

# REFERAT HovedMED-udvalget d. 05-09-2019

**Mødedato** Torsdag d. 05. september 2019 kl. 08:30

**Mødested** 1.s.07

## Indholdsfortegnelse

Godkendelse af referat fra ordinært møde i hovedMED-udvalget den 6. juni 2019.....	3
Godkendelse af dagsorden samt tids - og procesplan for det ordinære møde den 5. september 2019..	4
Nyt fra Arbejds miljø.....	5
Forhandling om ny MED-aftale.....	10
Strategisporet God ledelse og ledesesgrundlag.....	13
Status på implementering af God modtagelse.....	15
Program for seminar i hovedMED-udvalget november 2019.....	17
Dialog om fremtidens målinger i Skanderborg Kommune om ledelse og trivsel.....	18
325 aftalen.....	20
Årshjul for hovedMED-udvalget 2019.....	21
eventuelt og evaluering af det ordinære møde den 5. september 2019.....	22

## **Punkt 34: Godkendelse af referat fra ordinært møde i hovedMED-udvalget den 6. juni 2019**

81.38.04-A00-1-19

### **Resume**

HovedMED-udvalget skal med dette punkt godkende referatet fra det ordinære møde den 6. juni 2019.

### **Sagsfremstilling**

HovedMED-udvalget skal godkende referatet fra det ordinære møde den 6. juni 2019.

### **Indstilling**

Formanden indstiller,

- at referatet fra det ordinære møde i hovedMED-udvalget den 6. juni 2019 godkendes.

### **Beslutning**

Afbud: Frank Larsen, Anne Grete Nydam

HovedMED-udvalget godkendte referatet fra det ordinære møde i hovedMED-udvalget den 6. juni 2019.

## **Punkt 35: Godkendelse af dagsorden samt tids - og procesplan for det ordinære møde den 5. september 2019**

81.38.04-A00-1-19

### **Resume**

HovedMED-udvalget skal godkende dagsorden samt tids - og procesplan for mødet i hovedMED-udvalget den 5. september 2019.

### **Sagsfremstilling**

HovedMED-udvalget skal godkende dagsorden samt tids - og procesplan for mødet i hovedMED-udvalget den 5. september 2019.

Tids - og procesplan for mødet i hovedMED-udvalget den 5. september 2019 er vedhæftet som bilag.

### **Indstilling**

Formanden indstiller,

- at dagsorden samt tids - og procesplan for mødet i hovedMED-udvalget den 6. september 2019 godkendes.

### **Beslutning**

Afbud: Frank Larsen, Anne Grete Nydam

HovedMED-udvalget godkendte dagsorden samt tids - og procesplan for mødet i hovedMED-udvalget den 6. september 2019.

### **Bilag**

Tidsplan for mødet i hovedMED-udvalget den 5. september 2019

## Punkt 36: Nyt fra Arbejdsmiljø

87.00.10-A21-1-17

### Resume

HovedMED-udvalget orienteres om status på arbejdsmiljøindsatsen 2. kvartal 2019.

### Sagsfremstilling

Status på arbejdsmiljøindsatsen 2. kvartal 2019 indeholder følgende punkter:

1. Status sygefravær
2. Status på forskningsprojekt "ledelse, arbejdsfælleskab, kerneopgaver og stress"
3. Status psykologbistand
4. Sundhedsordningens årsrapportering

#### Ad.1 Status sygefravær

Sygefraværet i Skanderborg Kommune er på 5,77 % ultimo juli 2019 og var på 5,80 % på samme tidspunkt i 2018. Sygefraværet på de enkelte aftale- og kontraktstyrede enheder fremgår af vedlagte bilag "Sygefravær for Skanderborg Kommune".

Der er fortsat stor variation på sygefraværsniveauerne og på, hvordan der arbejdes med sygefraværshåndtering i de forskellige fagområder / aftale- og kontraktstyrede enheder.

De aktuelle tal fra TARGIT viser, at det korte sygefravær (0-30 dage) udgør 65% af det samlede sygefravær og fortsat fylder markant i det samlede fraværsbillede. Til gengæld er fraværsprocenten faldet for varighedsperioder med mere end 30 dages sygefravær.

Det korte fravær er fortsat et fokus- og indsatsområde. Mange arbejdspladser har lavet analyser af årsager til det korte fravær og har sat målrettede og langtidsholdbare indsatser i værk for at reducere kortidsfraværet.

Der er et stigende antal henvendelser fra ledere, som efterspørger hjælp til håndtering af sygefravær, hvor en medarbejder ikke længere kan arbejde på normaltid men heller ikke opfylder kravene for tildeling af flexjob. Denne type sygefravær vægter meget i det samlede kortidsfravær.

Mange arbejdspladser har sat mere fokus på forebyggelse og rettet mere opmærksomhed på arbejdsrelateret mistrivsel og mental sundhed. I den forbindelse er Falck Healthcare psykologordning meget efterspurgt.

