

REFERAT HovedMED-udvalget d. 09-02-2016

Mødedato Tirsdag d. 09. februar 2016 kl. 09:00

Mødested Konferencsalen, Skanderborg

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af referat fra mødet den 10. november 2016.....	3
Godkendelse af dagsorden for det aktuelle møde.....	4
Nyt om arbejdsmiljø.....	5
Erstatningsnævnets praksis vedrørende politianmeldelse i sager om personalets tilskadekomst i tjen	7
Reviderede retningslinjer for forebyggelse af krænkende adfærd.....	8
Kursus for erfarne tillidsrepræsentanter i rollen som bisidder.....	10
Status for Kommunen 3.0 Praktikerer.....	12
Analyse af MED-organisationen i Skanderborg Kommune.....	13
Orientering om nedlæggelse af motionsrum på Søkilde.....	15
HR-chefen orienterer.....	16
Eventuelt til mødet den 9. februar 2016.....	17

Punkt 1: Godkendelse af referat fra mødet den 10. november 2016

81.38.04-A00-1-16

Beslutning

Fraværende: Gunner Dalgaard, Tina Mønsted, Lisbeth Søgaard, Bent Eriksen

HovedMEDudvalget godkendte referat fra mødet den 10. november 2015.

Punkt 2: Godkendelse af dagsorden for det aktuelle møde

81.38.04-A00-1-16

Beslutning

Fraværende: Gunner Dalgaard, Tina Mønsted, Lisbeth Søgaard, Bent Eriksen

HovedMEDudvalget godkendte dagsordenen til dagens møde.

Næstformanden oplyste, at medarbejderne i HMU har besluttet, at næstformanden fortsætter på posten de kommende 2 år.

Formanden oplyste, at Direktionen, efter drøftelse i Koncernledelsen, har besluttet at indføre 4 årige repræsentationsperioder for ledere. Perioderne forskydes således at fagchef Annie Noes og kontraktholder Jette Risager fortsætter yderligere 2 år.

Til næste kontraktholdermøde udpeges en ny kontraktholder, som erstatning for Gunner Dalgaard, for en 4 årig periode. HR-chef Runa Brøchner er fortløbende medlem af HMU.

Punkt 3: Nyt om arbejdsmiljø

81.38.04-G01-1-16

Resume

Orientering om status på arbejdsmiljøindsatsen.

Sagsfremstilling

Samarbejde med Arbejdstilsynet

Ved indgangen til 2016 er der gennemført tilsyn på 154 arbejdspladser (produktionsenheder under cvr. nr. 291 896 33 - Skanderborg Kommune).

Der er pt. 146 arbejdspladser med en grøn smiley – ”Arbejdstilsynet vurderer, at virksomhedens arbejdsmiljø er i orden”. Der udstedt 3 gule smileys som tegn på, at arbejdspladserne har fået påbud om at bringe et eller flere arbejdsmiljøforhold i orden.

Der er udstedt 1 rød smiley som tegn på, at en arbejdsplads har 5 eller flere komplicerede arbejdsmiljøforhold, som skal bringes i orden.

Se i øvrigt bilaget ”Arbejdsmiljøredegørelse 2015”.

Arbejdsulykker 2014 -2015

De foreløbige data om anmeldte arbejdsulykker viser et fald på 9 ulykker i det samlede antal ulykker. Fra 453 i 2014 til 444 i 2015. Data viser desuden, at der er sket en stigning i andelen af ulykker med fravær fra 2014 til 2015.

Alle anmeldte arbejdsulykker bliver undersøgt nærmere, for at få fastlagt det præcise omfang af fravær som følge af arbejdsulykker.

Tabellerne i bilaget Arbejdsmiljøredegørelse 2015 viser, at antallet af anmeldte ulykker med vold er faldet med 21 fra 2014 til 2015. Herunder er der kun 11 anmeldte voldsulykker med fravær i 2015.

Ændrede datakilder har givet anledning til en nøjere gennemgang af de anmeldte ulykker. Dette afspejler sig i, at alle ulykker er blevet fordelt på mere entydige skadesarter end f.eks. arten ”Andre”. Se i øvrigt bilaget ”Arbejdsmiljøredegørelse 2015”.

Sygefravær 2014 -2015

Af bilaget ”Sygefravær for Skanderborg Kommune” fremgår det, at sygefraværet for 2015 ligger på niveau med 2013 ved udgangen af året. Dermed er der sket et mindre fald i sygefraværet fra 2014 -2015. Bilaget viser i øvrigt, at andelen af ”korttidsfravær” er stigende i 2015.

