

# REFERAT HovedMED-udvalget d. 20-02-2025

**Mødedato** Torsdag d. 20. februar 2025 kl. 08:00

**Mødested** Byrådssalen

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

## Indholdsfortegnelse

Godkendelse af referat fra sidste møde i hovedMED-udvalget.....	3
Godkendelse af dagsorden samt tids- og procesplan for ordinært møde i hovedMED-udvalget.....	4
Nyt fra Arbejds miljø.....	5
Opfølgning på 3i1-handleplaner og opdatering af den årlige arbejdsmiljødrøftelse.....	10
Anvendelse af AKUT-midler i 2025.....	14
Opfølgning på hovedMED-udvalgets seminar.....	16
Evalueringslinje om seniorindsats.....	18
Evalueringslinje om god fratrædelse.....	20
Revideret vejledning: Attraktive arbejdspladser med høj grad af fleksibilitet.....	22
Overblik over reformer 2025.....	24
Budgetprocessen for Budget 2026-2029.....	25
Evalueringslinje om MED-grunduddannelsen.....	26
Forslag til ændret sammensætning af lokalMEDudvalg for Aktivitet og Træning.....	28
Den økonomiske situation i Skanderborg Kommune.....	30
Nyt fra chef for Byrådssekretariatet og HR.....	31
Orientering fra medarbejderrepræsentanterne i hovedMED-udvalget.....	32
Orientering fra Feriefonden.....	33
Whistleblowerrapport for 2024.....	36
Årshjul for hovedMED-udvalget.....	38
Eventuelt og evaluering af det ordinære møde i hovedMED-udvalget.....	39

# **Punkt 1: Godkendelse af referat fra sidste møde i hovedMED-udvalget**

81.38.04-A00-1-25

## **Sagsfremstilling**

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

## **Indstilling**

Formanden indstiller,

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

## **Beslutning**

Fraværende: Frederik Gammelgaard, Karsten Bo Refsgaard

HovedMED-udvalget godkendte referatet fra det seneste ordinære møde i hovedMED-udvalget den 22. november 2024.

## **Punkt 2: Godkendelse af dagsorden samt tids- og procesplan for ordinært møde i hovedMED-udvalget**

81.38.04-A00-1-25

### **Sagsfremstilling**

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

### **Indstilling**

Formanden indstiller,

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

### **Beslutning**

Fraværende: Frederik Gammelgaard, Karsten Bo Refsgaard

HovedMED-udvalget godkendte dagsorden samt tids- og procesplan for det ordinære møde i hovedMED-udvalget den 20. februar 2025.

### **Bilag**

Tids- og procesplan - februar 2025

## Punkt 3: Nyt fra Arbejdsmiljø

87.00.10-A21-1-17

### Resumé

HovedMED-udvalget orienteres under dette punkt om status på arbejdsmiljøindsatsen 4. kvartal 2024. Herunder bedes hovedMED-udvalget godkende at Landsbyen Sølund får udført RABB-besøg.

### Sagsfremstilling

Status på arbejdsmiljøindsatsen 4. kvartal 2024 indeholder følgende punkter:

1. Status Arbejdstilsynet
2. Arbejdsmiljøpuljen
3. Udbud af psykologordningen
4. RABB i Landsbyen Sølund
5. Udvikling i sygefraværet

#### Ad 1) Status Arbejdstilsynet

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

Arbejdstilsynet har pr. 14. januar 2025 meddelt Skanderborg Kommune følgende:

- 6 aftaleforløb hvoraf 1 er afsluttet, 3 afventer svar fra os og 2 er under sagsbehandling ved Arbejdstilsynet.

Hvis man indgår i et aftaleforløb med Arbejdstilsynet, skal der arbejdes med at forbedre arbejdsmiljøet inden for en given tidsperiode. Arbejdstilsynet vil i aftaleperioden som udgangspunkt ikke undersøge det forhold, der er mistanke om, yderligere. Ønsker man ikke at indgå i et aftaleforløb, vil Arbejdstilsynet komme på tilsyn for at undersøge forholdene yderligere. Tilsynet kan resultere i et påbud om at løse arbejdsmiljøproblemet, hvis det viser sig, at arbejdsmiljøreglerne ikke er overholdt.

- 10 påbud hvoraf 7 er afsluttet og 3 afventer svar fra os.

Et påbud indebærer, at arbejdspladsen kan fortsætte arbejdet, men at der skal findes en permanent løsning på problemet, inden fristen på påbuddet udløber. Arbejdstilsynet vil fastsætte en frist, der er lang nok til at sikre, at arbejdspladsen får den fornødne tid til at finde en god og holdbar løsning på problemet.

- 3 påtaler hvoraf alle er afsluttet.

En påtale fastslår, at arbejdspladsen har overtrådt arbejdsmiljølovgivningen, men ikke pålægges en handlepligt.

- 2 strakspåbud hvoraf begge er afsluttet.

Hvis arbejdspladsen har fået et påbud med frist eller et strakspåbud, har man pligt til - inden fristens udløb - at meddele Arbejdstilsynet, hvordan de arbejdsmiljøproblemer, der har udløst Arbejdstilsynets afgørelse, er løst. Arbejdstilsynet kan aflægge et eller flere uanmeldte kontrolbesøg på arbejdspladsen for at sikre sig, at problemerne er løst tilfredsstillende.

P-enhed	Type	Emne	Status
Højboskolen	Aftaleforløb	Løft	Afsluttet
Specialcenter Baunegården	Aftaleforløb	Vold i arbejdstid	Afventer jeres svar
Gl. Rye Skole	Aftaleforløb	Luftvejsbelastninger	Afventer jeres svar
Børnehuset Skovkanten	Aftaleforløb	Krænkende handlinger, mobning, seksuel chikane	Afventer jeres svar
Solsikken	Aftaleforløb	Øvrige psykisk arbejds miljø	Under sagsbehandling af Arbejdstilsynet
Jeksendalskolen - Hørning afd.	Aftaleforløb	Vold i arbejdstid	Under sagsbehandling af Arbejdstilsynet
Højboskolen	Påbud	Kemisk risikovurdering	Afsluttet
Gl. Rye Skole	Påbud	Fald, <del>søjler</del> i samme niveau	Afsluttet
Det Kommunale Sundhedscenter	Påbud	Fugt, skimmelsvamp	Afsluttet
Jobcenter Skanderborg	Påbud	Uklare og modstridende krav	Afventer jeres svar
Jobcenter Skanderborg	Påbud	Uklare og modstridende krav	Afventer jeres svar
Skovby Børnehus - Græshoppen	Påbud	Fald, <del>søjler</del> i samme niveau	Afventer jeres svar
Landsbyen Sølund	Påbud (med frist?)	Personforflytning	Afsluttet
Sommerbæk Børnehus	Påtale	Vold i arbejdstid	Afsluttet
Jeksendalskolen - Hørning afd.	Påtale	Vold i arbejdstid	Afsluttet
Hjemmeplejen	Påtale	Fald, <del>søjler</del> i samme niveau	Afsluttet
Landsbyen Sølund	<del>Straks påbud</del>	Personforflytning	Afsluttet
Landsbyen Sølund	<del>Straks påbud</del>	Træk og skub	Afsluttet

## Ad 2) Arbejds miljøpuljen

D. 14. november 2024 sendte Skanderborg Kommune en ansøgning til Arbejdstilsynet vedr. puljen til arbejdsmiljøindsats i kommuner og regioner. Ansøgningen havde titlen: "Ledelse af arbejdsmiljøet ved mangel på arbejdskraft".

Parterne bag trepartsaftalen om løn og arbejds vilkår fra december 2023 har i alt afsat 216 mio. kr. til arbejdsmiljøpuljen for kommuner og regioner. Puljen kan give tilskud til indsatser i kommuner og regioner, der har til formål at forbedre arbejdsmiljøet, og som i forlængelse heraf understøtter attraktive arbejdspladser i kommunerne og regionerne. Puljen uddeles én gang årligt i perioden 2024-2026. Der var afsat 52 mio. kr. i 2024 og der er afsat 82 mio. kr. årligt i 2025 og 2026.

Der er i januar 2025 modtaget afslag på ansøgningen. Puljen kan søges igen i 2025 og 2026, hvor der er afsat flere puljemidler end i 2024.

## Ad 3) Udbud på psykologordningen

Vi har i 2024 kørt udbud af kommunes psykologordning. Byrådssekretariatet og HR, Arbejds miljø og Forsikring har stået for udbuddet med assistance fra indkøbsafdelingen. På hovedMED-udvalgets møde d. 5. september 2024 blev Anne Berggren og Christian Boslev Degn udpeget til, som repræsentanter fra hovedMED-udvalget, at deltage i evalueringen af de indkomne tilbud og udvælge en leverandør.

Skanderborg Kommune modtog 3 tilbud på at varetage kommunens psykologordning. De tre tilbudsgivere var; Dansk Erhvervspsykologi A/S, Crecea A/S samt Falck Healthcare A/S, der er kommunens nuværende leverandør.

På baggrund af en grundig evaluering, hvor pris og service blev vægtet, bliver den kommende leverandør af psykologydelser: Dansk Erhvervspsykologi A/S.

Der er kontraktstart 1. marts 2025. Arbejdsmiljø & Forsikringsafdelingen vil i samarbejde med Dansk Erhvervspsykologi A/S sørge for, at organisationen bliver informeret om ny leverandør på relevante platforme.

#### **Ad 4) RABB i Landsbyen Sølund**

HovedMED-udvalget besluttede i 2018, at der skal udføres RABB-besøg (**R**isikovurdering, **A**rbejdsmiljø (fysisk), **B**ygning og **B**rand) på alle arbejdspladser i Skanderborg Kommune.

Arbejdsmiljø & Forsikring besøger den enkelte arbejdsplads med ønske om:

- at forebygge skader, der kan medføre ”forsikringsudgifter” i form af skadeserstatninger
- at sikre, at arbejdsmiljølovgivningen overholdes og dermed undgå påbud fra Arbejdstilsynet
- at skabe overblik over forebyggelsesniveauet på institutionen, og evt. udpege centrale forebyggende initiativer
- at inspirere til udvikling og fastholdelse af lokale forebyggende tiltag
- at anerkende den lokale indsats.

