

REFERAT HovedMED-udvalget d. 20-11-2020

Mødedato Fredag d. 20. november 2020 kl. 08:00

Mødested Teams

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af referatet fra den 3. september 2020.....	3
Godkendelse af dagsorden samt tids - og procesplan for det ordinære møde i hovedMED-udvalget.....	4
Nyt fra Arbejdsmiljø.....	5
Den årlige arbejdsmiljø drøftelse.....	9
Drøftelse om sexisme - personalepolitikken.....	11
Vejledning om håndtering og forebyggelse af krænkende handlinger.....	13
325 aftalen.....	15
Evaluering af personalepolitik og procedureretningslinje for drøftelse af personalepolitik.....	16
Uddannelsesstrategi - elever, studerende og praktikanter.....	18
3i1 2021.....	20
Revurdering af jobbanken i Skanderborg Kommune.....	22
Ny lokal MED-aftale for Skanderborg Kommune pr. 1.januar 2021.....	24
Koncernchef for HR-staben orienterer.....	26
Medarbejderrepræsentanterne i hovedMED-udvalget orienterer.....	27
Drejebog - større organisationsændringer.....	28
Årshjul for hovedMED-udvalget 2021.....	30
Eventuelt og evaluering af det ordinære møde i hovedMED-udvalget den 20. november 2020.....	31

Punkt 62: Godkendelse af referatet fra den 3. september 2020

81.38.04-A00-1-20

Resume

HovedMED-udvalget skal godkende referatet fra det ordinære møde i hovedMED-udvalget den 3. september 2020.

Sagsfremstilling

HovedMED-udvalget skal med dette punkt godkende referatet fra det ordinære møde i hovedMED-udvalget den 3. september 2020.

Indstilling

Formanden indstiller,

- at hovedMED-udvalget godkender referatet fra det ordinære møde i hovedMED-udvalget den 3. september 2020.

Beslutning

Fraværende: Anton Madsen, Anne Grete Nydam

HovedMED-udvalget godkendte referatet fra det ordinære møde i hovedMED-udvalget den 3. september 2020.

Punkt 63: Godkendelse af dagsorden samt tids - og procesplan for det ordinære møde i hovedMED-udvalget den 20. november 2020

81.38.04-A00-1-20

Resume

HovedMED-udvalget skal godkende dagsorden, tids - og procesplan til det ordinære møde i hovedMED-udvalget den 20. november 2020 samt referatet fra den 22. september 2020.

Sagsfremstilling

HovedMED-udvalget skal godkende dagsorden samt tids - og procesplan til det ordinære møde i hovedMED-udvalget den 20. november 2020. HovedMED-udvalget skal desuden godkende referatet fra den 22. september 2020.

Tids - og procesplan er vedhæftet som bilag.

Indstilling

Formanden indstiller,

- at hovedMED-udvalget godkender dagsorden samt tids - og procesplan til det ordinære møde i hovedMED-udvalget den 20. november 2020.

Beslutning

Fraværende: Anton Madsen, Anne Grete Nydam

HovedMED-udvalget godkendte dagsorden samt tids - og procesplan til det ordinære møde den 20. november 2020. HovedMED-udvalget godkendte også referatet fra den 22. september 2020.

Bilag

Tids - og procesplan for mødet i hovedMED-udvalget 20. november 2020

Punkt 64: Nyt fra Arbejdsmiljø

87.00.10-A21-1-17

Resume

HovedMED-udvalget orienteres om status på arbejdsmiljøindsatsen 3. kvartal 2020.

Sagsfremstilling

Status på arbejdsmiljøindsatsen 3. kvartal 2020 indeholder følgende punkter:

1. Arbejdstilsynet status
2. Status sygefravær
3. Status arbejdsskader
4. Opfølgning udeblivelser i Sundhedsklinikken

AD. 1 Arbejdstilsynet status

Der er pr. 1. november 2020 givet 96 grønne, 5 gule og 3 rød smileys. De røde smileys er fordelt på 3 arbejdspladser i Børn og Unge. De gule smileys er fordelt på 4 arbejdspladser i Børn og Unge og 1 på handicapområdet. Påbudene omhandler indeklima, kemi, ergonomi, forebyggelse af vold og undersøgelse af ulykker. Begge sager om ulykker er bragt i orden og afsluttet.

AD. 2 Status sygefravær

Sygefraværet generelt

Sygefraværet er ultimo september 2020 på 5,18 % og var på 5,75 % i samme periode i 2019. Dvs. at sygefraværet er faldet med knap 10% i forhold til samme periode i 2019. Sygefraværet på de enkelte aftale- og kontraktstyrede enheder fremgår af vedlagte bilag "HMU-rapport stabe september 2020".

Det korte sygefravær (0-30 dage) ultimo september 2020 udgør 57,84 % og er faldende sammenlignet med de sidste tre år. Fraværprocenterne viser en mindre stigning for varighedsperioder med mere end 30 dages sygefravær.

Det skal i lighed med tidligere bemærkes, at de aktuelle tal fra TARGIT skal tages med forbehold, da sygefravær i forbindelse med COVID-19 ikke indgår i sygefraværprocenterne. Dette gør sig gældende for de kommuner, som anvender KMD-OPUS, da COVID-19-fravær registreres som "tjenestefri" og ikke som "sygdom".

Sygefraværet på ældreområdet

På ældreområdet udgør sygefraværet 6,9% for de seneste 12 måneder (oktober 2019 – september 2020), svarende til 12.081 sygefraværdsdage - omregnet til 45,9 fuldtidsstillinger. Korttidssygefraværet i 2020 for de første 9 måneder udgør 48 % af det samlede sygefravær.

I perioden januar til september 2020 udgør sygefraværet 6,44% og med et sygefravær på 7,95% i samme periode i 2019. Sygefraværet i 2020 viser et markant fald i forhold til samme periode i 2019. Tilsvarende viser tallene for sygefravær de seneste 12 måneder et fald til 6,96% og med et sygefravær på 7,83% for samme periode fra oktober 2018 til september 2019.

