukket og gået ud af bestyrelsen i 2021:

- Brian Dinesen udtrådt den 30.04.2021
- Henry Møller-Lassen udtrådt den 31.08.2021 (næstformand)
- Esben Cramer Korsvold udtrådt den 31.12.2021

Der er således 2 ledige pladser i bestyrelsen, og der er valg til bestyrelsen for perioden den 1. januar 2022 til 31. december 2024.

De nuværende 5 bestyrelsesmedlemmer ønsker alle genvalg og Feriefonden har i september 2021 via intranettet forsøgt at rekruttere nye medlemmer. Der er 4 som kunne være interesserede. Bestyrelsen har samtaler med alle interesserede og det forventes, at der i marts 2022 er en afklaring på hvilke nye medlemmer, der vælges ind, og hvorledes bestyrelsen konstituerer sig.

I forbindelse med valg for en ny valgperiode skal valget sædvanligvis godkendes på hovedMED-udvalgets møde i februar. Bestyrelsen anmoder om at hovedMED-udvalget delegerer kompetencen til efterfølgende at godkende valget til henholdsvis formand og næstformand for hovedMED-udvalget.

Status på feriehusene - se også vedlagte bilag:

Udover almindeligt vedligehold og diverse nødvendige indkøb på alle huse, er der i 2021 fjernet et spabad og købt nye senge i huset i Nørlev, installeret fibernet og tv-pakke i Egsmark og købt blødgøringsanlæg i Gråsten.

Alle huse har nu internet.

Bestyrelsen har undersøgt mulighederne for at lave en nøgleboks-løsning i husene. Det første tilbud de har indhentet er for dyrt, hvorfor løsningen afventer.

Udrejsetidspunktet er nu ændret til kl. 14.00 istedet for kl. 15.00.

### Udlejning

Bestyrelsen er tilfreds med udlejningen på de fleste huse, se vedlagte statistik for alle huse. Belægningsprocenten har været høj, 75%, et resultat som måske fremadrettet påvirkes af de nye muligheder for igen at rejse udenlands.

Udlejningstakster og udlejningsprocent fremgår ligeledes af det vedlagte bilag.

Bestyrelsen overvejer taksterne for 2023.

### Økonomi

Feriefonden er udfordret økonomisk som følge af, at uhævede mistede feriepenge er faldende, idet det dog skal bemærkes, at der har været en ekstra indbetaling for ferieåret 2018.

Oversigt over feriefondens økonomi fremgår af vedlagte notat, hvor regnskabet for 2020 fremgår. Driftsresultatet for 2021 foreligger endnu ikke. Såfremt et feriehus har et underskud 4 år i træk, skal feriefonden overveje mulige løsninger, herunder at sælge.

Feriefondens bestyrelse appellerede i 2021 til, at man overvejede at finde en anden løsning på de administrative omkostninger på 150.000 kr. Der er nu fundet en løsning, således at Feriefondens administrationsbidrag er 75.000 kr.

### Kommunikation

Feriefonden har tidligere haft god succes med en særlig indsats for at reklamere for feriefondens huse. Med lønsedlen den 1. november 2021 blev præsentation af Feriefonden udsendt samt mail til kontraktholdere, stabschefer og fagchefer med

henblik på at sprede budskabet om Feriefonden. Det havde en effekt og der var hurtigt en forøgelse af nye brugere til bookingsystemet. Det har ligeledes en effekt, at nyansatte bliver orienteret om Feriefonden ved ansættelse.

Notat vedrørende feriefonden, inkl. statistikker for udlejning, regnskab 2020, opgørelse over uhævede feriepenge og takster vedlægges.

## **Indstilling**

Formand og næstformand indstiller,

- at hovedMED-udvalget godkender orienteringen om Feriefonden samt at det delegeres til formand og næstformand for hovedMED-udvalget at godkende valg til bestyrelsen for ny valgperiode.

## **Beslutning**

Fraværende: Lis Kaastrup

HovedMED-udvalget godkendte orienteringen fra Feriefonden samt at det delegeres til formand og næstformand for hovedMED-udvalget at godkende valg til bestyrelsen for ny valgperiode.

## **Bilag**

Feriefondens notat til mødet d. 27.1.2022

## **Punkt 18: Årshjul for hovedMED-udvalget 2022**

81.38.04-A00-1-22

### **Resume**

HovedMED-udvalget orienteres med dette punkt om årshjul for hovedMED-udvalget 2022.

### **Sagsfremstilling**

HovedMED-udvalget skal med dette punkt orienteres om årshjul for hovedMED-udvalget 2022.

Punktet er et fast punkt på dagsordenen.

Årshjul for 2022 er vedhæftet som bilag.

### **Indstilling**

Formanden indstiller,

- at hovedMED-udvalget tager orienteringen til efterretning.

### **Beslutning**

Fraværende: Lis Kaastrup

HovedMED-udvalget tog orienteringen om årshjul for hovedMED-udvalget 2022 til efterretning, idet hovedMED-udvalget bemærkede, at ændringer i årshjulet fra møde til møde ønskes angivet tydeligt.

### **Bilag**

Årshjul for hovedMED-udvalget 2022.docx

# **Punkt 19: Eventuelt og evaluering af det ordinære møde i hovedMED-udvalget den 24. februar 2022**

81.38.04-A00-1-22

## **Resume**

HovedMED-udvalget skal med dette punkt drøfte emner under eventuelt og evaluere det ordinære møde den 24. februar 2022.

## **Sagsfremstilling**

HovedMED-udvalget drøfter under dette punkt emner under eventuelt og evaluerer det ordinære møde i hovedMED-udvalget den 24. februar 2022.

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

## **Indstilling**

Formanden indstiller,

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

## **Beslutning**

Fraværende: Lis Kaastrup

HovedMED-udvalget evaluerede dagens møde. Der var ingen punkter under eventuelt.

## **Bilag**

Kodeks af bæredygtigt MED-samarbejde