Formålet er:

- at forbedre og udvikle den enkelte arbejdsplads arbejdsmiljø og bygningstilstand
- at få et overblik over arbejdspladsens aktuelle status - herunder gensidig erfaringsudveksling.

Hele forløbet er baseret på et konstruktivt tværfagligt samarbejde. Hensigten med RABB er at medvirke til at gøre de mange gode tiltag rundt omkring på arbejdspladserne endnu bedre. Dette sker bl.a. gennem gensidig erfaringsudveksling og inspiration i den enkelte medarbejders daglige arbejde.

Med RABB-besøgene gennemgås kommunes arbejdspladser, med henblik på at undersøge hvilke risici, der findes på de enkelte arbejdspladser.

Hvert år udtages et antal af kommunens arbejdspladser til besøg. Tidslinjen for besøgene er følgende:

- I 2019 gennemgik vi plejecentre
- I 2020 - 2022 var vi forhindret grundet Covid 19
- I 2022 - 2023 gennemgik vi skoler
- I 2024 blev der grundet 311 holdt pause
- I 2025 ønsker vi at besøge Landsbyen Sølund

Ved et RABB-besøg deltager som hovedregel en medarbejder fra hvert af de tre ansvarsområder, herunder følgende deltagere:

- Risikorådgiver fra Arbejdsmiljø & Forsikring
- Arbejdsmiljøleder fra Arbejdsmiljø & Forsikring (med relevante arbejdsmiljømæssige informationer fra bl.a. arbejdsskader, sygefravær, APV mm.)
- En medarbejder fra Ejendomscenteret. Der etableres et samarbejde med Ejendomscenteret herom.

Den besøgte arbejdsplads er under hele besøget repræsenteret ved:

- en ledelsesrepræsentant og
- en arbejdsmiljørepræsentant
- en teknisk serviceassistent fra Ejendomscenteret

Det er efter behov muligt at andre fagpersoner deltager.

Som opfølgning på RABB-besøget får arbejdspladserne en rapport, der i tekst og billeder dækker de forhold, der konstateres i forhold til risici, arbejdsmiljø (fysisk) og/eller brand og beredskabsmæssige problemer, der bør/skal løses. Der sættes en tovholder på de enkelte opgaver.

#### **Ad 5) Udvikling i sygefraværet og status på sygefraværet pr. 1. januar 2025**

Det samlede sygefravær pr. 1. januar 2025 udgør 5,52 % for perioden 1. januar 2024 til 31. december 2024. Til sammenligning udgjorde sygefraværet for perioden 1. januar 2023 til 31. december 2023 6,26 %. Der er således samlet set et fald i sygefraværet for perioden - sammenlignet med samme periode i 2023. Rapport over udviklingen i sygefraværet er vedlagt som bilag.

Sygefraværet for de seneste 12 måneder (januar 2024 - december 2024) på 5,52 % svarer til 272,2 fuldtidsstillinger og 72.161 fraværsdage.

Korttidssygefraværet (0-14 dage) udgør 55,3 % for perioden januar 2024 til og med december 2024, og udgør fortsat den største del af det samlede sygefravær.

### **Fraværet på fagområderne**

I det følgende fremhæves udviklingen på de to største opgaveområder; Børn og Unge samt Sundhed, Omsorg og Handicap. Tallene refererer til sygefraværet i perioden fra 1. januar til 31. december 2024 og 2023.

På børne- og ungeområdet er sygefraværet samlet set faldende - en tendens, der fortsætter i denne opgørelse, som viser et fald fra 6,18 % i 2023 til 5,34 % i 2024. Udviklingen kan især tilskrives et fald i sygefraværet på dagtilbudsområdet fra 6,98 % i 2023 til 5,92 % i 2024, samt på området skoler, specialtilbud og PPR, hvor sygefraværet er faldet fra 5,69 % i 2023 til 4,86 % i 2024.

For Sundhed, Omsorg og Handicap kan der også ses et samlet fald i sygefraværet for 2024. Det skal tilskrives, at fraværet for kontraktholderområderne Sølund og Skanderborg Fællesskaberne er faldet fra 8,14 % i 2023 til 6,79 % i 2024. Sygefraværet på ældreområdet viser nu en svagt faldende tendens fra 6,69 % i 2023 år til 6,41 % i 2024.

### **Indsatser**

Personalejuridisk afdeling følger fortsat udviklingen i sygefraværet to gange om måneden, og har fortsat kontakt med kontraktholderområderne med henblik på understøttelse generelt og konkret i forhold til medarbejdere med langtidssygefravær og hyppigt fravær.

Med de nye muligheder for datatræk i Targit vil der også i 2025 være særligt fokus på korttidsfravær og hyppigt fravær. I 2024 blev udvalgte skoler kontaktet med henblik på understøttelse i håndtering af hyppigt fravær, hvilket fortsat afføder en del mødevirksomhed med de enkelte lederteams på de udvalgte skoler. Plejedistrikt Galten og Ry har ligeledes fået et tilbud om understøttelse. Erfaringerne skal, sammen med de allerede opnåede erfaringer i fraværsindsatsen, bruges i det videre koordinerende arbejde i Byrådssekretariatet og HR og hovedMED-udvalget omkring uddannelse og kursustilbud til TRIO'er, TR, AMR og ledere. Der er i februar, marts og juni udbudt tre workshops i Mere nærvær - mindre fravær i samarbejde med Human House. Der planlægges ligeledes med korterevarende kurser/workshops omkring hyppigt fravær, den gode dialog i samtalen osv.

STAR-projektet på dagtilbudsområdet påbegyndes primo marts 2025 og frem til udgangen af 2026. De erfaringer, der her gøres, vil indgå i det videre udviklingsarbejde med fraværshåndtering.

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

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

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

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

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

Leder af Juridisk og Personalejuridisk Afdeling Helle Mohr Therkildsen deltager under punktet.

### **Indstilling**

Chef for Byrådssekretariatet og HR indstiller,

- at hovedMED-udvalget tager orienteringen om status på arbejdsmiljøindsatsen 4. kvartal 2024 til efterretning
- at hovedMED-udvalget godkender at Landsbyen Sølund får gennemført RABB-besøg.

## **Beslutning**

Fraværende: Frederik Gammelgaard, Karsten Bo Refsgaard

HovedMED-udvalget tog orienteringen om status på arbejdsmiljøindsatsen 4. kvartal 2024 til efterretning.

HovedMED-udvalget godkendte, at der gennemføres RABB-besøg i boenhederne inkl. administrationen i Landsbyen Sølund, dog under forudsætning af, at dette afstemmes nærmere med Landsbyen Sølund, både i forhold til tidspunkt og afgrænsning af området for RABB-besøgene.

Skanderborg Kommune fik desværre ikke del i arbejdsmiljøpuljen i 2024. HovedMED-udvalget støttede op om, at der ansøges om midler fra puljen igen i 2025.

I forhold til status på sygefraværet i Skanderborg Kommune ses gode tendenser. Der vurderes dog stadig at være et stort potentiale, bl.a. i forhold til kulturarbejde, fokus på hygiejne samt styrkelse af fastholdelsesforløb, herunder også brugen af lægelige vurderinger.

## **Bilag**

Fraværtsrapport 2024\_KCL HMU januar 2025

## **Punkt 4: Opfølgning på 3i1-handleplaner og opdatering af den årlige arbejdsmiljødrøftelse**

81.00.00-A00-1-25

### **Resumé**

Under dette punkt drøfter og beslutter hovedMED-udvalget opfølgning på 3i1 handleplaner i forhold til den årlige strategiske arbejdsmiljøindsats for 2025.

### **Sagsfremstilling**

På hovedMED-udvalgets møde den 22. november 2024 blev det besluttet at lave en opfølgning på 3i1 handleplanerne på hovedMED-udvalgets møde den 20. februar 2025. Årsagen var, at mange arbejdspladser ikke havde fået lagt handleplanerne ind i Safetynet i november 2024.

For at vælge indsatser, der følger op på 3i1-processerne bedst muligt, er det vigtigt, at statistikken indeholder så mange handleplaner som muligt.

Pr. 20. januar 2025 er der oprettet 462 handleplaner i Safetynet, som er fordelt således:

### **Fysisk APV**

Under 3i1 fysisk APV er der oprettet flest handleplaner under problemerne:

- Fysiske forhold
- Ergonomi
- Indeklima, støj og belysning

Handleplanerne under "Fysiske forhold" omhandler:

- Støj
- Indeklima
- Belysning.

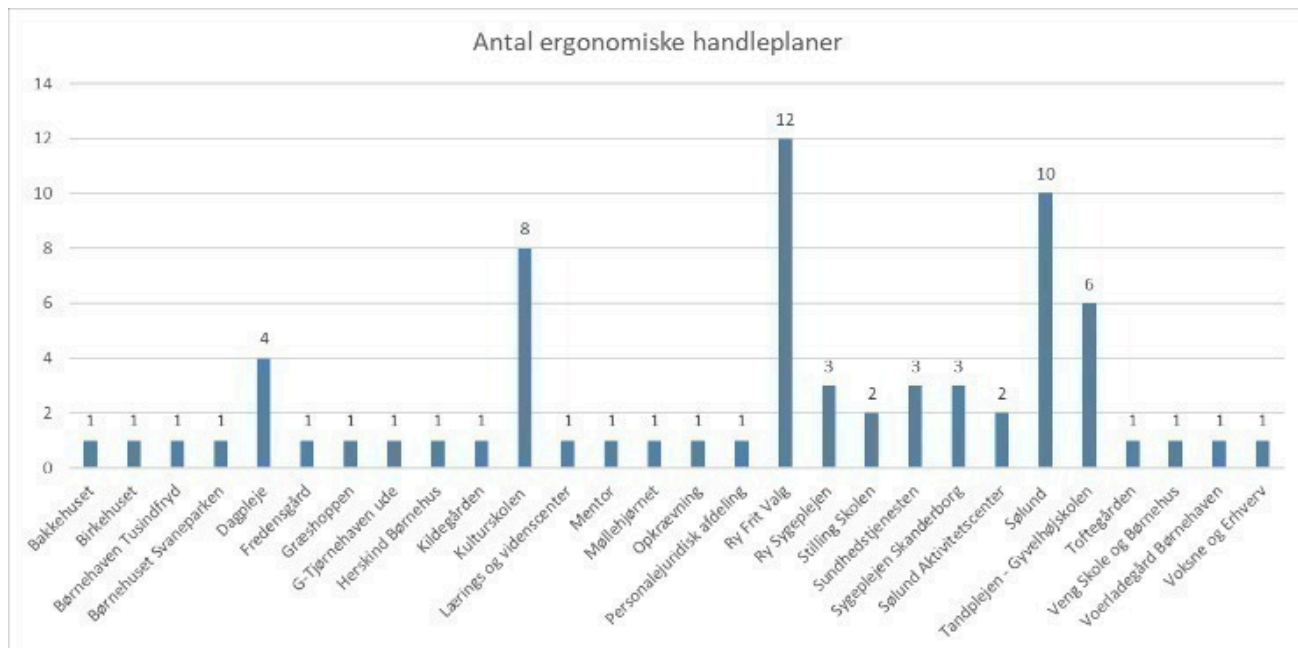
Beskrivelserne går på lokale forhold, såsom indretning, temperatur mm. Alt sammen noget der skal løses lokalt.