Alle fire plejedistrikter har nedbragt deres sygefravær i de første 9 måneder af 2020 i forhold til samme periode i 2019, og for alle er der tale om en væsentlig reduktion af sygefraværet. I alle plejedistrikter har der været mere fokus på systematisk opfølgning på sygefraværet og samarbejde med HR-staben omkring håndtering af det enkelte sygefraværsforløb.

I Vores Køkken har sygefraværet været stigende i løbet af 2020 og udgør 8,03% for perioden januar- september 2020. HR-staben er i dialog med Vores Køkken, kontraktholder med henblik på at vende denne udvikling.

Sygefraværet på handicapområdet

På handicapområdet udgør sygefraværet 7,9% for de seneste 12 måneder (oktober 2019 - september 2020) svarende til 13.091 sygefraværsdage - omregnet til 50,7 fuldtidsstillinger. Korttidssygefraværet i 2020 har for de første 9 måneder udgjort 54% af det samlede sygefravær. I perioden januar til september 2020 udgør sygefraværet 7,74% og med et sygefravær på 7,21% i samme periode i 2019.

Sygefraværet for Landsbyen Sølund har i perioden januar – september 2020 været på 8,53% og med 8,06% i samme periode i 2019. Landsbyen Sølund har pr. 1. oktober 2020 startet et to årigt pilotprojekt med fokus på sygefravær, arbejdsmiljø og trivsel. Sølund's erfaringer, viden og nye værktøjer kan efterfølgende bredes ud i hele organisationen. Projektet gennemføres i samarbejde med HR-staben.

For Socialpsykiatrien har sygefraværet i perioden januar – september 2020 været 7,15% i forhold til 4,76% i samme periode i 2019. HR-staben er i dialog med Socialpsykiatriens lederteam med henblik på at vende denne udvikling.

Bilag:

- HMU-rapport - Stabe september 2020
- LMU rapport Ældreområdet 26. oktober 2020
- LMU rapport Handicapområdet 26. oktober 2020

AD. 3 Status arbejdsskader

Arbejdsskadestatistikken er delt på krænkende handlinger og arbejdsulykker. Frem til 28. oktober 2020 er der registreret 315 arbejdsulykker og 699 krænkelser, hvor af de 620 er sket indenfor ældre og handicap området. Fælles for arbejdsulykkerne og krænkelserne er, at størstedelen sker det første år af skadelidtes ansættelse. 40,5 % af krænkelserne sker for de unge 20 – 30 år. På arbejdsulykkeområdet ser billedet anderledes ud. Her forekommer de hyppigste skader, når medarbejderne har passeret 40 år. Statistikkerne er trukket via statistikmodul BI i Insubiz

Bilag:

- Antal krænkelser år til dato
- Arbejdsulykker ancinitet

- Krænkelser ancinitet
- Krænkelser top 5 enheder
- Arbejdsulykker hændelser årsag

AD. 4 Opfølgning udeblivelser i Sundhedsklinikken

HR-staben har i samarbejde med Falck Healthcare drøftet muligheder for at nedbringe antallet af udeblivelser i Sundhedsklinikken.

Der bliver nu igangsat følgende tiltag:

- Sundhedsklinikken undersøger muligheden for at få et overblik over, hvor de medarbejdere, der udebliver arbejder i Skanderborg Kommune. Behandlerne vil ved udeblivelser ringe medarbejderne op og forhøre sig om årsagen til udeblivelsen.
- Der udarbejdes en plakat til alle arbejdspladser med følgende indhold: "Når du udebliver, betyder det, at din kollega ikke kan modtage behandling"

Indstilling

Koncernchef for HR indstiller,

- at hovedMED-udvalget tager orienteringen til efterretning

Beslutning

Fraværende: Anton Madsen, Anne Grete Nydam

HovedMED-udvalget tog orienteringen om status på arbejdsmiljøindsatsen 3. kvartal 2020 til efterretning. HovedMED-udvalget fremhæver, at det er positivt, at sygefraværet generelt er faldet markant. Det giver anledning til, at der arbejdes med at udbrede de gode historier om arbejdspladser, som har nedbragt sygefraværet væsentlig, til hele organisationen.

HovedMED-udvalget ønsker til næste møde en uddybet statistik over registrerede arbejdsskader for at kunne drøfte, om der skal laves særlige indsatser for at nedbringe antallet af arbejdsskader. Arbejdsmiljørepræsentanterne i hovedMED-udvalget inddrages sammen med HR-staben i at udarbejde et oplæg til det kommende møde.

Bilag

LMU rapport Ældreområdet 26 oktober 2020.pdf

LMU rapport Handicapområdet 26 oktober 2020.pdf

Antal krænkelser år til dato

Arbejdsulykker ancinitet

Krænkelser ancinitet

Krænkelser Top 5 Enheder

Arbejdsulykker hændelses årsag

HMU-rapport - Stabe.pdf september 2020

Punkt 65: Den årlige arbejdsmiljø drøftelse

87.00.10-A21-1-17

Resume

Med denne sag drøfter og beslutter hovedMED-udvalget indhold i den årlige arbejdsmiljøindsats for 2021.

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

HovedMED-udvalget skal ved den årlige arbejdsmiljødrøftelse sætte retning på arbejdsmiljøindsatser for 2021 og følge op på indsatserne i 2020 for at udvikle og sikre gode rammer for et bæredygtigt arbejdsmiljø på kommunens arbejdspladser.

HovedMED-udvalgets arbejdsmiljøindsatsområder bliver nedenfor præsenteret som:

1. Status på arbejdsmiljøindsatser i 2020
2. Forslag til arbejdsmiljøindsatser i 2021
3. Information om MED-organisationens uddannelsestilbud i 2021

Arbejdsmiljødrøftelsen kan ses i bilaget: "Den årlige arbejdsmiljødrøftelse 2020".

Indstilling

Koncernchef for HR indstiller,

- at hovedMED-udvalget drøfter og beslutter indhold i den årlige arbejdsmiljøindsats 2021

Beslutning

Fraværende: Anton Madsen, Anne Grete Nydam.