Ældreområdet:

Oversigt over sygefraværet ultimo juli 2019 viser fortsat et fald i sygefraværet i plejedistrikterne.

I juli 2019 udgjorde sygefraværet på ældreområdet for perioden januar-juli 2019 7,2 % svarende til 851 sygefraværsdage. Sygefraværet udgør på ældreområdet for de seneste 12 måneder 7,9 % svarende til 13.223 sygefraværsdage. Kortidsfraværet udgør 56,85 % af det samlede fravær og er fortsat et fokusområde.

Der er iværksat flere tiltag, som skal forbedre det psykiske arbejdsmiljø og dermed bidrage til at reducere kortidsfravær.

Flere plejedistrikter fokuserer på deres daglige drift med henblik på at optimere samarbejdet mellem planlæggere og sosu-personale. Der er også fokus på kommunikation, mere hensigtsmæssig ressourcefordeling, oplæring af vikarer og bedre driftsmøder med mere kvalificerede dagordner og tydelige beslutninger.

I plejedistrikterne Ry, Hørning og Skanderborg er sygefraværet faldende.

Især plejedistrikt Hørning har nedbragt sygefraværet markant. Fra 13,08 % i perioden fra januar-juli 2018 til 9,87 % i perioden fra januar-juli 2019. I plejedistrikt Hørning er der sat meget fokus på det psykiske arbejdsmiljø, samarbejde, vagtplanlægning og hurtig afklaring af arbejdsfstholdelsesperspektiv for sygemeldte medarbejdere. Siden juli 2019 er der sket en markant stigning i længerevarende sygemeldinger, som der p.t. laves tæt opfølgning på.

#### Handicapområdet

Der er tendens til stigning i sygefraværet på handicapområdet. Det er især Landsbyen Sølund og Bostederne i Skanderborg, som har et stigende sygefravær.

Oversigt over sygefraværet ultimo juli 2019 viser, at sygefraværet udgør 7,2 % for de seneste 12 måneder svarende til 11.928 sygefraværsdage. Kortidsfraværet udgør 58,14 % af det samlede fravær.

#### Kurser

HR-staben oplever efterspørgsel efter effektive værktøjer og metoder i forhold til svære samtaler, som handler om sygdom, stress, konflikter, uhensigtsmæssig adfærd, private problemer, misbrug mv.

HR-staben udbyder i november 2019 et kursus ”Lær at håndtere den svære samtale” med følgende indhold:

- Forskellige typer af vanskelige samtaler og deres årsager
- Samtalens forskellige faser – lige fra forberedelse og gennemførelse til opfølgning
- Kropssprog, stemme og fysisk rum – bliv bedre til at skabe tillid og åbenhed
- Spørgeteknik og aktiv lytning
- Cases fra det virkelige liv

#### TRIO-samarbejdet:

Ud fra den viden og erfaring, som HR-staben oparbejder i den daglige sparring omkring sygefraværshåndtering, har det vist sig, at en aktiv inddragelse af TRIO-grupperne har en god effekt i forhold til at forbedre arbejdsmiljø og nedbringe fraværet. Tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter er blevet meget mere bevidste om deres rolle og kontakter nu fstholdelseskonsulenten for at få sparring og gode råd om et godt arbejdsfstholdelsesforløb.

#### Ad.2 Status på forskningsprojekt "Ledelse, arbejdsfælleskab, kerneopgaver og stress"

Projektets fjerde fase løber fra den 15. september 2019 til den 1. marts 2020. Her er der fokus på formidling af resultaterne og afprøvning af de udviklede værktøjer.

Der er udviklet 3 værktøjer:

- Dialogværktøj 1: "Det fælles sprog", som er en indføring i den bagvedliggende forskning – belyst ved en masse eksempler
- Dialogværktøj 2: Øvelser og handlemuligheder
- Dialogværktøj 3: "Dialogkort" og et kort introduktionshæfte til disse

Derudover bliver der lavet en flyer med en kort indføring til de tre værktøjer, og der bliver produceret en podcast. Endvidere udkommer der en forskningsrapport.

Disse første versioner af værktøjerne bliver præsenteret på Advisory Board-mødet d. 12. september 2019, hvor repræsentanterne fra Skanderborg Kommune deltager.

#### Ad.3 Status psykologbistand

Siden 1. marts 2019 har det været muligt at modtage psykologbistand for arbejdsrelateret mistroivsel igennem Falck Healthcare. 45 medarbejdere er bleve visiteret til psykolog.

HR-staben ønsker at vurdere på forløbene og vil i nærmeste fremtid udsende tre spørgsmål til henholdsvis ledere og medarbejdere, der har benyttet ordningen. Resultatet af dette fremlægges til hovedMED-udvalget på mødet i november 2019.

De fleste henvendelser i denne kommer fra handicapområdet, ældreområdet og skoleområdet. Den hyppigste henvendelsesgrund er stress og udfordringer med at fungere i jobbet.