Data om sygefravær fordelt på fagområder fremgår i øvrigt af rapporten ”Sygefravær for Skanderborg Kommune”. Rapporten viser blandt andet, at der for de tre fagområder ”Ældre & Handicap”, ”Børn & Unge” samt ”Teknik & Miljø” er sket et fald i fraværet.

Se i øvrigt bilaget ”Arbejdsmiljøredegørelse 2015”.

Fastholdelseskonsulent Vita Harbo deltager i dette punkt med det formål at orientere om dialogsamarbejdet med lederfora samt den generelle håndtering af sygefravær og fastholdelse.

Fysisk APV

HovedMEDudvalgets arbejdsgruppe vedrørende fysisk APV har undersøgt mulighederne for, at finde et nyt og bedre egnet digital system til varetagelse af den fysiske APV i Skanderborg Kommune. Blandt de udbydere som gruppen har været i kontakt med, har gruppen udvalgt systemet ”Safetyet”, idet denne udbyder bedst levede op til APV Kravspecifikationerne (se bilag).

Safetyet indeholder tillige muligheder for at tilkøbe et modul til gennemførelse af MUS-samtaler.

Safetyet anvendes af en lang række kommuner, herunder Silkeborg Kommune. Skanderborg Kommunes HR-afdeling har en lang tradition for sparring og erfaringsudveksling med Silkeborg Kommunes HR-afdeling og vil kunne drage fordel af denne relation i forbindelse med indfasning af Safetyet.

Tidsplanen for implementering af Safetyet og gennemførelse af APV fremgår af bilaget ”Arbejdsmiljøredegørelse 2015”.

Indstilling

Formanden indstiller til HovedMEDudvalget

- at tage orienteringen til efterretning.

Beslutning

Fraværende: Gunner Dalgaard, Tina Mønsted, Lisbeth Søgaard, Bent Eriksen

Spørgsmål til samarbejde med Arbejdstilsynet

Den røde smiley – er givet på Mølleskolen, hvor der er udstedt mere end 5 påbud primært med årsager i indeklimaproblemer, forskel på krav og ressourcer samt indretning af arbejdspladser. Der er søgt og bevilget fristforlængelse da alle påbud forventes udbedret i f. m. større renoveringsopgave, som bliver færdig i foråret 2017.

Arbejdsulykker

Orientering om, at der er sket ændringer i Arbejdsskadestyrelsens registreringsmetode, og det smitter af på opgørelsen af årsager til arbejdsulykker. Der arbejdes på at registrere mere detaljerede oplysninger på de respektive områder.

Fysisk APV

Implementeres som beskrevet i bilaget ”Arbejds miljøredegørelse 2015”.

Sygefravær

Fastholdelseskonsulent Vita Harbo deltog i punktet og orienterede om hvordan der arbejdes med fravær og fastholdelse.

Vigtige elementer :

Targit – det elektroniske datasystem, som alle kontraktholdere har adgang til.

Dialogmøder med organisationens forskellige lederfora, hvor der fokuseres på data og konkrete udfordringer.

Generelt er de største udfordringer

- psykisk betingede sygemeldinger
- uafklarede diagnoser

Fastholdelseskonsulenten har taget initiativ til dialogmøde med de praktiserende læger. Formålet er en drøftelse af, hvordan der i højere grad kan sættes fokus på medarbejderens arbejdsevne i stedet for graden af sygemelding. Samtidig er det meget vigtigt at der er tydelige rammer om medarbejderens tilbagevenden til arbejdet og arbejdspladsen.

Fastholdelseskonsulenten opfordres til at dele viden om de gode eksempler, på fastholdelse og tilbagevenden til arbejdet, på MedarbejderPortalen.

HovedMEDudvalget vil opfordre LMU'rne til at rette opmærksomheden mod

- de borgerrettede funktioner og forholdet til hygiejne/infektioner
- at sætte fokus på fraværskultur
- det gode datagrundlag

HovedMEDudvalget tog orienteringen til efterretning.

Bilag

Arbejds miljøredegørelse 2015

Sygefravær for Skanderborg Kommune

Kravsspecifikation - APV i Skanderborg Kommune

Punkt 4: Erstatningsnævnets praksis vedrørende politianmeldelse i sager om personalets tilskadekomst i tjenesten

81.38.04-A00-3-16

Resume

Til drøftelse og beslutning

Sagsfremstilling

HovedMEDudvalget drøftede på møde 10. november 2015, hvorledes arbejdspladsen skal håndtere situationer hvor et overgreb fra en borger kan give anledning til at ville søge erstatning jf. offererstatningsloven. Erstatningsnævnet udsendte i september 2015 en opdateret årsberetning, hvoraf det fremgik, at man havde skærpet praksis på området, herunder at der skal ske anmeldelse til politiet inden 72, medmindre arbejdspladsen konkret og specifikt kan godtgøre, at der er individuelle behandlingsmæssige og/eller pædagogiske forhold der taler imod en politianmeldelse.