HovedMED-udvalget drøftede og godkendte forslagene til arbejdsmiljøindsatser for 2021, som fremgår af bilaget "Den årlige arbejdsmiljødrøftelse 2020".

Bilag

Den Årlige Arbejdsmiljødrøftelse 2020

Punkt 66: Drøftelse om sexisme - personalepolitikken

87.15.00-A26-2-20

Resume

På baggrund af den nuværende samfundsdebat om sexisme, tilkendegiver hovedMED-udvalget, om kommunens medarbejdere er dækket ind gennem gældende lovgivning og personalepolitikken.

Sagsfremstilling

På baggrund af den samfundsdebat om sexisme som foregår lige nu, tilkendegiver hovedMED-udvalget, om kommunens medarbejdere er dækket ind gennem lovgivning om ligestilling, lovgivning om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet og personalepolitikken med særlig fokus på strategisporet Bæredygtig Arbejdskultur.

Det fremgår bl.a. af strategisporet Bæredygtig Arbejdskultur, "at vi arbejder målrettet for et sundt og sikkert arbejdsmiljø - vi skaber rammerne, der gør det nemmere at træffe sunde valg".

Definition på sexisme:

Sexisme er fordom eller diskrimination på baggrund af køn, f.eks. på grund af holdninger, ideologier eller overbevisninger om køn i kontekst med enten positiv eller negativ forskelsbehandling. I øvrigt henvises til punkt 67 "Vejledning om håndtering og forebyggelse af krænkende handlinger".

Definition på seksuel chikane fremgår i punkt 67.

Til inspiration til drøftelsen om sexisme, fremgik nedenstående spørgsmål i 3i1 i 2018:

"Har du inden for de sidste 12 måneder oplevet at blive diskrimineret på din arbejdsplads på grund af fx køn, alder, etnicitet, religion, helbred eller seksuel orientering"?

Der var 3810 medarbejdere, som havde svaret på spørgsmålet. 2%, svarende til 76 medarbejdere havde svaret ja. Svarerne var fordelt på følgende kategorier, og det var muligt at sætte kryds i flere kategorier.

- 49 % fra kollegaer: 37 personer
- 19 % fra leder: 14 personer
- 22 % fra medarbejder: 17 personer
- 30 % fra bruger/borger: 23 personer

Indstilling

Formand for hovedMED-udvalget indstiller,

- at hovedMED-udvalget drøfter, om den nuværende samfundsdebat om sexisme giver anledning til særlige indsatser for at understøtte personalepolitikens vision og strategispor.

Beslutning

Afbud: Anton Madsen, Anne Grete Nydam.

HovedMED-udvalget drøftede punktet og besluttede:

- at der i 3i1 bliver indarbejdet følgende spørgsmål "Har du inden for de sidste 12 måneder oplevet at blive diskrimineret på din arbejdsplads på grund af f.eks køn, alder, etnicitet, religion, helbred eller seksuel orientering". Derudover skal der være mulighed for følgende svarkategorier: kollegaer, leder, medarbejder eller bruger/borger
- at lederne orienteres om, hvordan de følger op på eventuelle indberetninger af sexismen

Punkt 67: Vejledning om håndtering og forebyggelse af krænkende handlinger

87.00.10-A21-1-17

Resume

HovedMED-udvalget drøfter om, der skal udarbejdes en særskilt vejledning om håndtering af seksuelle krænkelse til ledere og medarbejdere på arbejdspladsen. Endvidere er der kommet nye definitioner fra Arbejdstilsynet af mobning og seksuelle krænkelse, som nu er indarbejdet i vejledning om håndtering og forebyggelse af krænkende handlinger på arbejdspladsen. HovedMED-udvalget bedes godkende den reviderede vejledning.

Sagsfremstilling

På baggrund af den samfundsdebat som lige nu foregår drøfter hovedMED-udvalget, om der skal udarbejdes en særskilt vejledning om håndtering af seksuelle krænkelse til ledere og medarbejdere på arbejdspladsen.

Endvidere er vejledning om håndtering og forebyggelse af krænkende handlinger blevet revideret, da der er kommet nye definitioner fra Arbejdstilsynet af mobning og seksuelle krænkelse, som nu er indarbejdet i vejledningen.

Vejledningen om håndtering og forebyggelse af krænkende handlinger anvendes til at håndtere og forebygge krænkende handlinger på arbejdspladsen og er et værktøj målrettet ledere, arbejdsmiljøgrupperne og MED-organisationen.

Krænkede handlinger er en alvorlig arbejdsmiljøudfordring på arbejdspladsen, når det forekommer. Det fremgår af arbejdsmiljølovgivningen, at det i forbindelse med arbejdets udførelse skal sikres, at arbejdet ikke medfører risiko for fysisk eller psykisk helbredsforringelse som følge af vold, trusler eller krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane.

Vejledningen omfatter alle medarbejdere og har til formål:

- At forebygge arbejdsrelaterede vold, trusler, mobning og chikane på arbejdspladsen
- At mindske følgevirkningerne af hændelser med vold, trusler, mobning og chikane
- At sikre tryk for alle medarbejdere
- At sikre, at alle medarbejdere har kendskab til værktøjer til at imødegå vold, trusler, mobning og chikane
- At udvikle arbejdsmetoder til at håndtere vold, trusler, mobning og chikane
- At sikre, at medarbejdere der udsættes for vold, trusler, mobning og chikane tilbydes relevant hjælp.

Det nye i vejledningen er definitionen af mobning og seksuelle krænkelse. Når Arbejdstilsynet taler om chikane i arbejdet, herunder mobning og seksuel chikane, menes der handlinger, der foregår mellem medarbejdere, og mellem medarbejdere og ledere. Chikane, herunder mobning og seksuel chikane, der udøves af patienter, brugere, elever eller lignende, betragter Arbejdstilsynet som vold i forbindelse med arbejdets udførelse. Derudover er der præciseret i ledelsens og medarbejderens forpligtelse i forbindelse med krænkende handlinger

Bilag: Vejledning om håndtering og forebyggelse af krænkende handlinger

Indstilling

Koncernchef for HR indstiller,

- at hovedMED-udvalget drøfter om der skal udarbejdes en særskilt vejledning om håndtering af seksuelle krænkelser til ledere og medarbejdere på arbejdspladsen
- at hovedMED-udvalget godkender den reviderede vejledning.