Bilag: Psykologisk rådgivning Skanderborg Kommune marts - august 2019

#### Ad.4 Sundhedsordningen årsrapport

Sundhedsordning drives af Falck Healthcare. Sundhedsordningen er et led i kommunens forebyggende indsats, hvor der sættes fokus på de arbejdsrelaterede skader og skavanker, som mange plages af i det daglige. Endvidere arbejdes der med at skabe en større bevidsthed omkring sundheden på arbejdspladsen. Falck Healthcare deltager på mødet, gennemgår rapporten og besvarer spørgsmål.

HovedMED-Udvalget bedes drøfte om antallet af udeblivelser fra behandling giver anledning til at iværksætte tiltag for at nedbringe antallet.

## **Sundhed**

Arbejdsmiljøindsatserne bliver iværksat for at sikre et sikkert og sundhedsmæssigt arbejdsmiljø på alle arbejdspladser.

## **Indstilling**

Koncernchef for HR indstiller,

- at hovedMED-udvalget tager orienteringen til efterretning.

## **Beslutning**

Afbud: Frank Larsen, Anne Grete Nydam

HovedMED-udvalget tog orienteringen om status på arbejdsmiljøindsatsen 2. kvartal 2019 til efterretning. På det ordinære møde i november 2019 præsenteres hovedMED-udvalget for de udviklede værktøjer fra forskningsprojektet "Ledelse, arbejdsfællesskab, kerneopgaver og stress".

Under punktet deltog Falck Healthcare for at gennemgå årsrapporten 1. juni 2018 - 31. maj 2019 for Skanderborg Kommunes Sundhedsordning. Falck Healthcare oplyste, at de fortsat har et fokus på:

- Hvad der sker mellem behandlingerne og efter behandlingerne er afsluttet
- At afslutte et behandlingsforløb med et træningsprogram
- Behandling af kroniske smerter inden for rammerne for forebyggelse og behandling.

Skanderborg Kommune har en udeblivelsesprocent på 2,9%, som er på niveau med tilsvarende ordninger i andre kommuner. Falck Healthcare har iværksat forskellige tiltag for at nedbringe udeblivelsesprocenten blandt andet reminder om behandlingstid via både SMS og e-mail samt direkte kontakt til udeblevne klienter.

HovedMED-udvalget ønsker, at der i 2020 bliver evalueret på Sundhedsordningen blandt de medarbejdere, som har benyttet sig af ordningen.

HovedMED-udvalget ønsker endvidere, at der udarbejdes et forslag til, hvordan tilbuddene fra Sundhedsklinikken fremover både indeholder flere forebyggende indsatser og behandlingstilbud inden for den nuværende økonomiske ramme.

Falck Healthcare skal til fremlæggelsen af årsrapporten 2020 have tilsendt Skanderborg Kommunes personaleredegørelse for at benchmarke opgørelser fra årsrapporten med personaleredegørelsen.

Oplægget fra Falck Healthcare er vedhæftet referatet som bilag.

## **Bilag**

HMU-rapport - juli 2019

Sygerfravær på Handicapområdet

Sygerfravær på ældreområdet

Psykologisk rådgivning Skanderborg Kommune marts til juli 2019

Årsrapport Skanderborg Kommune juni 2018 - maj 2019

Skanderborg Kommune HMU

## Punkt 37: Forhandling om ny MED-aftale

81.00.00-P27-1-19

### Resume

Med denne sag skal hovedMED-udvalget drøfte og kvalificere indhold til den videre proces med at forhandle en ny MED-aftale.

### Sagsfremstilling

Forhandlinger om en ny MED-aftale blev igangsat den 11. april 2019 i Forhandlingsorganet, og der har været afholdt tre møder. Forhandlingerne er foregået i en god atmosfære, men det står klart, at der ikke blandt personaleorganisationernes repræsentanter kan skabes tilslutning til en ændring i antallet af niveauer (nedlæggelse af omrøvede MED-udvalgene). Det har været et ønske fra ledelsens side om at få en bedre MED-aftale med en struktur svarende til organisationens struktur og behov. Forhandlingerne tager afsæt i Kodeks for et bæredygtigt MED-samarbejde.

Å

Forhandlingerne er derfor sat på "pause" med opbakning fra Forhandlingsorganet til at vende tilbage til hovedMED-udvalget og bede om rådgivning til den videre proces.

Å

Der kan ikke ændres i antal niveauer, uden det sker gennem Forhandlingsorganet. Derimod kan øvrige tilpasninger af aftalen ske gennem hovedMED-udvalget.

Å

Forhandlingerne foregår i to spor:

- Spor 1 omfatter forhandling af en ny lokal MED-aftale og forventes afsluttet inden udgangen af 2019.
- Spor 2 omfatter forhandling af medarbejdervalgtes vilkår (nuværende bilag 6 i den lokale MED-aftale) - forventes afsluttet i 1. halvdel af 2020.