Handleplanerne under "Ergonomi" omhandler:

- Bevægelse i hverdagen
- Tunge løft
- U hensigtsmæssige arbejdsstillinger
- Indretning
- Indkøb af de rette hjælpemidler ifm. arbejdet.

Oplysninger om hvilke områder der har lavet ergonomiske handleplaner fremgår herunder.

Da de ergonomiske handleplaner er fordelt bredt, anbefales det at afholde en temadag med Falck, der kan indeholde alle 5 ergonomiske problemstillinger.



### Trivsel/psykisk APV

Under 3i1 trivsel/psykisk APV er der oprettet flest handleplaner under problemerne:

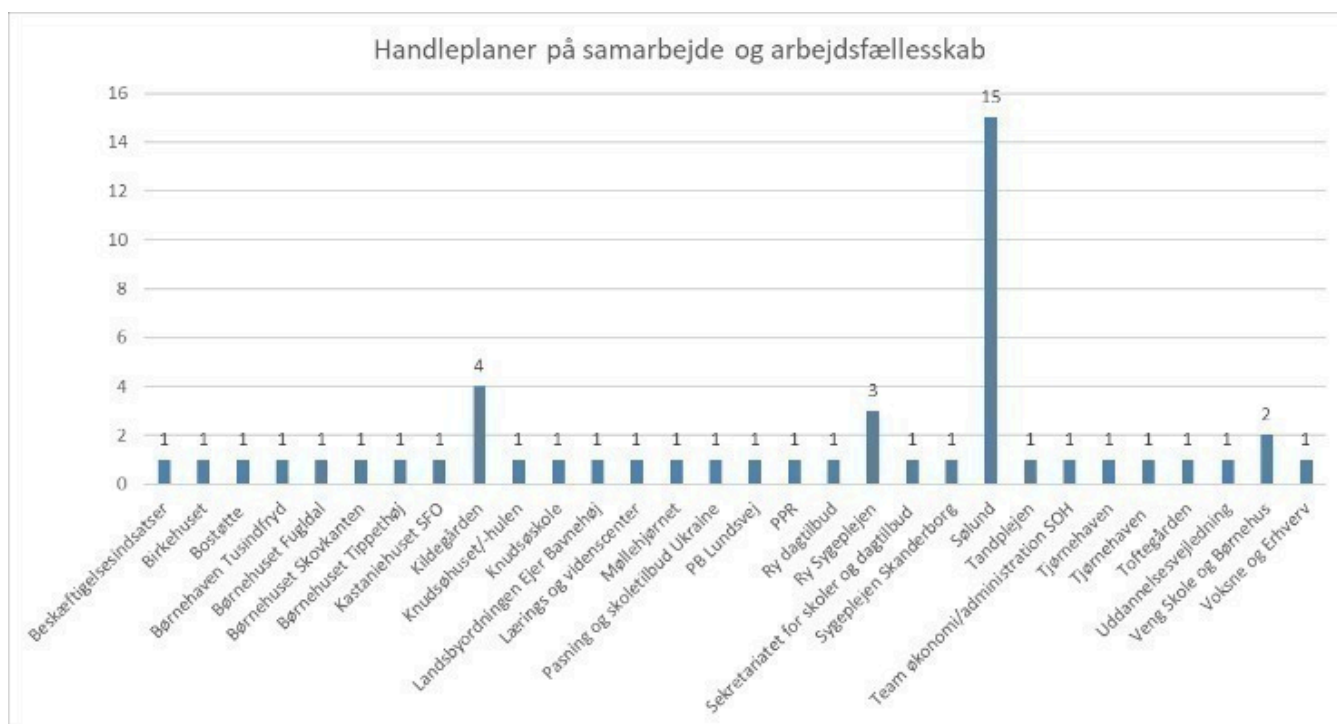
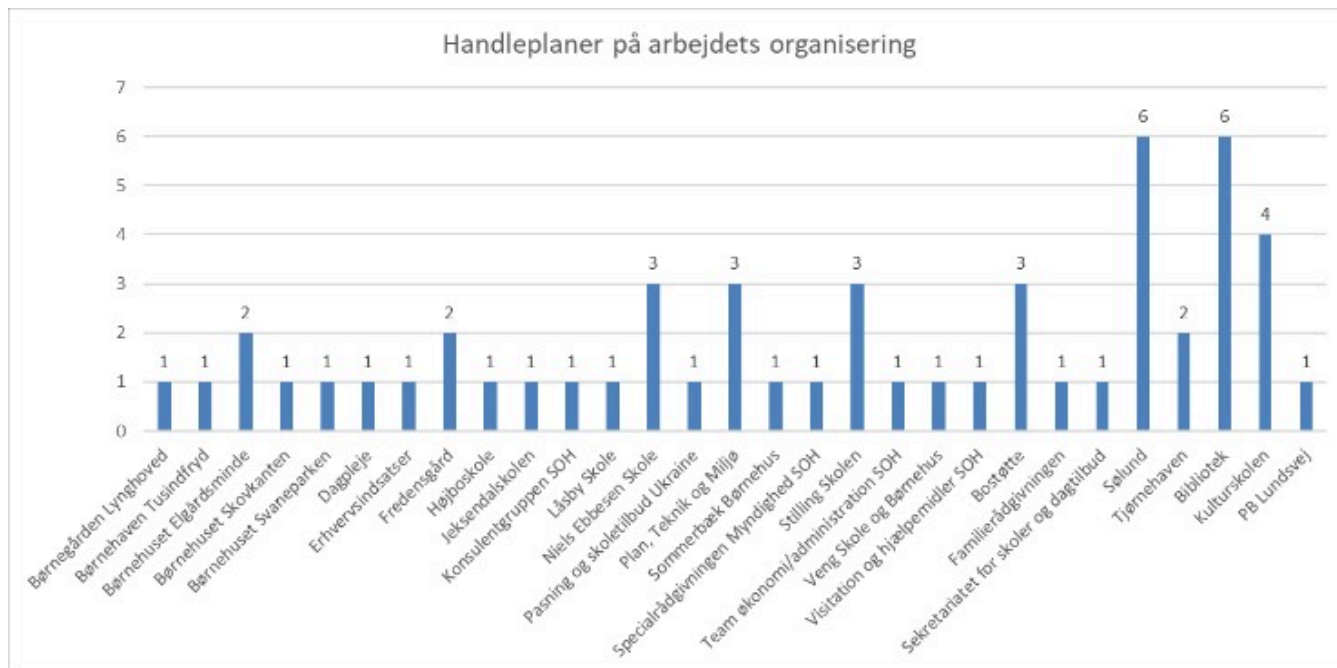
- Arbejdets organisering
- Samarbejde og arbejdsfællesskab.

Handleplanerne omhandler:

- Opgavefordeling, organisering og planlægning
- Tydelig opgavebeskrivelse
- Kommunikation.
- Manglende tillid
- Samarbejde.

Oplysninger om hvilke områder der har lavet handleplaner vedrørende henholdsvis arbejdets organisering og samarbejde og arbejdsfællesskab fremgår herunder:

Handleplanerne vedrørende arbejdets organisering og samarbejde og arbejdsfællesskab er også fordelt bredt på organisationen. Det anbefales at afholde en temadag på tværs indeholdende de forskellige problemstillinger.



I bilagene "3i1 Handleplaner på tværs af Kommunen" og "3i1 Handleplaner fordelt på områderne" fremgår mere detaljerede oplysninger om statistikkerne.

## Indstilling

Chef for Byrådssekretariatet og HR indstiller,

- at hovedMED-udvalget drøfter og fastlægger indsatserne, på baggrund af opfølgning på 3i1, i den fælles årlige strategiske arbejdsmiljøindsats for 2025.

## Beslutning

Fraværende: Frederik Gammelgaard, Karsten Bo Refsgaard

HovedMED-udvalget drøftede og fastlagde indsatser, på baggrund af opfølgning på 3i1, i den årlige strategiske arbejdsmiljøindsats for 2025.

På baggrund af opfølgningen på handleplaner inden for den fysiske APV vedtog hovedMED-udvalget, at der planlægges en tværgående indsats om ergonomi i form af en temadag om ergonomi for arbejdsmiljøorganisationen, evt. udvidet til at omfatte hele TRIO. HovedMED-udvalget opfordrede til, at temadagen suppleres med kampagner/videoer om ergonomi.

Det vurderes ikke relevant eller hensigtsmæssigt med tværgående indsatser om støj og indeklima, som mange af handleplanerne vedrører. I stedet er det relevant med lokale indsatser for dette.

På baggrund af opfølgningen på handleplaner inden for den psykiske APV vedtog hovedMED-udvalget, at der ikke sættes yderligere tværgående indsatser i gang foruden det forløb med Psykologisk tryghed del 2, som allerede er udbudt. Dette kursus er en overbygning på de første kurser om psykologisk tryghed, som er blevet afholdt i 2023 og 2024. Kurset udbydes til arbejdsmiljøorganisationen og MED-udvalg.