Beslutning

Fraværende: Anton Madsen, Anne Grete Nydam.

HovedMED-udvalget besluttede, at vejledningen om håndtering og forebyggelse af krænkende handlinger skal deles i 2 vejledninger. Den ene vejledning skal omhandle vold og trusler herunder også psykisk vold og den anden vejledning skal omhandle krænkende handlinger herunder mobning og seksuelt chikane. Vejledningerne skal efterfølgende godkendes i hovedMED-udvalget. HovedMED-udvalget ønsker også i vejledningerne en præcisering af, hvordan en henvendelse om en krænkende handling bliver behandlet samt en tydelighed om, hvor og hvordan man henvender sig vedrørende en oplevelse af en krænkende handling.

Bilag

Vejledning om håndtering og forebyggelse af krænkende handlinger

Punkt 68: 325 aftalen

15.20.04-G01-251-17

Resume

HovedMEDudvalget skal med dette punkt drøfte og beslutte den overordnede fordeling af 325 pladser for 2021 samt give styregruppen bemyndigelse til at udvide pladserne til de forsikrede ledige, såfremt arbejdsmarkedssituationen udvikler sig således, at der bliver et behov for dette.

Sagsfremstilling

HovedMEDudvalget skal med dette punkt drøfte og beslutte den overordnede fordeling af 325 pladser for 2021.

Styregruppen for 325-aftalen anbefaler, at den nuværende pladsfordeling nedenfor forlænges i 2021 qua Covid-19 og den fortsat store usikkerhed omkring arbejdsmarkedssituationen.

- Ældre og Handicap: 70 pladser
- Beskæftigelse og Sundhed: 10 pladser
- Børn og unge: 100 pladser
- HR/Fælleden: 45 pladser
- Teknik og miljø: 5 pladser

I alt: 230 pladser

Heraf er 30 pladser allokeret til forsikrede ledige:

- 10 pladser fordelt på alle områder målrettet forsikrede ledige med mellemlange eller lange uddannelser.
- 10 pladser op skoleområdet målrettet forsikrede ledige med mellemlange eller lange uddannelser.
- 10 pladser på Ældre- og Handicapområdet målrettet forsikrede ledige med korte eller ingen uddannelser.

Indstilling

Styregruppen for 325-aftalen indstiller,

- at den nuværende pladsfordeling forlænges i 2021 qua Covid-19 og den fortsat store usikkerhed omkring arbejdsmarkedssituationen.
- at hovedMED-udvalget giver styregruppen bemyndigelse til at udvide pladserne til de forsikrede ledige, såfremt arbejdsmarkedssituationen udvikler sig således, at der bliver et behov for dette.

Beslutning

Fraværende: Anton Madsen, Anne Grete Nydam.

HovedMED-udvalget godkendte, at den nuværende pladsfordeling forlænges i 2021. HovedMED-udvalget gav endvidere styregruppen bemyndigelse til at udvide pladserne til de forsikrede ledige, såfremt arbejdsmarkedssituationen udvikler sig til, at der bliver behov herfor.

Punkt 69: Evaluering af personalepolitik og procedureretningslinje for drøftelse af personalepolitik

00.00.00-P22-1-17

Resume

Med denne sag evaluerer hovedMED-udvalget personalepolitikken og procedureretningslinjen for drøftelse af personalepolitikken.

Sagsfremstilling

I henhold til procedureretningslinjen for drøftelse af personalepolitik, skal personalepolitikken og retningslinjen for drøftelse af personalepolitik evalueres i indeværende år. Personalepolitik og procedureretningslinje for drøftelse af personalepolitik er vedlagt.

1. Evaluering af personalepolitikken

Personalepolitikken blev udarbejdet i 2017 og indeholder en vision, 4 kulturforstærkere og 4 strategispor. Der er i 2018 og 2019 arbejdet med at revidere vejledningerne m.m., som understøtter personalepolitikken. HovedMEDudvalget bedes med denne sag evaluere, om personalepolitikken fortsat er relevant og retningskabende.

Ifølge retningslinjen skal resultaterne fra 3i1 indgå i evalueringen. Da 3i1 har ændret karakter og først er gennemført ved udgangen i af 2021, foreslås at denne del af drøftelsen tages ifm. drøftelsen/evalueringen af 3i1 i 2022. I procedureretningslinjen fremgår det, at hovedMED-udvalget drøfter et af personalepolitikens strategispor hvert år. I 2019 drøftede hovedMED-udvalget strategisporret "God ledelse". I den forbindelse blev hovedMED-udvalget orienteret om den kommende proces med udarbejdelsen af et nyt ledelsesgrundlag.

Dette arbejde er, grundet evalueringen af Skanderborgmodellens grundpiller, udskudt til foråret 2021. De øvrige strategispor har endnu ikke været drøftet særskilt. HovedMED-udvalget har imidlertid løbende drøftet status på strategisporene ifm. etablering af nye indsatser og nyt vejledningsmateriale. Eksempelvis har hovedMED-udvalget drøftet flere indsatser relateret til strategisporret "Professionel rekruttering", herunder særlige indsatser på ældreområdet, nye vejledninger til rekruttering af henholdsvis medarbejdere og ledere, digital understøttelse og vejledning ift. god modtagelse af nye kollegaer.