Å

I den nuværende lokal MED-aftale fremgår det, at omrøvede MED-udvalg har særlige koordinerende funktioner i forhold til arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold.

Å

Omrøvede MED-udvalg har til opgave:

- at se muligheder, skabe motivation og tilslutning og sammenhold i fællesskabet, med henblik på at alle oplever mening, sammenhæng og arbejdsglæde.
- at koordinere udformning af generelle retningslinjer og principper samt vurdere konsekvenser indenfor et omrøvede på en sådan måde, at der skabes ensartede forhold. Dermed skal alle lokale MED-udvalg ikke bruge ressourcer til udformning af generelle retningslinjer og principper, og kan i stedet bruge energien på at arbejde med den lokale udmøntning og øvrige lokale MED-forhold,
- at koordinere forhold ved ny lovgivning, politikker - særligt fagpolitikker som personalepolitik - budgetbehandling, evaluering og dokumentation, projekter og lignende.

Å

De tre omrøvede MED-udvalg er:

- Omrøvede MED-udvalg Børn og Unge
- Omrøvede MED-udvalg Ældre og Handicap
- Omrøvede MED-udvalg Beskæftigelse og Sundhed (Udvalget adskiller ved at omfatte en aftalestyret enhed/aftaleholder)

Å

Koncernledelsen har på deres møde den 20. august 2019 drøftet, hvordan områdemedudvalgene kan få et kvalitetsløft og i højere grad være med til at understøtte løsning af kerneopgaven sammen med borgerne.

Å

Koncernledelsen drøftede følgende inspirationsspørgsmål:

- Har vi det antal områdemedudvalg, vi har behov for, og har vi valgt den relevante opdeling af driftsområder?
- Er der driftsområder, som i dag ikke indgår i et områdemedudvalg og som fremover bør indgå?
- Kan det tværgående samarbejde - på tværs af aftale- og kontraktstyrede enheder styrkes via områdemedudvalgene? Og hvordan?
- Hvilke type opgaver skal områdemedudvalgene løse fremover?
- Er der behov for at styrke rollen som formand for områdemedudvalgene?

Å

Koncernledelsen drøftede forslag om forhandling af ny MED-aftale. Der arbejdes videre ud fra følgende bemærkninger:

Å

- at det skal afvikles, om der er etableret de områdemedudvalg, der er behov for, om alle områder skal være dækket af et områdemedudvalg, og om der med fordel kan etableres nye og evt. flere områdemedudvalg (eks. på Fælleden).
- at der skal arbejdes videre med styrkelse af formål og commitment i områdemedudvalgene.
- at der skal arbejdes videre med at skabe helhed og sammenhæng ml. områdemedudvalg, lokalmedudvalg og hovedmedudvalg.

Å

Med henblik på at fortsætte arbejdet med udarbejdelse af en ny MED-aftale og afsluttet forhandlingerne inden udgangen af 2019, anbefaler formanden for hovedmedudvalget, at Forhandlingsorganet nedlægges, da rene tilpasninger i MED-aftalen kan foretages og forhandles i hovedmedudvalget.

Å

I drøftelserne omkring eventuel nedlæggelse af Forhandlingsorganet skal hovedmedudvalget overveje og drøfte, hvorledes det videre arbejde med udarbejdelse af en ny MED-aftale kan foregå i regi af hovedmedudvalget.

Å

Med afsigt i drøftelserne i sævel koncernledelsen som Forhandlingsorganet, skal hovedmedudvalget drøfte idøer til, hvorledes der kan arbejdes med en styrkelse af områdemedudvalgenes rolle.

Å

Å

Å

## Indstilling

Formanden for hovedmedudvalget indstiller,

Å

- at Forhandlingsorganet nedlægges og at forhandlingerne om ny MED-aftale fortsætter i regi af hovedmedudvalget
- at hovedmedudvalget drøfter nedsættelse af en arbejdsgruppe med ledelses- og medarbejderrepræsentanter, understøttet af HR-staben, som får til opgave at udarbejde forslag til ny MED-aftale inden udgangen af 2019

- at hovedMED-udvalget drøfter eventuel afholdelse af workshop med deltagelse af ledere og medarbejdere fra de nuværende områdemED-udvalg, som får til opgave at arbejde med idetier til kvalificering af arbejdet og rollen i områdemED-udvalgene

## Beslutning

Afbud: Frank Larsen, Anne Grete Nydam

HovedMED-udvalget tiltrådte formandens indstilling med følgende bemærkninger:

- Der nedsattes en arbejdsgruppe med følgende ledelses - og medarbejderrepræsentanter til udarbejdelsen af nyt forslag til ny MED-aftale: Runa Brøchner, Helle Lund-Pedersen, Maibritt Landbo, Årse Porup, Regitse Rans, Marie Lysdal, Anne Grete Nydam, Jørgen Erlandsen
- Der afholdes en workshop med deltagelse af ledere og medarbejdere fra de nuværende områdemED-udvalg, som får til opgave at kvalificere arbejdet og rollen i områdemED-udvalgene.