## **Bilag**

3i1 Handleplaner på tværs af Kommunen

3i1 Handleplaner fordelt på områderne

## Punkt 5: Anvendelse af AKUT-midler i 2025

81.38.08-P08-55355-08

### Resumé

Med denne sag drøfter hovedMED-udvalget anvendelse af AKUT-midler til lokale formål for tillidsrepræsentanter m.fl. i 2025.

### Sagsfremstilling

Kommunernes Landsforening og Forhandlingsfællesskabet har aftalt at afsætte et årligt bidrag til lokale formål i kommunerne for tillidsrepræsentanter m.fl. AKUT-midlerne bliver i kommunen i en lokal pulje og kan bruges efter aftale i hovedMED-udvalget.

Målgruppen for den lokale AKUT-pulje blev ved OK 2024 udvidet til også at omfatte arbejdsmiljørepræsentanter, øvrige medarbejderrepræsentanter og ledere, hvor målgruppen tidligere kun omfattede tillidsrepræsentanter. Ændringen trådte i kraft den 1. april 2024.

Den lokale pulje kan anvendes til lokale aktiviteter for tillidsrepræsentanter, arbejdsmiljørepræsentanter, øvrige medarbejderrepræsentanter og ledere, der lokalt er enighed om:

1. Opdatering af tillidsrepræsentanter, arbejdsmiljørepræsentanter, øvrige medarbejderrepræsentanter og ledere i lokale forhold
2. Introduktion af nye tillidsrepræsentanter, arbejdsmiljørepræsentanter, øvrige medarbejderrepræsentanter og ledere i fx kommunens værdigrundlag, budgetprocedurer, styringsprincipper mv.
3. Fælles udviklingsaktiviteter, seminarer, konferencer mv. for tillidsrepræsentanter, arbejdsmiljørepræsentanter, øvrige medarbejderrepræsentanter og ledere
4. Øvrige aktiviteter for tillidsrepræsentanter, arbejdsmiljørepræsentanter, øvrige medarbejderrepræsentanter og ledere.

Senest den 1. maj i året efter en overenskomstperiodes udløb skal de lokale parter i kommunen indsende et regnskab til de centrale parter over brug af midlerne. Eventuelle ubrugte midler, der ikke er aftalt anvendt, indbetales til AKUT-fonden (fond for uddannelse af tillidsrepræsentanter m.fl.). Det er dog muligt at overføre ubrugte midler til afholdelse af konkrete aktiviteter, som afvikles umiddelbart efter overenskomstperiodens udløb.

Forventningen er, at AKUT-midlerne for perioden 1. maj 2024 og frem til 30. april 2026 er på nogenlunde samme niveau som hidtil. AKUT-midlerne udgør cirka kr. 105.000,00 - kr. 115.000,00 årligt. Derudover er der overført 108.000 kr. for overenskomstperioden 1.4.2021 - 31.3.2024, hvor hovedparten af midlerne er afsat til kurserne "Mere nærvær, mindre fravær".

HovedMED-udvalget skal drøfte forslag til konkrete aktiviteter til brug af AKUT-midlerne i 2025.

Leder af Juridisk og Personalejuridisk Afdeling Helle Mohr Therkildsen deltager under punktet.

### Lovgrundlag

Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg KL Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte, bilag 11 - protokollat om bidrag til AKUT-fonden samt afsættelse af midler til lokale formål.

### Indstilling

Chef for Byrådssekretariatet og HR indstiller,

- at hovedMED-udvalget drøfter anvendelse af AKUT-midler i 2025 og
- at hovedMED-udvalget nedsætter en arbejdsgruppe, som kan arbejde videre med temaer og aktiviteter.

### Beslutning

Fraværende: Frederik Gammelgaard, Karsten Bo Refsgaard

HovedMED-udvalget drøftede anvendelsen af AKUT-midler 2025. Det blev bl.a. drøftet at anvende nogle af AKUT-midlerne på et fyraftensmøde omhandlende bogen "Hjælp vi mangler kolleger" og temaet heri. Herudover drøftede hovedMED-udvalget andre forslag til temaer, bl.a. understøttelse og håndtering af forandringsprocesser, introduktion af nye tillidsrepræsentanter til Skanderborg Kommune samt tema om bisidderrollen.

Med henblik på nærmere stillingtagen til anvendelsen af AKUT-midlerne nedsatte hovedMED-udvalget en arbejdsgruppe bestående af Hanne Holstein Ipsen, Christian Boslev Degn og Tina Barløse suppleret med repræsentanter fra Byrådssekretariatet og HR.

## Punkt 6: Opfølgning på hovedMED-udvalgets seminar

81.38.04-A00-1-25

### Resumé

HovedMED-udvalget skal følge op på oplæg og drøftelser under temaet Det attraktive arbejdsfællesskab på hovedMED-udvalgets seminar den 21. november 2024. HovedMED-udvalget skal i den forbindelse tage stilling til, om seminaret giver anledning til yderligere fra hovedMED-udvalgets side.

### Sagsfremstilling

Førstedagen på hovedMED-udvalgets seminar den 21. - 22. november 2024 omhandlede Det attraktive arbejdsfællesskab.

Det attraktive arbejdsfællesskab eller Den attraktive arbejdsplads spiller ind i mange af de aktuelle temaer, som der allerede arbejdes ind i på forskellig vis i Skanderborg Kommune. Det handler bl.a. om at tiltrække arbejdskraft, tage godt imod nyansatte, god ledelse, opmærksomhed på sygefraværet og det gode arbejdsmiljø.

Med den baggrund, og med afsæt i en ny og omfattende rapport om Den attraktive arbejdsplads, var dette tema omdrejningspunktet for hovedMED-udvalgets seminar.

Mia Nyborg Jørgensen fra Komponent, som står bag rapporten, holdt oplæg om og faciliterede dialog om indsigterne fra rapporten, herunder om bl.a. følgende temaer:

- Almuniledelse
- Omdømmeledelse, også i forhold til de unge/studerende (Skanderborg Kommune som praktiksted).
- Fleksibel arbejdstilrettelæggelse
- Intern mobilitet (fleksibel arbejdskraft)
- Ledertrivsel
- Hvordan får vi delt/udbredt de gode indsatser, som allerede er i gang rundt om i kommunen
- Kompetenceudvikling i en tid med mangel på arbejdskraft og samtidig høj personaleomsætning.

Slides fra Mia Nyborg Jørgensens oplæg er vedhæftet som bilag.

Som indledning til temaet om Det attraktive arbejdsfællesskab fik hovedMED-udvalget en kort præsentation af arbejdet i missionsklynge 4 og 5, som omhandler henholdsvis ”Dynamiske arbejdsfællesskaber skaber meningsfuldhed” og ”Opbygge relationer for at dele viden, kompetencer og ressourcer på tværs af organisationen”.

Herudover, og som opfølgning på det hovedMED-udvalgets seminar i 2023, fik hovedMED-udvalget en status på, hvordan det går med arbejdet en ”En fremtid med fuld tid” på Kildegården i Plejedistrikt Skanderborg.

Slides fra disse oplæg er også vedhæftet som bilag.

### Indstilling

Formanden indstiller,

- at hovedMED-udvalget følger op på, om oplæggene og drøftelserne under temaet "Det attraktive arbejdsfællesskab" på hovedMED-udvalgets seminar giver anledning til yderligere initiativer fra hovedMED-udvalgets side.

### Beslutning

Fraværende: Frederik Gammelgaard, Karsten Bo Refsgaard

HovedMED-udvalget fulgte op på oplæggene og drøftelserne under temaet "Det attraktive arbejdsfællesskab" på hovedMED-udvalgets seminar den 21 november 2024. HovedMED-udvalget finder ikke umiddelbart anledning til at foreslå yderligere initiativer ved siden af de forskellige indsatser, som allerede er i gang. HovedMED-udvalget er dog enige om, at det kan blive relevant at genoptage dialogen på et senere tidspunkt og i den forbindelse vende tilbage til de gode drøftelser/idéer fra seminaret.

Under punktet blev der henvist til den reviderede vejledning om attraktive arbejdspladser med høj grad af fleksibilitet, som er suppleret med et dialogværktøj. Revideret vejledning og dialogværktøj findes under referatets punkt 9.

## **Bilag**

Skanderborg som attraktiv arbejdsplads - Mia Nyborg Jørgensen

Oplæg HMU-seminar - klynge 4 og 5

oplæg til HMU 211124 - Kildegården

## Punkt 7: Evaluering af retningslinje om seniorindsats

81.37.00-A00-1-22

### Resumé

Med denne sag evaluerer hovedMED-udvalget retningslinjen for seniorindsatsen i Skanderborg Kommune, som blev godkendt af hovedMED-udvalget den 22. februar 2024.

### Sagsfremstilling

HovedMED-udvalget besluttede i forbindelse med godkendelse af Retningslinjen for seniorindsatsen d. 22. februar 2024, at retningslinjen skal evalueres årligt. Retningslinjen er vedlagt som bilag.

Formålet med retningslinjen for seniorindsatsen er, at den skal medvirke til en styrket seniorindsats, som giver seniormedarbejderne muligheder for og lyst til at blive lidt længere på arbejdsmarkedet. Indsatsen understøtter, at der etableres konkrete indsats, som imødekommer medarbejdernes individuelle behov inden for arbejdspladsens rammer. Det skal medvirke til, at medarbejdere uanset alder skal kunne se sig selv som en del af arbejdsfællesskabet. Endvidere skal der være mulighed for at etablere seniorordninger for den enkelte eller grupper af medarbejdere.

Ansvar for seniorindsatsen på arbejdspladsen er formelt lederens. Retningslinjen skal imidlertid ses som en ramme, som den enkelte leder og medarbejder skal udfylde i fællesskab, så det både passer til de opgaver, der skal løftes på den enkelte arbejdsplads og den enkelte medarbejders behov.

Lederen skal i det år, hvor den enkelte medarbejder fylder 58 år, tilbyde medarbejderen en seniorsamtale. Hvorvidt samtalen afholdes som en del af MUS/LUS-samtalen, som en selvstændig seniorsamtale eller som en senior GRUS-samtale besluttes i lokalMED-udvalget.