2. Evaluering af procedureretningslinje for drøftelse af personalepolitik

Der er siden retningslinjen blev udarbejdet i 2017 sket ændringer, der har betydning for drøftelsen af personalepolitik, fx omkring 3i1, personaleredegørelsen og ligestillingsredegørelsen. HR-staben foreslår på den baggrund følgende ændringer af procedureretningslinjen:

- At sætningen "HovedMED-udvalget foretager hvert 3. år et eftersyn af personalepolitikken, hvor resultaterne fra 3i1 inddrages." ændres til "HovedMEDudvalget foretager hvert 3. år et eftersyn af personalepolitikken". Ift. resultaterne fra 3i1 se nedenfor.
- At sætningen "Der udarbejdes årligt en personalepolitisk redegørelse, som drøftes i hovedMED-udvalget. I ulige år vil den personalepolitiske redegørelse indeholde uddrag fra den lovpligtige ligestillingsredegørelse (jf. ligestillingslovens §5)." ændres til: "Der udarbejdes hvert andet år en personaleredegørelse, som drøftes i hovedMED-udvalget. Her præsenteres data og redegøres for status på personalepolitikens strategispor." Relevante data fra ligestillingsredegørelse, APV, evt. trivselsmålinger og lederevalueringer fremgår af Personaleredegørelsen, når de har været gennemført i den periode som Personaleredegørelsen dækker. Ligestillingsredegørelsen udkommer fremover hvert tredje år.

Formålet med procedureretningslinjen har været at sikre, at hovedMED-udvalget både får evalueret personalepolitikken og løbende får lejlighed til at drøfte, om organisationen lever op til politikken. HovedMED-udvalget kan drøfte om dette formål er opfyldt, eller om der er områder af personalepolitikken, som hovedMED-udvalget ikke har haft anledning til at drøfte i perioden fra 2017-2020, som med fordel kan dagsordenssættes særskilt.

Chefkonsulent Pernille Bang, HR-staben deltager under behandlingen af dagsordenspunktet.

Indstilling

Koncernchefen for HR indstiller,

- at hovedMED-udvalget evaluerer personalepolitikken og procedureretningslinjen for drøftelse af personalepolitikken.

Beslutning

Fraværende: Anton Madsen, Anne Grete Nydam.

HovedMED-udvalget godkendte forslag til ændringer i procedureretningslinjen for drøftelse af personalepolitikken. HovedMED-udvalget evaluerede, at personalepolitikken fortsat er relevant og retningsgivende og at den kommende proces med udarbejdelse af nyt ledelsesgrundlag kan have afsmittende effekt på strategisporet "God ledelse". HovedMED-udvalget ønsker på det kommende møde at drøfte en eventuel vejledning i håndtering af tætte relationer på arbejdspladsen.

Bilag

Personalepolitik.pdf

Procedureretningslinje for drøftelse af personalepolitik

Punkt 70: Uddannelsesstrategi - elever, studerende og praktikanter

81.07.00-A26-1-20

Resume

HovedMED-udvalget skal drøfte, om der skal udarbejdes en fælles overordnet uddannelsesstrategi for Skanderborg Kommune og nedsættes en bredt repræsenteret arbejdsgruppe på tværs af organisationen til at kvalificere forslaget.

Sagsfremstilling

Fagsekretariatet Ældre og Handicap fremsender forslag til hovedMED-udvalget om at udarbejde en fælles overordnet uddannelsesstrategi for elever, studerende og praktikanter i Skanderborg Kommune.

I budgetaftale 2021-2024 er der en forandring om rekruttering og fastholdelse af medarbejdere på ældre-, handicap- og socialpsykiatriområdet. Det fremgår bl.a., at det er essentielt, at Skanderborg Kommune formår at fastholde dygtige medarbejdere lidt længere og samtidig fokuserer på rekruttering af nye, dygtige medarbejdere. I denne kommende indsats vil der være et stort fokus på at kvalificere arbejdet med elever, studerende og praktikanter. Indsatsen vil omfatte rekruttering til uddannelserne, imagearbejde til faget generelt og rekruttering af elever, studerende og praktikanter til arbejdspladserne - under og efter endt uddannelse.

Til at understøtte den kommende indsats fremsender Fagsekretariatet Ældre og Handicap forslag til hovedMED-udvalget om at udarbejde en fælles overordnet uddannelsesstrategi for elever, studerende og praktikant.

Tanken er, at uddannelsesstrategien kommer til at indeholde en overordnet vision for uddannelse på tværs af hele organisationen. Hvert fagområde er efterfølgende ansvarlig for konkretiseringen af strategien på deres respektive uddannelsesområder.

Uddannelsesstrategien understøtter strategisporet Professionel rekruttering i personalepolitikken.

Formål med en fælles overordnet uddannelsesstrategi:

- Styrkelse af kommunens image som et godt uddannelsessted
- Professionalisering af rekruttering og fastholdelse af elever, studerende og praktikanter
- Bedre vilkår for rekruttering og fastholdelse af dygtige medarbejdere

Indholdet i uddannelsesstrategien kan f.eks. være:

- Rekruttering af elever/studerende
- Branding
- Rammer for arbejdet som vejleder og kompetenceudvikling af vejledere
- Evaluering af uddannelsesforløb

HovedMED-udvalget drøfter, om der er opbakning til at lave en fælles overordnet uddannelsesstrategi for Skanderborg Kommune. Endvidere drøfter hovedMED-udvalget om, der skal nedsættes en bredt repræsenteret arbejdsgruppe på tværs af organisationen til at lave en fælles overordnet forslag til en uddannelsesstrategi.

Liste over uddannelser i kommunen, som kunne tænkes ind i en fælles kommunal uddannelsesstrategi (eleverne/de studerende fremgår i lønsystemet):

Elever

IGU (integrationsgrunduddannelse)

EGU (erhvervsgrunduddannelse)

Ernæringsassistenter

Kontorassistenter

Social- og sundhedsassistentelever

Social- og sundhedshjælperelever

Pædagogiske assistentelever

Gartnerielever

Maskinmekanikerelever

Klinikassistentelever

Studerende

Sygeplejestuderende

Pædagogstuderende

Socialrådgiverstuderende

Studerende der ikke fremgår i lønsystemet: lærerstuderende, fysioterapeutstuderende og ergoterapeutstuderende

Indstilling

Koncernchef for Ældre og Handicap og koncernchef for HR indstiller,

- at hovedMED-udvalget drøfter, om der er opbakning til at lave en fælles overordnet uddannelsesstrategi for Skanderborg Kommune.
- at hovedMED-udvalget drøfter, om der skal nedsættes en bredt repræsenteret arbejdsgruppe på tværs af organisationen til at lave en fælles overordnet forslag til en uddannelsesstrategi.