Koncernledelsen, 20. august 2019, pkt. 114:

Koncernledelsen drøftede forslag om forhandling af ny MED-aftale. Der arbejdes videre ud fra følgende bemærkninger:

Å

- at det skal afdrøftes om der er etableret de OMU'er, der er behov for, om alle områder skal være dækket af et OMU, og om der med fordel kan etableres nye og evt. fælles OMU'er (eks. på Fælleden)
- at der skal arbejdes videre med styrkelse af formål og comitment i OMU'erne
- at der skal arbejdes videre med at skabe helhed og sammenhæng ml. OMU, LMU og HMU

Å

Å

Å

Å

# Punkt 38: Strategisporet God ledelse og ledelsesgrundlag

81.04.00-A00-1-17

## Resume

HovedMED-udvalget skal med dette punkt drøfte status på strategisporet "God ledelse" og herunder ledelsesgrundlaget. HovedMED-udvalget skal kvalificere det udarbejdede kommissorium og udpege medarbejderrepræsentanter til en arbejdsgruppe, der skal arbejde med formuleringen af et ledelsesgrundlag anno 2020.

## Sagsfremstilling

HovedMED-udvalget inddrages i udviklingen af personalepolitik, og måden hvorpå personalepolitikken omsættes i retningslinjer eller vejledningsmateriale på personaleområdet. Som beskrevet i "Sådan drøfter vi personalepolitik - Procedureretningslinje for drøftelse af personalepolitik i Skanderborg" indebærer det, at hovedMED-udvalget årligt drøfter ét af personalepolitikens fire strategispør, med henblik på at skabe overblik over igangværende indsatsområder, retningslinjer og vejledninger relateret til det enkelte strategispør. I den forbindelse drøfter hovedMED-udvalget om disse skal justeres, eller om der skal prioriteres nye indsatsområder.

Der gøres hermed status i forhold til strategisporet "God ledelse". Som led heri drøftes ledelsesgrundlaget.

Personalepolitik og procedureretningslinjen "Sådan drøfter vi personalepolitik" er vedlagt til orientering.

Status på "God ledelse"

Drøftelsen af status på "God ledelse" kan tage afsæt i de data, der præsenteres i Personaleredegørelsen. Her er det muligt løbende at følge data på ledelsesområdet, samt de tiltag der understøtter god ledelse i Skanderborg Kommune.

- Ved udgangen af 2018 var der ansat 264 ledere med personaleansvar - hver med ansvar for 18 medarbejdere (gennemsnit).
- I 2018 udkom "Ledelse & styring". Den indeholder en fortælling om kommunens historie, kultur og organisering samt de visioner og udviklingsspor, der i dag danner rammen om ledelse og styring i Skanderborg Kommune.
- Ledelseskommisionen har været i Skanderborg Kommune for at tale om om god offentlig ledelse.
- Ca. 200 ledere har siden 2017 været gennem lederudviklingsforløbet Bæredygtige arbejdskulturer. Der køres i 2019-2020 et forløb for ledere og medarbejderrepræsentanter i Beskæftigelse og Sundhed. Viden og læring fra forløbet er blevet integreret i flere organisatoriske værktøjer f.eks. kompetenceblomsten og Kodeks for bæredygtig MED-samarbejde.
- Ved det årlige ledertræf, hvor alle kommunens ledere samles til inspiration om ledelse, ledelsestrends og fælles ledelsesudfordringer, skal der være rum til refleksion og dialog om ledelsesopgaven. Den 17. januar 2019 blev der, i samarbejde med en række forskere fra Kronpris Frederiks Center for offentlig ledelse, afholdt ledertræf. Temaet var visionsledelse og sammenhængen med en række andre ledelsesformer, der kan hjælpe med at omsætte værdier og retning til konkret handling i hverdagen, samt hvordan vi følger op på virkningerne. Der blev sat fokus på afstemt distribueret ledelse, tværgående ledelse, ledelse og anerkendelse samt datainformeret ledelse. Der deltog 220 ledere på dagen. Temaet ledertræffet den 16. januar 2020 er digitalisering og velfærdsteknologi samt tværgående samarbejde.
- Der er en forventning om, at alle ledere i Skanderborg Kommune har en formel lederuddannelse, og der bliver derfor tilbudt at ledere kan tage en diplomuddannelse i ledelse betalt med centrale midler. I 2018 benyttede 44 ledere sig at tilbuddet om en diplomuddannelse i ledelse.
- Ledere har også mulighed for at deltage i en lang række lederudviklingstilbud til ledere, eksempelvis i håndtering af sygefravær, den svære samtale, rekruttering, god modtagelse og effektivisering
- Potentiale for ledelse kører i 2019-2020 med henblik på afklare og udvikle medarbejdere med potentiale for ledelse.