### Kommunikationsmateriale, seniorfyraftensmøde og seniorsamtaler

Med baggrund i retningslinjen for seniorindsatsen er der udarbejdet kommunikationsmateriale om seniorindsatsen, herunder seniorsamtalen og seniorordningerne. Der er fremstillet og omdelt plakater samt postkort, som informerer om processen i forhold til seniorindsatsen på den enkelte arbejdsplads. Materialet er tilgængeligt på intranettet under Personale > Attraktive arbejdspladser.

Der er herudover, som drøftet i hovedMED-udvalget, afholdt et seniorfyraftensmøde den 19. september 2024 med oplæg om Skanderborg Kommunes seniorindsats, forumteater samt en basar med mulighed for dialog med såvel pensionskasser som fagforbund om seniorarbejdslivet.

Evalueringen af fyraftensmødet er vedlagt som bilag. Evalueringen viser bl.a. følgende:

- Stor tilslutning til et overbooket arrangement
- Deltagerne fandt overordnet arrangementet relevant
- Deltagerne fandt indholdet relevant, med forskellige ønsker om tilpasninger i forhold til fordeling af tid og indhold
- Basardeltagerne (pensionskasser og fagforbund) fandt arrangementet nyttigt og relevant, med ønske om en ændring af programmet, således at der blev mere tid til besøg i basaren, og at tiden til besøg i basaren blev placeret midt i seniorfyraftensmødet.

LokalMED-udvalgene er blevet spurgt til, hvordan de har valgt at gennemføre seniorsamtaler. LokalMED-udvalgenes tilbagemelding viser, at 10 ud af de 16, der har svaret, har besluttet at afholde seniorsamtalen som en del af MUS/LUS-samtalen, 5 gennemfører selvstændige samtaler og 1 afholder senior GRUS-samtaler. Hvorvidt alle lokalMED-udvalg har drøftet, hvordan de vil afholde seniorsamtaler er uvist. Der har ikke været supplerende kommentarer i forbindelse med forespørgslen om implementeringen af seniorsamtaler.

Hvis hovedMED-udvalget ønsker at undersøge implementeringen af seniorindsatsen på den enkelte arbejdsplads, kan der gennemføres en selvstændig evaluering heraf.

I perioden fra 2022 til 2025 er der sket en stigning i antallet af seniorordninger fra 48-64. Da informationen om retningslinjen for seniorindsatsen og implementeringen af seniorsamtalerne er forholdsvis ny, kan det forventes at antallet af seniorordninger vil vokse de kommende år.

Projektleder Jette Lorenzen, Byrådssekretariatet og HR, deltager under punktet.

## **Indstilling**

Chef for Byrådssekretariatet og HR indstiller,

- at hovedMED-udvalget evaluerer seniorindsatsen og beslutter om implementeringen af seniorindsatsen på den enkelte arbejdsplads skal evalueres.

## **Beslutning**

Fraværende: Frederik Gammelgaard, Karsten Bo Refsgaard

HovedMED-udvalget evaluerede seniorindsatsen.

HovedMED-udvalget anbefaler ikke, at der på nuværende tidspunkt gennemføres en evaluering af implementeringen af seniorindsatsen på de enkelte arbejdspladser. HovedMED-udvalget opfordrede i stedet til fornyet kommunikation til arbejdspladserne om retningslinjen for seniorindsatsen, herunder særligt om seniorsamtaler og behovet for at de enkelte lokalMED-udvalg drøfter, hvordan seniorsamtalerne skal afholdes.

Medarbejdersiden oplyste, at den relevante tillidsrepræsentant eller organisation sjældent er inde over senioraftalerne, og gjorde opmærksom på at det kan være hensigtsmæssigt at inddrage den lokale tillidsrepræsentant eller organisationen med henblik på inputs vedr. betydning for efterløn mm. Medarbejdersiden gjorde endvidere opmærksom på, at der nogle steder har været en misforståelse gående på, at de lønkroner, som frigives ved at en medarbejder går ned i tid, går ud af området. Dette er ikke tilfældet.

HovedMED-udvalget drøftede endvidere vigtigheden af, at særlige aftaler om fx ændrede opgaver eller fleksibel arbejdstid er tydelige og dokumenteres, så der ikke på et senere tidspunkt opstår tvivl om, hvad der er aftalt. Det kan fx være i det tilfælde, hvor der kommer en ny leder til.

HovedMED-udvalget opfordrede afslutningsvist til, at det undersøges, om der er en systemmæssig mulighed for at advisere leder om medarbejdere, som bliver 58 år, og som derfor skal tilbydes en seniorsamtale. Det fremgår af retningslinjen, at alle medarbejdere senest skal tilbydes en seniorsamtale i det kalenderår, hvor medarbejderen fylder 58 år.

Oplæg fra mødet er vedhæftet som bilag.

## **Bilag**

Seniorindsatsen - retningslinje revideret 22 februar 2024

Evaluering af fyraftensmødet for seniormedarbejdere i Skanderborg Kommune 2024 (pr. 17-12-2024)

Oplæg Evaluering af seniorretningslinje HMU 200225

## Punkt 8: Evaluering af retningslinje om god fratrædelse

81.00.00-A26-4-19

### Resumé

Med denne sag evaluerer HovedMED-udvalget retningslinjen for den gode fratrædelse.

### Sagsfremstilling

HovedMED-udvalget godkendte den 7. september 2023 retningslinje for den gode fratrædelse og vejledning til den gode fratrædelsessamtale, som var udarbejdet i en bredt repræsenteret arbejdsgruppe. Retningslinje og vejledning er vedlagt i bilag. HovedMED-udvalget besluttede at evaluere retningslinjen efter et års anvendelse.

Retningslinjen blev udarbejdet med afsæt i personalepolitikken, med særlig fokus på strategisporet Tiltrækning og tilknytning. Erfaringer fra Landsbyen Sølund med exit-samtaler igennem to år indgik i arbejdsgruppens arbejde. Arbejdsgruppens forslag til retningslinje og vejledning blev afprøvet i Landsbyen Sølund i maj-juni 2023.

Retningslinjen er målrettet ledere og handler om den gode fratrædelse for ledere og medarbejdere, der vælger at fratræde deres stilling. Konceptet er målrettet processen efter at medarbejderens opsigelse af stillingen er faldet, og afgrænser sig således fra at arbejde med processen i forbindelse med uansøgt afsked. Retningslinjen anviser at:

- Alle ledere og medarbejdere, der har valgt at opsiges deres stilling, tilbydes en fratrædelsessamtale med nærmeste leder i opsigelsesperioden. Der er til inspiration herfor udarbejdet en vejledning for den gode fratrædelsessamtale. Derudover anbefales det, at øvrige kollegaer informeres om opsigelsen med en anerkendelse af den fratrædende kollegas indsats, så kollegaer også har mulighed for at få sendt vedkommende ud ad døren på bedste vis.
- Alle ledere og medarbejdere, der har valgt at opsiges deres stilling, får mulighed for at besvare et anonymt spørgeskema vedr. stillingen og om baggrunden for fratrædelsen (se vedlagte oversigt over spørgsmål). De indsamlede data anvendes i anonymiseret form til at kvalificere og udvikle indsatser vedr. fastholdelse og rekruttering.

Et godt fratrædelsesforløb indebærer derudover en række andre ledelsesopgaver, herunder personaleadministration, som fx sletning af personaledata i henhold til GDPR, tilbagelevering af effekter, opgaveoverdragelse, flytning af systemansvar, aftaler om afvikling af ferie mv. Der er vigtigt, at der ledelsesmæssigt sikres en god overdragelse af opgaver og viden. Der findes en tjekliste til understøttelse for dette. Tjeklisten er vedhæftet som bilag.

Retningslinjen for den gode fratrædelse, vejledning for den gode fratrædelsessamtale samt tjekliste for den gode fratrædelse er publiceret på intranettet. Derudover er alle ledere orienteret om retningslinjen, vejledningen og den automatiske udsendelse af spørgeskema via orienteringsmail ultimo 2023.

### Data til kvalificering af forbedringsindsatser

Udvalgte data fra spørgeskemaundersøgelsen udstilles i ledelsesinformationssystemet Targit og i personaleredegørelsen. Alle ledere har adgang til Targit. HR har adgang til alle indsamlede data i TalentHUB. Spørgsmål og udvalgte data er vedhæftet som bilag.

HovedMED-udvalget har den 22. november 2024 drøftet personaleredegørelsens indhold og form og godkendt en ændring af procedureretningslinjen for drøftelse af personalepolitikken, således at den nye personaleredegørelse indgår i opfølgning på og politikkontrol af personalepolitikken. Det er blandt andet således, at de indsamlede data fra spørgeskemaundersøgelsen bidrager til datainformerede beslutninger og forbedringsindsatser på personaleområdet. HovedMED-udvalget bliver således præsenteret for resultaterne af udvalgte dele af undersøgelsen i personaleredegørelsen på hovedMED-udvalgets møde den 4. juni 2025.

### Status

Den automatiske udsendelse af spørgeskema til ledere og medarbejdere, der har valgt at opsiges deres stilling, blev igangsat 10. november 2023. Der er i denne periode (frem til 30. januar 2025) modtaget svar fra 172 respondenter. Der er udsendt i alt 483 mails med et link til et spørgeskema til ordinært ansatte, der har valgt at opsiges deres stilling i perioden. Det giver en svarprocent på 35,4 %

Af de 172 besvarelser har 159 svaret på spørgsmålet "Har din leder inviteret dig til en fratrædelsessamtale efter du opsagde din stilling?". 30 % svarer ja og 70 % svarer nej til spørgsmålet. Det giver en indikation af, at de færreste

medarbejdere, der har valgt at fratræde deres stilling, inviteres til en fratrædelsessamtale.

13 ledere var tilmeldt kurset Den gode fratrædelse ultimo 2023.

Ingen ledere har benyttet sig af muligheden for at invitere en HR-konsulent til et lokalt ledermøde for orientering og introduktion til den gode fratrædelse.

Leder af HR, Byråds- og direktionsbetjeningen Pernille Bang deltager under punktet.

## **Indstilling**

Chef for Byrådssekretariatet og HR indstiller,

- at retningslinjen Den gode fratrædelse evalueres med afsæt i status
- at det drøftes, om der er behov for yderligere initiativer for at højne svarprocenten og/eller sikre at alle medarbejdere, der har valgt at fratræde deres stilling, tilbydes en fraværssamtale.