HovedMEDudvalget besluttede på mødet, at nedsætte en arbejdsgruppe (Anne Berggren, Runa Brøchner, Martin A. Hansen, Gunner Dalgaard og Martin Keis Kristensen) for at udarbejde en vejledning til MEDorganisationen.

Kommunernes Landsforening (KL) udsendte 10. december 2015 et notat (se bilag) om hvornår og hvordan det var relevant at foretage en politianmeldelse. KL's notat understreger, at kommunen ikke kan have en generel politik om at kommunen altid skal foretage politianmeldelse.

Arbejdsgruppen har taget afsæt i KL's notat, og har på den baggrund udarbejdet vedlagte vejledning, som beskriver hvordan og hvornår der kan foretages en anmeldelse til politiet. Vejledningen er vedlagt til orientering.

Indstilling

Formanden indstiller til HovedMEDudvalget

- at drøfte vejledningen

Beslutning

Fraværende: Gunner Dalgaard, Tina Mønsted, Lisbeth Søgaard, Bent Eriksen

Der er ros til arbejdsgruppen for den visuelle fremstilling.

HovedMEDudvalget drøftede arbejdsgruppens forslag til vejledning og besluttede

- at vejledningen implementeres
- at HMU opmærksomt følger om vejledningen kommer til at fungere efter hensigten, eller om den senere skal tilpasses
- at eventuelle centrale udmeldinger og rejste sager følges nøje.

Bilag

Arbejdsgang Voldsanmeldelse

Notat om håndtering af sager om vold mod ansatte - 2015-12-10

Punkt 5: Reviderede retningslinjer for forebyggelse af krænkende adfærd

81.38.04-A00-4-16

Resume

Til drøftelse

Sagsfremstilling

Skanderborg Kommune arbejder løbende for at forebygge, at medarbejder kommer til skade eller lider overlast i forbindelse med arbejdet, som følge af vold, trusler, mobning, og chikane. I henhold til "Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne" §10, skal kommunale arbejdspladser udarbejde retningslinjer for forebyggelse af vold, trusler, mobning, og chikane.

HovedMEDudvalget har d. 14. juni 2011 godkendt retningslinjer for forebyggelse af vold, trusler, mobning, og chikane. Retningslinjerne er udarbejdet med henblik på, at de lokale MEDudvalg har kunnet udarbejde lokale retningslinjer for håndtering og forebyggelse af vold, trusler, mobning, og chikane. Ifølge retningslinjerne af 14. juni 2011, skal HovedMEDudvalget revidere retningslinjerne med henblik på at sikre at de er effektive til at forebygge og håndtere vold, trusler, mobning, og chikane. Se bilaget "Retningslinje om forebyggelse af vold, trusler, mobning og chikane 2011"

HR-arbejds miljø har løbende været opmærksom på, hvordan og i hvilket omfang retningslinjerne har været anvendt i de lokale MEDudvalg. Herunder er det observeret, at flere arbejdspladser har modtaget vejledninger fra Arbejdstilsynet om manglende arbejde med forebyggelse af vold. Ligeledes er HR-arbejds miljø, i den løbende dialog med arbejdspladserne, blevet bekendt med, at retningslinjerne ikke fuldt ud er blevet implementeret.

Retningslinjer har således været gældende i snart fem år, og der er dermed anledning til en revision. Udkastet til de reviderede retningslinjer har således til hensigt, at støtte op om LokalMEDudvalgenes opgave med at forebygge vold, trusler, mobning, og chikane. Se bilaget "Retningslinje om forebyggelse af Krænkende Adfærd 2016"

Opmærksomheden henledes på følgende elementer i udkastet til retningslinjer

Der er lagt vægt på at tydeliggøre begreberne vold, trusler, mobning, og chikane

- Det er fremhævet, hvilke opgaver der skal løses i de forskellige MED-fora og internt på arbejdspladserne.
- Det fremgår af udkastet, at retningslinjerne skal drøftes i forbindelse med den årlige arbejds miljødrøftelse med henblik på at sikre efterlevelse og effekt, herunder skal det drøftes, om retningslinjerne skal revideres.
- I udkastet er begrebet "vold, trusler, mobning, og chikane" erstattet med den samlede betegnelse "krænkende adfærd".