Der er en lang række indsatser, vejledninger og retningslinjer, der tager afsæt i strategisporet "God ledelse". I den sammenhæng kan ledelsesgrundlaget fremhæves, da ledelsesgrundlaget definerer og uddyber, hvad der karakteriserer god ledelse i Skanderborg Kommune. Ledelsesgrundlaget er, og vil fremover være, udgangspunktet for en sammenhængende værdikæde for ledelse - herunder lederrekruttering, lederintroduktion, talentudvikling, lederevaluering, lederudvikling mm.

Ledelsesgrundlaget i sin nuværende form blev formuleret i forbindelse med Projekt Stærk Ledelse, der forløb i perioden 2013-14. Det er bygget på Leadership Pipeline, hvor færdigheder, prioriteringer og værdier på hvert ledelseslag er beskrevet. Ledelsesgrundlaget blev revideret i 2017 med henblik på at indarbejde de på det tidspunkt aktuelle innovationsspor, skærpe medarbejderprofilen og sætte yderligere fokus på ledelse, som noget vi skaber sammen. Ledelsesgrundlaget er pt. ikke opdateret i forhold til direktionens aktuelle udviklingsspor. Ledelsesgrundlaget er vedlagt til orientering.

Direktionen igangsætter en proces i organisationen med henblik på at drøfte og etablere en fælles forståelse af god ledelse anno 2020. Processen indebærer, at en bredt repræsenteret arbejdsgruppe i første halvdel af 2020 formulerer et ledelsesgrundlag på baggrund af input fra ledere og medarbejdere. HovedMED-udvalget bedes kvalificere udkast til kommissorium samt udpege medarbejderrepræsentanter til arbejdsgruppen. Koncernledelsen kvalificerer ligeledes kommissoriet, samt nedsætter lederrepræsentanter for arbejdsgruppen. Kommissorium godkendes i direktionen. Udkast til kommissorium vedlagt.

Projektets organisering:

- Runa Brøchner, Koncernchef for HR
- To repræsentanter for koncernledelsen
- Tre repræsentanter for kontraktholdere
- Fem repræsentanter for øvrige ledere (to fra det centrale niveau og tre fra det decentrale niveau)
- To medarbejderrepræsentanter
- Pernille Bang, Chefkonsulent HR-staben (Projektleder)

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

## **Indstilling**

Koncernchefen for HR indstiller,

- at hovedMED-udvalget
  - drøfter personalepolitikens strategispor "God ledelse".
  - kvalificerer kommissorium for arbejdet med et ledelsesgrundlag anno 2020
  - udpeger medarbejderrepræsentanter til arbejdsgruppen

## **Beslutning**

Punktet udgik af dagsordenen.

## **Bilag**

Kommissorium - Ledelsesgrundlag - bilag

Ledelsesgrundlag - revideret 2017

Personalepolitik

Procedureretningslinje for drøftelse af personalepolitik

# Punkt 39: Status på implementering af God modtagelse

81.00.00-A26-2-17

## Resume

HovedMEDudvalget orienteres om status på implementering af "God modtagelse af nye kollegaer".

## Sagsfremstilling

Med afsæt i Personalepolitikens strategispor "Professionel rekruttering" og projektet: "Lettere at være decentral leder" udarbejdede en arbejdsgruppe i 2018 et koncept for "God modtagelse af nye kollegaer", der blev godkendt i direktionen d. 31. oktober 2018. Konceptet indeholder en række principper for den gode modtagelse, samt tre programmer for den gode modtagelse.

Konceptet "God modtagelse af nye kollegaer" er nu blevet indarbejdet i rekrutteringssystemet Signatur, hvor der er udviklet et modul til digital understøttelse af den gode modtagelse. Modulet indeholder tre konceptskabeloner for modtagelsesprogrammer med en række aktiviteter/opgaver inden for det første år af ansættelsen. Modtagelsesprogrammerne indeholder både aktiviteter (fx møder med leder og mentor, sidemandsoplæring og introkurser), henvisninger til information og vejledninger på medarbejderportalen samt en række e-læringsmoduler i form af animerede film og evalueringer. Det er hensigten, at der løbende integreres mere e-læring i modtagelsen af nye kollegaer.

Konceptskabelonerne er målrettet henholdsvis kontraktholdere, ledere og medarbejdere i Skanderborg Kommune. Konceptskabelonerne er generelle, men det er muligt lokalt at oprette tilpassede skabeloner på baggrund af de overordnede skabeloner, så de bliver mere målrettede det enkelte fagområde, faggruppe eller lignende. Der er udarbejdet en proces for udarbejdelsen af lokale skabeloner. Den 12. august 2019 lå de første lokale skabeloner for ledere og administrative medarbejdere på Fælleden klar til brug, og modtagelsesmodulet blev gjort tilgængeligt for alle ledere på Fælleden.

Flere kontraktområder på ældre- og handicapområdet er så småt gået i gang med udarbejdelsen af lokale skabeloner.