## **Beslutning**

Fraværende: Frederik Gammelgaard, Karsten Bo Refsgaard

HovedMED-udvalget evaluerede retningslinjen Den gode fratrædelse.

HovedMED-udvalget opfordrede til, at emnet drøftes i lokalMED-udvalg med henblik på at afklare, hvordan fratrædelsessamtalerne afvikles på den enkelte arbejdsplads. HovedMED-udvalget gjorde i den forbindelse opmærksom på vigtigheden af både fratrædelsessamtaler og svar på spørgeskema, som begge er gode redskaber til at få relevant viden om baggrunden for fratrædelsen og til at tage ordentlig afsked med medarbejderen.

HovedMED-udvalget gjorde endvidere opmærksom på, at samtalen i udgangspunktet er en samtale mellem leder og medarbejder. HovedMED-udvalget er dog ikke afvisende over for, at der kan være tilfælde, hvor det kan være relevant med tillidsrepræsentantens deltagelse.

## **Bilag**

Retningslinje - Den gode fratrædelse

Vejledning Den gode fratrædelse

Tjekliste for den gode fratrædelse

Spørgsmålsundersøgelse God fratrædelse - spørgsmål

Data God modtagelse

Oplæg Den gode fratrædelse HMU 200225

# Punkt 9: Revideret vejledning: Attraktive arbejdspladser med høj grad af fleksibilitet

81.00.00-A50-1-25

## Resumé

Med denne sag orienteres hovedMED-udvalget om vejledningen Attraktive arbejdspladser med en høj grad af fleksibilitet, der er udarbejdet med afsæt i lovgivning, aftaler vedrørende arbejdstilrettelæggelse og integrerer erfaringer fra arbejdet med Handleplan for tiltrækning og tilknytning. I sammenhæng hermed præsenteres en dialogmodel, der er udarbejdet til brug for, at ledergrupper og lokalMED-udvalg kan drøfte fokusområder og indsatser for fortsat at udvikle attraktive arbejdspladser lokalt.

## Sagsfremstilling

HovedMED-udvalget behandlede den 7. juni 2018 en sag vedrørende livsfaser og ligestilling inden for personaleområdet, herunder Vejledning om fleksible arbejdstider. Vejledningen blev udarbejdet med afsæt i Personalepolitikken samt lovgivning og aftaler vedrørende arbejdstilrettelæggelse.

Den reviderede vejledning Attraktive arbejdspladser med en høj grad af fleksibilitet er opdateret i forhold til aktuel lovgivning og aftaler, herunder Trepartsaftale (gældende i perioden 2024-2030) om Flere på Fuldtid indgået mellem regeringen og arbejdsmarkedets parter. Sidstnævnte indeholder en politisk erklæring om at alle ledige stillinger på sundheds- og ældreområdet, socialområdet og dagtilbudsområdet som udgangspunkt skal opslås på fuldtid. Derudover får deltidsansatte et tilbud om at komme på fuldtid. Den reviderede vejledning er udarbejdet med afsæt i viden og erfaringer fra arbejdet med Handleplan for tiltrækning og tilknytning, godkendt i Byrådet den 30. november 2022. Indsatserne relateret til handleplanen omfatter En fremtid med fuldtid samt seniorindsatsen.

I vejledningen er der fokus på at støtte lederne i at navigere i den dilemmafyldte ledelsesopgave, som det kan være at skabe attraktive arbejdspladser. Det kan være et dilemma at tilbyde høj fleksibilitet for den enkelte medarbejder og samtidig sikre tilstrækkeligt kvalificeret personale til at løse opgaverne i en periode præget af stigende arbejdskraftmangel. Dette indebærer bl.a.:

- Involvering af medarbejderne i arbejdstilrettelæggelsen
- Dialog med deltidsansatte om mulighederne for at øge arbejdstiden på en måde, der er attraktiv for den enkelte
- Tilknytning af seniorer og andre medarbejdere fx i forbindelse med sygdom.

Vejledningen giver indblik i en række muligheder for dette.

Den reviderede vejledning er vedhæftet som bilag.

Der er desuden udarbejdet en dialogmodel, som kan bruges til at understøtte dialogen i ledergrupper og lokalMED-udvalg om fokusområder og indsatser i forhold til at vedligeholde og udvikle attraktive arbejdspladser lokalt. Dialogmodellen består af 13 faktorer, der kendetegner den attraktive arbejdsplads. Ved hjælp af de 13 faktorer kan man på arbejdspladsen arbejde strategisk med at styrke evnen til at tiltrække og tilknytte ledere og medarbejdere.

Vejledningen og dialogmodellen publiceres på intranettet. Derudover præsenteres den på et kommende fyraftensmøde for ledere, TR og AMR i maj måned.

Dialogmodellen er vedhæftet som bilag.

Leder af HR, Byråds- og direktionsbetjeningen Pernille Bang deltager under punktet.

## Indstilling

Chef for Byrådssekretariatet og HR indstiller,

- at orienteringen om vejledningen Attraktive arbejdspladser med høj grad af fleksibilitet tages til efterretning
- at hovedMED-udvalget drøfter, om der er behov for yderligere initiativer på området.

## Beslutning

Fraværende: Karsten Bo Refsgaard

HovedMED-udvalget tog orienteringen om vejledningen om Attraktive arbejdspladser med høj grad af fleksibilitet til efterretning.

HovedMED-udvalget bemærkede, at rammerne for fleksibiliteten skal aftales lokalt. Kommunens arbejdspladser er meget forskellige, og derfor er det ikke hensigtsmæssigt at opsætte overordnede/tværgående rammer for fleksibiliteten.

HovedMED-udvalget drøftede muligheden for at supplere vejledningen med en beskrivelse af muligheder for opsparing af frihed, jf. aftale i OK24.

HovedMED-udvalget drøftede endvidere muligheden for at udarbejde et grafisk overblik over kommunens indsatser med henvisning til modellen for en attraktiv arbejdsplads med 13 vigtige faktorer (findes i ovennævnte dialogværktøj). Byrådssekretariatet og HR arbejder pt. på et overblik over indsatserne på intranettet, dog er der tekniske begrænsninger, som gør, at det ikke er muligt at udarbejde et fuldt interaktivt overblik på baggrund af modellen for en attraktiv arbejdsplads.

## **Bilag**

Vejledning Fleksibel arbejdstid jan25

Den attraktive arbejdsplads 12jan25

# Punkt 10: Overblik over reformer 2025

00.01.00-A00-109-24

## Resumé

Med denne sag får hovedMED-udvalget en introduktion til de nationale reformer, der skal implementeres i løbet af 2025 med henblik på en indledende drøftelse af håndteringen af de organisatoriske tilpasninger, som reformerne kan afføde.

## Sagsfremstilling

Med afsæt i det vedhæftede materiale fra KL, har dette punkt til formål, at hovedMED-udvalget får et fælles overblik over hovedelementerne i reformerne og de overordnede implikationer for Skanderborg Kommune.

I 2025 skal følgende reformer implementeres:

- Folkeskoleaftalen
- Den Grønne Trepert
- Ældrereform
- Sundhedsreform
- Socialområdet delaftale
- Beskæftigelsesreform (forventeligt).

Direktør Lone Rasmussen og direktør Frederik Gammelgaard vil på mødet give en kort introduktion til de ovennævnte reformer. Direktør Asbjørn Friis Grønkær vil orientere om økonomien, der knytter sig til reformernes implementering.

I forlængelse af orienteringen om hovedelementerne i reformerne ønskes en indledende drøftelse i hovedMED-udvalget om håndteringen af de organisatoriske tilpasninger, som reformerne kan afføde.

Koncernledelsen har aftalt kvartalsvis opfølgning på reformernes implementering, deres økonomi og behovet for tværgående koordination. Byrådet har på deres temamøder i marts og april 2025 planlagt drøftelser af særligt Den Grønne Trepert og Sundhedsreformen.

Vedhæftet er bilag med oversigt over reformerne samt hovedelementerne i reformerne.

## Indstilling

Direktør Lone Rasmussen og direktør Frederik Gammelgaard indstiller,

- at hovedMED-udvalget tager orienteringen til efterretning
- at hovedMED-udvalget har en indledende drøftelse af håndteringen af de organisatoriske tilpasninger, som reformerne kan afføde.

## Beslutning

Fraværende: Karsten Bo Refsgaard

HovedMED-udvalget tog orienteringen til efterretning.

HovedMED-udvalget drøftede håndteringen af de organisatoriske tilpasninger, som nogle reformer kan afføde. Det forventes, at der vil være skarpe deadlines for gennemførelsen af reformerne, hvilket kan komme til at afspejle sig i de tilpasningsprocesser, som reformerne kan medføre.

## Bilag

Oversigt over reformer\_KL

Hovedelementer i reformerne\_KL

# Punkt 11: Budgetprocessen for Budget 2026-2029

00.30.10-S55-40-24

## Resumé

HovedMED-udvalget orienteres med denne sag om budgetprocessen for Budget 2026-2029.

## Sagsfremstilling

Byrådet godkendte den 18. december 2024 "Politisk budgetproces for Budget 2026-2029. Budgetproces light". Budgetprocessen er vedhæftet som bilag.

Sidste års budgetaftale for Budget 2025-2028 rækker ind over budgetprocessen for Budget 2026-2029. Der fremgår følgende af Budgetaftalen for Budget 2025-2028:

"Budgetaftalen rækker ind over næste års budgetaftale. Forligskredsen er enige om, at næste års budgetproces starter i Byrådet, når økonomiaftalen er kendt i juni 2025, hvis der måtte være behov for det.

Budgetlægningen for 2026 indeholder derfor ikke en proces med nye forslag til udvidelser i udvalgene, udarbejdelse af et nyt handlekatalog etc.

Forligskredsen er også enige om, at eventuelle ændringer laves i enighed. Derudover indstilles det, at bloktilskud til implementering af nationale reformer i budgetårene 2025 og 2026 tilføres de respektive fagområder i lighed med i år, hvor der er indarbejdet 6,5 mio. kr. til implementering af ældreformen. Endelig er det aftalt, at der ikke holdes budgetseminar over to dage i 2025."