Beslutning

Fraværende: Anton Madsen, Anne Grete Nydam, Bonnie Blendvig.

HovedMED-udvalget besluttede, at forslaget til fælles overordnet uddannelsesstrategi for Skanderborg Kommune skal drøftes på det kommende møde i hovedMED-udvalget. Drøftelsen tager afsæt i de rekrutterings- og fastholdelsesudfordringer organisationen står overfor. Mødet udvides med 1 time for at skabe bedre rammer for en god dialog.

Punkt 71: 3i1 2021

00.01.10-A00-1-20

Resume

HovedMED-udvalget skal med dette punkt orienteres om status på 3i1 og beslutte minimumskriterier for besvarelser i Safetynet for at sikre anonymitet.

Sagsfremstilling

HovedMED-udvalget skal med dette punkt orienteres om status på 3i1 og beslutte minimums kriterier for besvarelser i Safetynet for at sikre anonymitet.

Den 2. november blev der sendt et informationsbrev om 3i1 til alle lokalMED-udvalg. I informationsbrevet er lokalMED-udvalgene blevet orienteret om indholdet i 3i1 samt indbydelse til kick-off og forslag til tidsplan for møder 2021 i lokalMED-udvalget i forbindelse med 3i1.

I november 2020 afprøves 3i1 i 3 pilotprojekter:

- Hjælpemiddelsteamet, vidensindsamling af temaer og udsagn via spørgeskema, evaluering af trivsel/psykisk APV
- Økonomi og administration Ældre og Handicap, vidensindsamling af temaer og udsagn på dialogmøde, fysisk APV
- Frit Valg Plejedistrikt Hørning, vidensindsamling af temaer og udsagn før dialogmøde, evaluering af ledelse

Den 2. december 2020 er der opsamlingsmøde med repræsentanter fra de 3 pilotprojekter. Efter opsamlingsmødet vil det understøttende materiale til 3i1 blive tilrettet på baggrund af tilbagemeldinger fra pilotprojekterne.

Den 1. januar 2021 vil alt materialet til 3i1 være tilgængeligt på Intranettet under Arbejdsmiljø og Sundhed, 3i1.

Tilmelding til kurser til Kick-off, undervisning i Safetynet og af facilitatorerne til dialogmøderne er tilgængelige på kursusportalen.

Temaer og udsagn til ledelsevalueringen er kvalificeret på en workshop med repræsentanter fra fagområderne og derefter af Tue Isaksen, Chefkonsulent Cand. Psych., Arbejdsmiljøcentret.

LokalMED-udvalget beslutter selv, om 3i1 skal være anonym eller ej. Hvis et medlem af lokalMED-udvalget ønsker en anonym evaluering, skal det efterkommes.

HovedMED-udvalget skal under dette punkt beslutte, hvor mange besvarelser der skal være på den enkelte arbejdsplads, for at arbejdspladsen kan trække en rapport. I dag skal der være minimum 5 besvarelser for at sikre anonymiteten, før der kan trækkes en rapport i Safetynet. Det er retningslinjerne fra Safetynet.

Informationsbrevet til lokalMED-udvalget er vedhæftet som bilag.

Indstilling

Koncernchef for HR indstiller,

- at hovedMED-udvalget tager orienteringen til efterretning
- at hovedMED-udvalget beslutter minimumskriterier for besvarelser i Safetynet for at sikre anonymitet.

Beslutning

Fraværende: Anton Madsen, Anne Grete Nydam, Bonnie Blendvig, Lone Rasmussen.

HovedMED-udvalget tog orienteringen om status på 3i1 til efterretning. HovedMED-udvalget besluttede, at der i den kommende 3i1 ikke skal være minimumskriterier for antal besvarelser for at sikre anonymitet. Det skal i materialet til 3i1 være tydeligt, hvilken betydning det har for gennemførelse.

Bilag

Informationsbrev til lokalMED-udvalget om 3i1 2021.docx

Punkt 72: Revurdering af jobbanken i Skanderborg Kommune

81.00.05-A00-1-20

Resume

HovedMED-udvalget skal med denne sag godkende forslag til, hvordan omplaceringer begrundet i kommunens forhold fremadrettet håndteres i praksis samt den reviderede vejledning i personaleforhold.

Sagsfremstilling

På hovedMED-udvalgets møde den 3. september 2020 drøftede hovedMED-udvalget principperne for den nuværende Jobbank. HovedMED-udvalget besluttede, at Jobbanken ikke skal fortsætte med de nuværende principper. HR-staben skulle til mødet i november 2020 i hovedMED-udvalget fremlægge forslag til, hvordan Jobbanken fremadrettet kan anvendes mere målrettet og aktivt ved f.eks. større besparelser eller andre større væsentlige forandringer.

HR-staben har udarbejdet følgende forslag:

Det nye tiltag ifm. omplacering er, at medarbejderen fremover skal søge relevante stillinger via Signatur. Her får medarbejderen mulighed for at afkrydse et felt "medarbejder i omplacering" og indgår dermed automatisk i ansøgerfeltet til stillingen. Ansættelsesudvalget skal derefter tage stilling til, hvorvidt pågældende har krav på at komme til samtale. Det præciseres, at man har krav på en samtale og er kvalificeret, når man søger en stilling indenfor samme overenskomstområde, opfylder det formelle uddannelseskraft og matcher kravene i stillingsopslaget.

Vejledning i personaleforhold har hidtil indeholdt henvisning til principperne for anvendelse af Jobbanken. Med forslag om at nedlægge jobbanken i dens nuværende form, er det været nødvendigt at revidere afsnittet omkring afskedigelser begrundet i kommunens forhold, herunder arbejdsmangel i vejledning i personaleforhold. Afskedigelser af denne årsag kan være nødvendig af udefra kommende årsager, typisk ifm. politiske beslutninger om besparelser, budgettilpasninger på arbejdspladsen eller pga. faldende børnetal. De kan også opstå som følge af kommunes egne beslutninger om ændringer, f.eks. omstruktureringer, effektiviseringer, rekruttering af andre kompetencer, opgaveflytning m.v.