Der udbydes tre kurser i efteråret 2019 med henblik på at kompetenceudvikle ledere og rekrutteringsansvarlige ift. professionel rekruttering og god modtagelse.

Koncept for "God modtagelse af nye kollegaer" samt aktuel oversigt over programmer for medarbejder, leder og kontraktholder er vedlagt. Proces for implementering af lokale skabeloner er ligeledes vedlagt.

Chefkonsulent Pernille Bang, HR-staben deltager under punktet og vil kort præsentere den digitale løsning, som den nye medarbejder vil møde det.

## Indstilling

Koncernchefen for HR indstiller,

- at hovedMED-udvalget tager orienteringen til efterretning.

## Beslutning

Afbud: Frank Larsen, Anne Grete Nydam, Maibritt Landbo

HovedMED-udvalget tog orienteringen om status på implementering af "God modtagelse af nye kollegaer" til efterretning. HovedMED-udvalget var meget rosende over for det gennemarbejdede koncept.

## Bilag

Proces

Modtagelse af nye kollegaer.pdf

Programmer i Signatur 23aug

## **Punkt 40: Program for seminar i hovedMED-udvalget november 2019**

81.38.04-A00-1-19

### **Resume**

Med denne sag fremsendes udkast til program for seminar i hovedMED-udvalget den 21. november 2019 til orientering.

### **Sagsfremstilling**

Den 6. juni 2019 drøftede hovedMED-udvalget forslag til temaer på det kommende seminar den 22. november 2019. Med afsæt de de valgte temaer, er der udarbejdet et udkast til program.

Programmet er vedlagt som bilag.

### **Indstilling**

Koncernchef for HR indstiller,

- at hovedMED-udvalget taget orienteringen om udkastet til programmet for det kommende seminar den 21. november 2019 til efterretning.

### **Beslutning**

Afbud: Frank Larsen, Anne Grete Nydam, Maibritt Landbo

HovedMED-udvalget tog orienteringen om udkastet til programmet for det kommende seminar den 21. november 2019 til efterretning.

### **Bilag**

Program for seminar for hovedMED-udvalget 21. november 2019

# Punkt 41: Dialog om fremtidens målinger i Skanderborg Kommune om ledelse og trivsel

81.00.00-A00-13-19

## Resume

Med denne sag ønskes en tidlig dialog i hovedMED-udvalget om fremtidens evalueringer af ledelse og trivsel i Skanderborg Kommune.

## Sagsfremstilling

Målinger om trivsel og ledelse skal gennemføres mindst hvert 3. år jf. Trepartsaftalen og aftalen om trivsel og sundhed på arbejdspladserne indgået mellem KL og Forhandlingsfællesskabet.

I 2015 blev målinger om ledelse, trivsel og psykisk APV samlet i en måling 3i1. I 2018 blev målingen gentaget for at skabe benchmarking til den forrige måling. Målingerne blev samlet for at skabe større sammenhæng mellem god ledelse, godt psykisk arbejdsmiljø og trivsel til brug for dialogen mellem ledelsen og medarbejderne på arbejdspladsen. Endvidere blev målingerne samlet for at effektivisere ressourceanvendelserne for forberedelse, gennemførelse og opfølgning på målingerne.

Til planlægning af de kommende målinger er der brug for en tidlig drøftelse i hovedMED-udvalget og koncernledelsen. Dialogen vil handle om formål og forskellige muligheder for form/udførelse for den kommende evaluering, der skal gennemføres senest 2021.

Chefkonsulent Stine Tranberg Jensen og arbejdsmiljøkoordinator Tina Barløse faciliterer dialogen.

På det årlige seminar for hovedMED-udvalget i november 2018, præsenterede Skive Kommune deres dialogbaseret evaluering. Materialet er vedhæftet som bilag.

## Indstilling

Koncernchef for HR indstiller,

- at hovedMED-udvalget drøfter formål, muligheder og form for de kommende målinger for ledelse og trivsel i Skanderborg Kommune.

## Beslutning

Afbud: Frank Larsen, Anne Grete Nydam, Maibritt Landbo

HovedMED-udvalget havde en tidlig drøftelse om formål og forskellige muligheder for form/udførelse for de kommende evalueringer, der skal gennemføres senest 2021. Opsamlingen på drøftelserne er vedhæftet som bilag. Koncernledelsen skal have en tidlig drøftelse inden for samme ramme den 10. september 2019. På baggrund af input fra henholdsvis hovedMED-udvalg og koncernledelse udarbejder HR-staben i et tværgående samarbejde et forslag til et koncept for de fremtidige evalueringer.

## Bilag

Skabelon med materiale til medarbejdere

Udviklingsdialog Skanderborg 14.11.2018

vejledning til Udviklingsdialog

Resultat af gruppedrøftelse i hovedMED-udvalget den 5. september 2019

## **Punkt 42: 325 aftalen**

15.20.04-G01-251-17

### **Resume**

HovedMED-udvalget skal drøfte og beslutte forslag til nye rammer for 325 aftalen.