Budgetprocessen for Budget 2026-2029 er derfor meget begrænset og benævnes af den grund "budgetproces light".

Inddragelsen af hovedMED-udvalget i budgetprocessen er som følger:

### Temamøde i juni om Økonomiaftalen

Der gives på et almindeligt temamøde den 19. juni 2025 en orientering om Økonomiaftalen mellem KL og regeringen. HovedMED-udvalget bliver inviteret til at deltage under dette punkt.

### Budgetstatusmøde den 21. august 2025

Der afholdes budgetstatusmøde den 21. august 2025, hvor der orienteres om konsekvenserne af økonomiaftalen og det tekniske budget (budgettet til 1. behandling).

HovedMED-udvalget har endvidere et dialogmøde med Økonomi- og Erhvervsudvalget den 27. februar 2025. Dialogmødet omhandler dog ikke budgetinput til udvalget.

## Indstilling

Chef for Økonomi, Digitalisering og Indkøb indstiller:

- at hovedMED-udvalget tager orienteringen om budgetprocessen for Budget 2026-2029 til efterretning.

## Beslutning

Fraværende: Karsten Bo Refsgaard

HovedMED-udvalget tog orienteringen om budgetprocessen for Budget 2026-2029 til efterretning.

## Bilag

Politisk budgetproces for Budget 2026-2029. Budgetproces light

## Punkt 12: Evaluering af MED-grunduddannelsen

81.38.04-A00-1-25

### Resumé

HovedMED-udvalget skal med dette punkt evaluere MED-grunduddannelsen i Skanderborg Kommune samt beslutte, om der er særlige emner, der skal dagsordensættes på MED-grunduddannelsen 2025, og hvad temaet/temaerne skal være for uddannelsesdag/klippekortmoduler i 2025.

### Sagsfremstilling

MED-grunduddannelsen har fokus på at give deltagerne en forståelse for arbejdet i MED-udvalget som et merværdiskabende samarbejde og på at sikre deltagerne kendskab til grundlaget for MED-samarbejdet samt understøtte deltagernes motivation og engagement i MED-udvalgsarbejdet. MED-grunduddannelsen tager udgangspunkt i VÆR MED-bogen, som er udarbejdet af parterne og udgivet af PUF (Parternes Uddannelsesfællesskab).

HovedMED-udvalget skal én gang årligt drøfte MED-grunduddannelsens indhold og træffe beslutninger om eventuel ændring af MED-grunduddannelsens varighed og indhold. MED-grunduddannelsen tager udgangspunkt i en høj grad af inddragelse af deltagerne, dialog og med forankring i deltagernes praksis og virkelighed.

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

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

MED-grunduddannelsen i Skanderborg Kommune er opbygget over 2 hele sammenhængende dage. Der udbydes 3 kurser årligt.

Undervisningen varetages af specialkonsulent Lisa Kirkegaard fra Byrådssekretariatet og HR.

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 kontinuerlig MED-grunduddannelse i form af temadag(e)/klippekortmoduler, der understøtter MED-arbejdet såvel i lokalMED-udvalg som i hele MED-organisationen.

Foruden undervisning i de 5 fastlagte læringsmål har uddannelsen tidligere indeholdt nogle supplerende temaer på baggrund af en vurdering af væsentlige fokusområder i organisationen. Interne oplægsholdere er inviteret ind i denne forbindelse. Tidligere har der således været supplerede fokus på bl.a. budgetprocessen i Skanderborg Kommune, den årlige arbejdsmiljødrøftelse og strategisk fokus på sygefravær. I 2024 deltog afdelingsleder for Juridisk og Personalejuridisk Afdeling Helle Mohr Therkildsen med et oplæg om strategisk fokus på sygefravær. På det første kursus i januar 2025 deltog arbejdsmiljøleder Tina Barløse med et oplæg om den årlige strategiske arbejdsmiljødrøftelse. For at skabe sammenhæng med det fokus der i øvrigt er på sygefraværshåndtering og tilknytning i Skanderborg Kommune foreslås, at supplerende tema i 2025 igen bliver Strategisk fokus på og drøftelse om sygefravær i MED-udvalget.

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. I 2024 var tema på uddannelsesdagen Den attraktive arbejdsplads. Her deltog 33 MED-medlemmer.

Herunder fremgår oplysninger om antal deltagere på MED-grunduddannelsen 2024 samt oplysninger om datoer for 2025 og priser.

### Antal deltagere på MED-grunduddannelsen 2024:

Hold 1: 11. - 12. marts: 15 deltagere

Hold 2: 10. - 11. juni: Aflyst på grund af for få tilmeldte

Hold 3: 1. - 2. oktober: Aflyst pga. sygdom

*For at få samlet op på de aflyste hold er første hold i 2025 afviklet i januar måned, hvor der var 19 deltagere.*

### **Datoer for undervisning 2024:**

Hold 1: 21. - 22. januar (er afviklet med 19 deltagere)

Hold 2: 25. - 26. marts

Hold 3: 30. september - 1. oktober

### **Priser:**

MED-grunduddannelse, 2 dage: 2.000 kr. inklusiv forplejning og materialer

Temadage/klippekort 1 dag: 1000 kr. inklusiv forplejning og materialer

Temadage/klippekort ½ dag: 500 kr. inklusiv forplejning og materialer.

### **Indstilling**

Chef for Byrådssekretariatet og HR indstiller,

- at hovedMED-udvalget tager orienteringen om MED-grunduddannelsen til efterretning
- at hovedMED-udvalget evaluerer MED-grunduddannelsen og tager stilling til eventuelle supplerende temaer i 2025
- at hovedMED-udvalget tager stilling til tema på uddannelsesdag(e)/klippekortmoduler i 2025 og nedsætter en arbejdsgruppe, som kan arbejde videre med tema og aktiviteter.

### **Beslutning**

Fraværende: Karsten Bo Refsgaard

HovedMED-udvalget tog orientering om MED-grunduddannelsen til efterretning.

HovedMED-udvalget evaluerede MED-grunduddannelsen og aftalte, at supplerende tema i 2025 igen bliver Strategisk fokus på og drøftelse om sygefravær i MED-udvalget. Herudover planlægges med besøg fra et par repræsentanter fra hovedMED-udvalget.

Med henblik på nærmere stillingtagen til tema og aktiviteter på uddannelsesdag(e)/klippekortmoduler i 2025 besluttede hovedMED-udvalget, at arbejdsgruppen, som er nedsat med henblik på stillingtagen til anvendelsen af AKUT-midler, ligeledes tager stilling til tema og aktiviteter på uddannelsesdag(e)/klippekortmoduler for MED-organisationen. Arbejdsgruppen består af Hanne Holstein Ipsen, Christian Boslev Degn og Tina Barløse suppleret med repræsentanter fra Byrådssekretariatet og HR.

# Punkt 13: Forslag til ændret sammensætning af lokalMEDudvalg for Aktivitet og Træning

81.38.04-A00-1-25

## Resumé

HovedMED-udvalget skal med denne sag godkende ændret sammensætning af lokalMED-udvalg for Aktivitet og Træning.

## Sagsfremstilling

På baggrund af flere organisationsændringer i Aktivitet og Træning har der vist sig behov for at se på sammensætningen af lokalMED-udvalget.

LokalMED-udvalget har i den forbindelse i 2024 nedsat en arbejdsgruppe, der skulle udarbejde forslag til ændret sammensætning af lokalMED-udvalget.

Der er sket følgende ændringer i organisationen:

- Aktivitet og Træning har fået tilført 3 forebyggende medarbejdere til Sundhedscentret
- 6 bostøtter fra Aktivitet og Træning er omorganiseret til socialområdet
- 1 lederstilling i Aktivitet og Træning er nedlagt
- De to korttidsafsnit er lagt sammen – og har nu kun en leder for det samlede Akut- og rehabiliteringscenter
- 18 terapeuter er omorganiseret til plejedistrikterne i forbindelse med etableringen af faste tværfaglige teams
- Derudover skal tre demenskonsulenter omorganiseres fra Fagsekretariatet til Aktivitet og Træning i 2025.

Formålet med en ny sammensætning af lokalMED-udvalget er at sikre en bred repræsentation af medarbejdere, som i Aktivitet og Træning er fordelt på mange matrikler.

Medarbejdersiden i lokalMED-udvalget er aktuelt baseret på, at alle tillidsrepræsentanter sidder med i lokalMED-udvalget. Ved udgangen af 2024, og inden omorganiseringen af terapeuterne pr. 1. januar 2025, var lokalMED-udvalget sammensat af 5 lederrepræsentanter, 7 medarbejderrepræsentanter og 2 arbejdsmiljørepræsentanter.

I forbindelse med drøftelserne om en ændret sammensætning har lokalMED-udvalget haft fokus på og været enige om, at medarbejderrepræsentationen skal baseres på valggrupperne og skal afspejle personalesammensætningen og de geografisk adskilte matrikler, også i højere grad end tilfældet er med den nuværende sammensætning af udvalget. Der er endvidere fortsat en opmærksomhed på, at tillidsrepræsentanter som udgangspunkt er fødte medlemmer af MED-udvalget.

På baggrund af drøftelser i lokalMED-udvalget i efteråret 2024 er der opnået enighed om følgende forslag til ændret sammensætning af Aktivitet og Trænings lokalMED-udvalg:

- 3 lederrepræsentanter
- 4 medarbejderrepræsentanter
- 1 arbejdsmiljørepræsentant

Det er aftalt i lokalMED-udvalget, at den nuværende forretningsorden omskrives, jf. den nye sammensætning, og godkendes af det nye lokalMED-udvalg i forbindelse med udvalgets første møde i 2025.

## Indstilling

Chef for Sundhed, Omsorg og Handicap indstiller,

- at hovedMED-udvalget godkender forslag til ny sammensætning af lokalMED-udvalg for Aktivitet og Træning, således at denne kan træde i kraft umiddelbart efter hovedMED-udvalgets godkendelse.

## Beslutning

Fraværende: Karsten Bo Refsgaard

HovedMED-udvalget godkendte forslag til ny sammensætning af lokalMED-udvalg for Aktivitet og Træning.