Afsnittet indeholder nu en nærmere og mere konkret beskrivelse af arbejdsgivers omplaceringsforpligtigelse og den praktiske håndtering i forbindelse med omplacering. I den reviderede vejledning er det tillige præciseret, at kommunen har en juridisk forpligtelse til at afsøge mulighederne for omplacering inden afgørelse om afsked grundet arbejdsmangel.

Uddrag af vejledningens afsnit om afskedigelser begrundet i kommunens forhold vedlægges som bilag.

Indstilling

Koncernchefen for HR indstiller,

- at hovedMED-udvalget godkender forslag til, hvordan omplaceringer begrundet i kommunens forhold fremadrettet håndteres i praksis
- at hovedMED-udvalget godkender den reviderede vejledning i personaleforhold

Beslutning

Fraværende: Anton Madsen, Anne Grete Nydam, Bonnie Blendvig, Lone Rasmussen, Lene Rasmussen.

HovedMED-udvalget godkendte forslag til, hvordan omplaceringer begrundet i kommunen forhold fremadrettet håndteres i praksis. HovedMED-udvalget godkendte også den reviderede vejledning i personaleforhold med en tilføjelse under afsnit 5 om, at ansættelsesudvalget foretager en samlet grundig vurdering ud fra uddannelseskraft, erfaring og krav i stillingsopslaget.

Bilag

Uddrag af vejledning i personaleforhold til HMU-mødet den 20. november 2020

Punkt 73: Ny lokal MED-aftale for Skanderborg Kommune pr. 1.januar 2021

81.00.00-P27-1-19

Resume

Med denne sag orienteres hovedMED-udvalget om, at forhandlingsorganet for genforhandling af en ny lokal MED-aftale for Skanderborg Kommune er nået til enighed om en ny MED-aftale, som træder i kraft den 1. januar 2021. Derudover drøfter hovedMED-udvalget initiativer til at få implementeret den nye MED-aftale med afsæt i Kodeks for bæredygtigt MED-samarbejde samt andre væsentlige elementer som fx forretningsorden, årshjul, lønforhandling- og lønpolitik.

Sagsfremstilling

Den 21. februar 2019 godkendte hovedMED-udvalget proces for genforhandling af en ny lokal MED-aftale for Skanderborg Kommune.

Genforhandling af aftalen skulle ske i 2 spor:

- Spor 1 skulle omhandle forhandling af en ny MED-aftale
- Spor 2 skulle omhandle forhandling af medarbejdervalgtes vilkår (nuværende MED-aftales bilag 6).

På baggrund af tidligere drøftelser i hovedMED-udvalget omkring MED-strukturen var der enighed om, at der skulle nedsættes et forhandlingsorgan, som fik til opgave at forhandle en ny MED-aftale. Kodeks for bæredygtigt MED-samarbejde skulle indtænkes i en ny MED-aftale, og den nye MED-aftale skulle forenkles. Forhandlingsorganet skulle derudover drøfte MED-strukturen.

Forhandlingerne om en ny MED-aftales blev igangsat den 11. april 2019.

Forhandlingsorganet består af:

Ulla Gram, FOA; Jan Berg Andersen, HK; Tina Mønsted, AC; Ole Hervik, DS; Tine Honoré, BUPL; Frank Larsen, DLF; Mette Marhauer Thomsen, SL; Bo Hansen, 3F; Runa Brøchner, koncernchef HR staben; Helle Lund-Pedersen, kontraktholder og Lars Clement, kommunaldirektør.

Efter en længere proces omkring drøftelser af en anden MED-struktur, herunder eventuel nedlæggelse af områdeMED-udvalgene, blev der opnået enighed om ikke at ændre på MED-strukturen i Skanderborg Kommune.

Forhandlingsorganet nedsatte herefter en arbejdsgruppe, som fik til opgave at arbejde videre med en ny MED-aftale.

På et møde den 28. oktober 2020 blev forhandlingsorganet enige om en ny MED-aftale for Skanderborg Kommune med ikrafttræden den 1. januar 2021.

Der var derudover enighed om at anmode hovedMED-udvalget om drøfte initiativer til at få implementeret den nye MED-aftale med afsæt i Kodeks for bæredygtigt MED-samarbejde samt andre væsentlige elementer som fx forretningsorden, årshjul, lønforhandling- og lønpolitik.

Følgende bilag vedlægges:

- Færdigt udkast til ny MED-aftale november2020
- Oversigt over MED-strukturen i Skanderborg Kommune - eftersendes
- Organiseringen af arbejdsmiljøindsatsen i Skanderborg Kommune november2020
- Inspiration til udarbejdelse af forretningsorden til MED
- MED-uddannelse

Såvel MED-aftale som bilag bliver pt layoutet ved grafiker.

Bilaget vedr. MED-struktur er under revision med henblik på en mere overskuelighed visuelt.

HR staben tager initiativ til at igangsætte spor 2 omhandlende forhandling af medarbejdervalgtes vilkår. Forhandlingerne påbegyndes primo 2021.

Indstilling

Formanden for hovedMED-udvalget og for forhandlingsorganet indstiller,

- at hovedMED-udvalget tager orienteringen til efterretning
- at hovedMED-udvalget drøfter initiativer til at få implementeret den nye MED-aftale med afsæt i Kodeks for bæredygtigt MED-samarbejde samt andre væsentlige elementer som fx forretningsorden, årshjul, lønforhandling- og lønpolitik.

Beslutning

Fraværende: Anton Madsen, Anne Grete Nydam, Bonnie Blendvig, Lone Rasmussen, Lene Rasmussen.

HovedMED-udvalget tog orienteringen om ny MED-aftale til efterretning. HovedMED-udvalget foreslog, at den nye MED-aftale skal sendes ud til organisationen med en læsevejledning i, hvad der er nyt i MED-aftalen samt en power-point præsentation, som kan vises i relevante fora på de enkelte arbejdspladser.

Bilag

Færdigt udkast til ny MED-aftale november 2020-2 MED

Organiseringen af arbejdsmiljøindsatsen i Skanderborg Kommune - november 2020

Inspiration til udarbejdelse af forretningsorden for MED

Link - MED-uddannelse

Punkt 74: Koncernchef for HR-staben orienterer

81.38.04-A00-1-20

Resume

Koncernchef for HR-staben orienterer om aktuelle emner.