### **Sagsfremstilling**

Beskæftigelses - og sundhedschef Jørgen Erlandsen præsenterer ønske om udvidelse af målgruppen til 325 forløb, da der er et behov for at inkludere de forsikrede ledige i aftalen. Der er vedlagt et bilag til sagen, som vil blive uddybet på mødet af beskæftigelses og sundhedschefen Jørgen Erlandsen i forhold til karakteristika som f.eks. varighed, uddannelsesretning etc.

HovedMED-udvalget skal således drøfte og beslutte, om målgruppen til 325 aftalen kan udvides til også at inkludere de forsikrede ledige. De forsikrede ledige, som er aktuelle, er primært akademikere med en lang eller mellemlang videregående uddannelse.

Såfremt det besluttet at udvide målgruppen, skal hovedMED-udvalget drøfte og beslutte, om 20 af de samlede 230 pladser i aftalen, kan allokeres til akademikere.

Såfremt det besluttet at udvide målgruppen, skal hovedMED-udvalget endvidere drøfte og beslutte, hvorvidt 20 af de 70 pladser på ældre og handicap området fremadrettet kan allokeres til de forsikrede ledige.

Såfremt det besluttet at udvide målgruppen, skal hovedMED-udvalget desuden drøfte og beslutte, om selve aftalen skal ændres, eller om der skal laves et tillæg til aftalen.

Bilag. A-dagpengemodtagere i Skanderborg Kommune - august 2019

### **Indstilling**

Styregruppen for 325 aftalen indstiller,

- at hovedMED-udvalget drøfter og beslutter om:
  - målgruppen til 325 aftalen kan udvides til også at inkludere de forsikrede ledige.
  - 20 af de 70 pladser på ældre og handicap området fremadrettet kan allokeres til de forsikrede ledige.
  - 325 aftalen skal ændres, eller om der skal laves et tillæg til aftalen.
  - 20 af de 230 eksisterende pladser i 325 aftalen kan allokeres til akademikere.

### **Beslutning**

Afbud: Frank Larsen, Anne Grete Nydam, Maibritt Landbo

HovedMED-udvalget drøftede 325 aftalen og besluttede, at styregruppen for 325 aftalen skal udarbejde et revideret forslag til ændringen af aftalen. Den reviderede 325 aftale skal fremsendes til hovedMED-udvalget via mail med mulighed for kommentering.

### **Bilag**

A-dagpengemodtagere i Skanderborg Kommune - august 2019

## **Punkt 43: Årshjul for hovedMED-udvalget 2019**

81.38.04-A00-1-19

### **Resume**

HovedMED-udvalget orienteres med dette punkt om årshjul for 2019.

### **Sagsfremstilling**

HovedMED-udvalget orienteres om årshjul for 2019. Punktet er et fast punkt på dagsordenen.

### **Indstilling**

Koncernchef for HR indstiller,

- at hovedMED-udvalget tager orienteringen om Årshjul 2019 til efterretning.

### **Beslutning**

Afbud: Frank Larsen, Anne Grete Nydam, Maibritt Landbo

HovedMED-udvalget tog orienteringen om årshjul 2019 til efterretning.

### **Bilag**

Årshjul 2019

## **Punkt 44: eventuelt og evaluering af det ordinære møde den 5. september 2019**

81.38.04-A00-1-19

### **Resume**

HovedMED-udvalget skal med dette punkt drøfte emner under eventuelt og evaluere dagens møde den 5. september 2019.

### **Sagsfremstilling**

HovedMED-udvalget drøfter emner under eventuelt og evaluerer dagens møde den 5. september 2019.

### **Indstilling**

Formanden indstiller,

- at dagens møde evalueres og punkter under eventuelt behandles.

### **Beslutning**

Afbud: Frank Larsen, Anne Grete Nydam, Maibritt Landbo

Under eventuelt drøftede hovedMED-udvalget følgende:

Distriktsforum Hørning de 7 kontraktholdere fra 0. – 18 år har rejst spørgsmål, om den planlagte dato for det kommende fællesskabsarrangement i 2020 er endeligt fastlagt. Arbejdsgruppen koordinerer rammerne for det kommende fællesskabsarrangement på baggrund af de indkomne tilbagemeldinger fra de enkelte lokalMED-udvalg. De endelige rammer vil blive meldt ud i organisationen senere på året.

HovedMED-udvalget besluttede, at der fremover i sagsfremstillingerne skal stå kontaktoplysninger på eventuelle styre/arbejdsgrupper, så der er mulighed for at kontakte dem.

HovedMED-udvalget evaluerede mødet efter de 6 temaer fra "Kodeks for bæredygtigt MED-samarbejde". Kodekset skal fremover vedhæftes punktet, så det kan benyttes som ramme for evaluering af mødet.