HovedMED-udvalget drøftede, at ændringer i strukturen for lokalMED-udvalg og områdeMED-udvalg skal godkendes i hovedMED-udvalget, men næppe ændringer i størrelse og sammensætning af enkelte lokal- eller områdeMED-udvalg, hvilket vil blive taget til efterretning fremadrettet.

## **Punkt 14: Den økonomiske situation i Skanderborg Kommune**

81.38.04-A00-1-25

### **Sagsfremstilling**

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

Punktet er et fast punkt på dagsordenen.

### **Indstilling**

Formanden indstiller,

- at hovedMED-udvalget tager orienteringen til efterretningen.

### **Beslutning**

Fraværende: Karsten Bo Refsgaard

HovedMED-udvalget tog orienteringen til efterretning.

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

81.38.04-A00-1-25

### **Sagsfremstilling**

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

### **Indstilling**

Chef for Byrådssekretariatet og HR indstiller,

- at hovedMED-udvalget tager orienteringen til efterretning.

### **Beslutning**

Fraværende: Karsten Bo Refsgaard

Chef for Byrådssekretariatet og HR orienterede om programmet for det kommende dialogmøde mellem hovedMED-udvalget og Økonomi- og Erhvervsudvalget. Dagsorden for dialogmødet er efterfølgende sendt ud til hovedMED-udvalget.

HovedMED-udvalget tog orienteringen til efterretning.

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

81.38.04-A00-1-25

### **Sagsfremstilling**

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

### **Indstilling**

Næstformanden indstiller,

- at hovedMED-udvalget tager orienteringen til efterretning.

### **Beslutning**

Fraværende: Karsten Bo Refsgaard

Medarbejdersiden gjorde opmærksom på, at Regitse Rans, Anne Berggren og Tina Nicolaisen træder ud af hovedMED-udvalget. HovedMED-udvalget takkede alle tre for deres indsats og engagement i arbejdet i hovedMED-udvalget.

## Punkt 17: Orientering fra Feriefonden

81.16.00-G01-1-25

### Resumé

HovedMED-udvalget orienteres under dette punkt om Feriefondens arbejde i 2024.

### Sagsfremstilling

Den 8. januar 2025 mødtes formand og næstformand fra hovedMED-udvalget med formand og sekretær for feriefonden for at blive orienteret om bestyrelsesarbejdet, udlejning, vedligeholdelse mv. for året 2024.

Kort notat fra Feriefonden og notat fra mødet den 8. januar 2025 er vedhæftet som bilag.

### 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 2022 til 31. december 2024. Der skal således vælges ny bestyrelse for perioden 1. januar 2025 til 31. december 2027.

Feriefondens bestyrelse har pt. følgende medlemmer:

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

Alle bestyrelsesmedlemmer har tilkendegivet, at de modtager genvalg for den nye valgperiode.

### Status på feriehusene - se også vedhæftede bilag.

På bestyrelsesmøde i september 2024 var der enighed om, at huset i Tversted skulle sættes til salg. Huset er solgt pr. 19.januar 2025 til kr. 2.050.000,00.

Feriefonden forventer en afklaring vedrørende køb af sommerhus eller lejlighed i løbet af 2025.

Tversted:

Saunaovn udskiftet kr. 7093,00.

Radiator kr. 3.220,00

Tørretumbler kr. 5.820,00

Egsmark:

Der er ikke sket større forbedringer i huset i 2024. I budget 2025 er der afsat beløb til renovering af begge badeværelser.

Nr. Lyngvig:

Tørretumbler indsat i huset kr. 4.399.

Der er sket udskiftning af gavle kr. 25.085. Afventer udbedring af stråtaget i 2025 (tilbud 24.800,00).

Nørlev:

Indsat ny opvaskemaskine kr. 4.625,00.

Gråsten:

Lejligheden bliver malet i januar/februar 2025.

Hvide hus:

Der er ikke indkøbt større ting i 2024.

Dyngby:

Der er sat ny hæk op i fællesskab med den ene nabo kr. 8.750,00.

Indkøb af robotplæneklipper kr. 13.499,00.

Udvendig malearbejde kr. 48.375,00

Bogense:

Installeret nye termostater til gulvvarme kr. 9.800,00, da varmen ikke kunne reguleres.

## **Budget**

Bestyrelsen arbejder fortsat på, at alle boliger står flot og indbydende til Feriefondens lejere. Ved opgradering og istandsættelser af lejemålene håber bestyrelsen, at lejeindtægterne vil stige i 2025. I 2025 er der afsat følgende beløb til husene:

Vedligeholdelse: kr. 447.000,00

Inventar: kr. 97.000,00

Bestyrelsen arbejder på at få slutrengøring i alle huse.

## **Udlejning og økonomi:**

Oversigt over udlejning, lejeindtægter og regnskab fremgår af vedlagte notat fra Feriefonden.

Driftsresultatet for 2024 foreligger endnu ikke.

Der har i 2024 været en nedgang i lejeindtægterne på 5 % svarende til kr. 83.000 i forhold til 2023. Feriefonden har fortsat en sund økonomi, hvilket blandt andet skyldes, at niveauet på overførsler af uhævede feriepenge fortsat er relativt højt.

Feriefondens opsparede formue medfører, at fonden skal erhverve ny feriebolig snarest muligt. Feriefondens bestyrelse forventer en afklaring i løbet af 2025.

## **Indstilling**

Formand og næstformand for Feriefonden indstiller,

- at hovedMED-udvalget tager orienteringen om status på Feriefondens arbejde i 2024 til efterretning
- at hovedMED-udvalget godkender valg til Feriefondens bestyrelse, som efterfølgende konstituerer sig i marts 2025.

## **Beslutning**

Fraværende: Karsten Bo Refsgaard

HovedMED-udvalget tog orienteringen om status på Feriefondens arbejde i 2024 til efterretning.

HovedMED-udvalget godkendte valg til Feriefondens bestyrelse.

## **Bilag**

Feriefondens referat fra mødet d. 8.1.25

Feriefondens notat til mødet d. 8.1.25.

# Punkt 18: Whistleblowerrapport for 2024

00.07.45-K00-2-24

## Resumé

Med denne sag orienteres om den årlige redegørelse for aktiviteten i whistleblowerordningen.

## Sagsfremstilling

Whistleblowerordningen blev igangsat den 17. december 2021. I henhold til reglerne skal der årligt ske offentliggørelse af oplysninger om aktiviteterne på ordningen. Der anvendes et skematisk format, som er udarbejdet af Transparency International Danmark, som bl.a. overvåger emnet og indsamler og bearbejder disse rapporter.

Der har været fem henvendelser i 2024 fordelt hen over året, hvoraf ingen er endt med at blive realitetsbehandlet af forskellige årsager.

Flere sager handler grundlæggende om personale- og ledelsesmæssige emner, der som udgangspunkt ikke hører hjemme i ordningen, idet forholdene må håndteres via de sædvanlige kanaler og herunder eventuelt med inddragelse af MED-systemet og tillidsrepræsentant.

En enkelt sag i starten af året blev set som en udløber af en række sager behandlet i 2023, der blev grebet ind over for, og hvor der stadig arbejdes med problematikkerne. Indholdet af denne anmeldelse gav ikke anledning til at gøre yderligere.

En sag var for ukonkret til at kunne behandles, og anmelder uddybede ikke anmeldelsen på trods af opfordring herom.

Der er svaret ”nej” i skemaet til oplysningen om, hvorvidt alle indberetninger er bekræftet, henholdsvis at der er afgivet feedback, inden for fristerne. Ved en fejl havde systemet ikke givet meddelelse om, at der var indkommet anmeldelser, hvilket tilfældigt opdages hen på året, hvorefter tre sager hurtigt blev taget op af udvalget. Desværre var specielt en af sagerne dermed blevet flere måneder forsinket i sagsbehandlingen.

Leverandøren har oplyst, at en migrering af systemet havde medført denne fejl.

## Lovgrundlag

Lov nr. 1436 af 29. juni 2021 om beskyttelse af whistleblowere.

## Dialog og høring

-

## Forudgående beslutninger

### Beslutning fra hovedMED-udvalget den 20. februar 2025, punkt 18:

HovedMED-udvalget tog orienteringen om redegørelse for aktivitet i whistleblowerordningen til efterretning.

Fraværende:

Karsten Bo Refsgaard

## Indstilling

Chefen for Byrådssekretariatet og HR indstiller,

- at redegørelse for aktivitet i whistleblowerordningen tages til efterretning.

Sagen fremsendes til Økonomi- og Erhvervsudvalget og Byrådet.

## Beslutning

Fraværende: Karsten Bo Refsgaard

HovedMED-udvalget tog orienteringen om redegørelse for aktivitet i whistleblowerordningen til efterretning.

## **Bilag**

Whistleblowerrapport 2024

## **Punkt 19: Årshjul for hovedMED-udvalget**

81.38.04-A00-1-25

### **Sagsfremstilling**

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

### **Indstilling**

Formanden indstiller,

- at hovedMED-udvalget tager orienteringen til efterretning.

### **Beslutning**

Fraværende: Karsten Bo Refsgaard

HovedMED-udvalget tog orienteringen til efterretning.

### **Bilag**

Årshjul for hovedMED-udvalget 2025

## **Punkt 20: Eventuelt og evaluering af det ordinære møde i hovedMED-udvalget**

81.38.04-A00-1-25

### **Sagsfremstilling**

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

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

### **Indstilling**

Formanden indstiller,

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

### **Beslutning**

Fraværende: Karsten Bo Refsgaard

Under eventuelt oplyste arbejdsmiljøleder Tina Barløse om, at der aktuelt er valg af arbejdsmiljørepræsentanter til hovedMED-udvalget og områdeMED-udvalget, men at der pt. ikke er nogen som har meldt sig. HovedMED-udvalget gjorde i den forbindelse opmærksom på vigtigheden af, at der er arbejdsmiljørepræsentanter, som går ind i arbejdet i regi af henholdsvis hovedMED-udvalget og områdeMED-udvalg. Der er tale om en vigtig rolle og funktion, som der ligeledes er brug for ledelsens opbakning til.

### **Bilag**

Kodeks af bæredygtigt MED-samarbejde