Sagsfremstilling

Koncernchef for HR-staben orienterer om aktuelle emner.

Punktet er et fast punkt på dagsordenen.

Indstilling

Koncernchef for HR indstiller,

- at hovedMED-udvalget tager orienteringen til efterretning.

Beslutning

Fraværende: Anton Madsen, Anne Grete Nydam, Bonnie Blendvig, Lone Rasmussen, Lene Rasmussen.

Koncernchef for HR-staben Runa Brøchner orienterede hovedMED-udvalget om, at der i 2021 bliver afholdt 4 temadage for tillidsrepræsentanterne med introduktion til

OLFA-modellen ved chefkonsulent Tue Isaksen, Arbejdsmiljøcentret Randers. Temadagene er finansieret via centrale AKUT- midler. HovedMED-udvalget tog orienteringen til efterretning.

Punkt 75: Medarbejderrepræsentanterne i hovedMED-udvalget orienterer

81.38.04-A00-1-20

Resume

Medarbejderrepræsentanterne i hovedMED-udvalget orienterer om aktuelle emner.

Sagsfremstilling

Medarbejderrepræsentanterne i hovedMED-udvalget orienterer om aktuelle emner.

Punktet er et fast punkt på dagordenen.

Indstilling

Næsformanden i hovedMED-udvalget indstiller,

- at hovedMED-udvalget tager orienteringen til efterretning.

Beslutning

Fraværende: Anton Madsen, Anne Grete Nydam, Bonnie Blendvig, Lone Rasmussen, Lene Rasmussen.

Medarbejderrepræsentanterne i hovedMED-udvalget orienterede om proces for lokal løndannelse. Emnet sættes på mødet i hovedMED-udvalget februar 2021. Medarbejderrepræsenterede endvidere om et tæt samarbejde mellem beskæftigelsesområdet og de faglige organisationer med fokus på rekrutteringsudfordringer og få skabt et godt rekrutteringsmatch mellem ledige og ledige stillinger.

HovedMED-udvalget tog orienteringen til efterretning.

Punkt 76: Drejebog - større organisationsændringer

81.00.00-A26-5-19

Resume

Med denne sag orienteres hovedMED-udvalget om ny drejebog for større organisationsændringer.

Sagsfremstilling

Den 20. februar 2020 drøftede hovedMED-udvalget forslag til revideret vejledning om ”Den gode proces i forbindelse med organisationsændringer”. HovedMED-udvalget godkendte ikke forslaget til den reviderede vejledning. Vejledningen skulle dermed udgå og ikke længere understøtte personalepolitikken fremadrettet.

I samme forbindelse udgik tillige underbilaget: "Forslag til tids- og procesplan i forbindelse med struktur- og organisationsændringer", indeholdende en vejledning til ledere og tillidsrepræsentanter og LMU'er i håndteringen af processen i forbindelse med struktur- og organisationændringer mv.

Organisationsændringer mv. er ofte komplicerede processer med mange involverede aktører, og derfor er der et behov for et ledelsesværktøj.

Tids- og procesplanen er nu revideret og videreudviklet til en drejebog for større organisationsændringer, som er et værktøj til ledere til at styre processen samt et infobrev til ledere og medarbejdere, der beskriver hvorledes organisationsændringer gennemføres.

Såvel infobrev som drejebog beskriver tillige, hvorledes omplaceringer håndteres og skal ses i sammenhæng med Vejledning i personaleforhold, afsnittet afskedigelser ifm arbejdsmangel.

Drejebog og infobrev vedlægges denne sag.

Indstilling

Koncernchefen for HR staben indstiller,

- at hovedMED-udvalget tager orientering om ny drejebog om større organisationsændringer til efterretning.

Beslutning

Fraværende: Anton Madsen, Anne Grete Nydam, Bonnie Blendvig, Lone Rasmussen, Lene Rasmussen.

HovedMED-udvalget tog orienteringen om ny drejebog om større organisationsændringer til efterretning med ønsket om følgende ændringer. Dels skal der i drejebogen henvises til procedureretningslinjen for drøftelse af større rationaliserings- og omstillingsprojekter, og dels at tidlig inddragelse af tillidsrepræsentanterne bliver gjort tydeligere i drejebogen.

Bilag

Drejebog for større organisationsændringer

Organisationsændringer

Punkt 77: Årshjul for hovedMED-udvalget 2021

81.38.04-A00-1-20

Resume

HovedMED-udvalget orienteres med dette punkt om årshjul for hovedMED-udvalget 2021.

Sagsfremstilling

HovedMED-udvalget skal med dette punkt orienteres om årshjul for hovedMED-udvalget 2021.

Årshjul for hovedMED-udvalget 2021 er vedhæftet som bilag.

Indstilling

Formanden indstiller,

- at hovedMED-udvalget tager orienteringen til efterretning.

Beslutning

Fraværende: Anton Madsen, Anne Grete Nydam, Bonnie Blendvig, Lone Rasmussen, Lene Rasmussen.

HovedMED-udvalget tog orienteringen om årshjul for hovedMED-udvalget 2021 til efterretning.

Bilag

Årshjul for hovedMED-udvalget 2021

Punkt 78: Eventuelt og evaluering af det ordinære møde i hovedMED-udvalget den 20. november 2020

81.38.04-A00-1-20

Resume

HovedMED-udvalget skal med dette punkt drøfte emner under eventuelt og evaluere det ordinære møde i hovedMED-udvalget den 20. november 2020.

Sagsfremstilling

HovedMED-udvalget skal med dette punkt drøfte emner under eventuelt og evaluere det ordinære møde i hovedMED-udvalget den 20. november 2020.

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: Anton Madsen, Anne Grete Nydam, Bonnie Blendvig, Lone Rasmussen, Lene Rasmussen.

HovedMED-udvalget evaluerede dagens møde og drøftede emner under eventuelt.

Bilag

Kodeks for bæredygtigt MED-samarbejde