Retningslinjer følges af en vejledning til MED-organisationen om, hvordan man konkret og lokalt kan arbejde med forebyggelse af krænkende adfærd. Vejledningen udsendes til MED-organisationen, i umiddelbar forlængelse af HovedMEDudvalgets godkendelse af retningslinjerne.

Sundhed

Sundhedsmæssige konsekvenser af de reviderede retningslinjer

HR-Arbejds miljø vurderer, at retningslinjerne er en væsentlig forbedring af de redskaber og metoder MEDorganisationen får stillet til rådighed, i arbejdet med at forebygge og håndtere krænkende adfærd.

De sundhedsmæssige konsekvenser vurderes til at være

- Færre fysiske og psykiske skader som følge af krænkende adfærd
- Færre sygefraværdsdage
- Øget tryk på arbejdspladsen
- Øget trivsel blandt medarbejderne

Indstilling

Formanden indstiller til HovedMEDudvalget

- at drøfte de reviderede retningslinjer

Beslutning

Fraværende: Gunner Dalgaard, Tina Mønsted, Lisbeth Søgaard, Bent Eriksen

HovedMEDudvalget drøftede de reviderede retningslinjer og ønsker

- at stalkin, herunder chikane på de sociale medier føjes ind.

HovedMEDudvalget godkendte de reviderede retningslinjer.

Bilag

Retningslinje om forebyggelse af Krænkende adfærd 2016

Retningslinjer Vold - Trusler - Møbning - chikane 2011

Aftale om trivsel og sundhed. KL og KTO (1)

Punkt 6: Kursus for erfarne tillidsrepræsentanter i rollen som bisidder

81.38.04-A00-5-16

Resume

Til drøftelse og beslutning

Sagsfremstilling

På foranledning af fællestillidsrepræsentant for BUPL Elisabeth Skovsen, afholdes der den 11. maj 2016, et 3 timers kursus for erfarne tillidsrepræsentanter som bisidder. Max. 24 deltagere.

Underviser er Søren Viemose som skriver i sit oplæg:

Af og til bliver tillidsrepræsentanten eller arbejdsmiljørepræsentanten bedt om at være bisidder i en samtale. I rollen som bisidder ligger der ofte en forventning om neutralitet og en ret tavs og lyttende optræden. I rollen som repræsentant ligger der derimod en forventning om engagement og en tydelig optræden som fortaler for kollegaen.

Rollerne er begge vigtige. Men samtalen kan blive ringere, hvis roller og optræden rodes for meget rundt. Det kan være et dilemma for repræsentanten, hvornår hun skal være det ene, og hvornår hun skal være det andet.

Dilemmaet opstår både i, at der arbejdes med forskellige roller, og i at forventningerne til disse roller måske ikke altid er klart afstemt eller aftalt forud for samtalen. Dilemmaet kan også opstå, hvis man siger, man er det ene – men opfører sig som det andet.

Det er tanken at bruge tre timer på at opdage, hvordan man som repræsentant kan vælge, og hvordan man kan afstemme forventningerne med kollegaen og med den leder, der sidder på den anden side af bordet.

Vi kommer bl.a. ind på emner som:

- Den tidlige forventningsafstemning – hvordan, hvornår og med hvem?
- Neutralitet i konfliktfyldte situationer – kan man overhovedet forvente dét?
- Aftaler mellem kollega og bisidder om ”uforudsete” hændelser i løbet af samtalen.
- Fra engageret repræsentant til tavs observatør og supplerende hukommelse
- Hvad kendetegner en god bisidder?
- Hvad kendetegner en god repræsentant?

Formen vil være afvekslende med en blanding af korte oplæg, enkle demonstrationer og eksempler og suppleret af nogle redskaber til at få styr på kasketterne.

Pris for kurset:

Søren Viemose 19.500 + transport
Forplejning 1.000 v/ 24deltager

I alt 20.500 + transport

Kurset finansieres af AKUT midler

Indstilling

HR-chefen indstiller til HovedMEDudvalget

- at tage orienteringen til efterretning
- at udbyde kurset for erfarne tillidsrepræsentanter i rollen som bisidder

Beslutning

Fraværende: Gunner Dalgaard, Tina Mønsted, Lisbeth Søgaard, Bent Eriksen

HovedMEDudvalget tog orienteringen til efterretning og besluttede

- at de 24 pladser udbydes til erfarne tillidsrepræsentanter
- at invitationen sendes ud til alle ledere, der sender videre til TR
- at invitationen sendes ud til TR i HMU, som sender videre til TR
- at invitationen lægges på MedarbejderPortalen
- at holdet sammensættes så repræsentativt bredt som muligt

Punkt 7: Status for Kommunen 3.0 Praktikerer

81.38.04-A00-6-16

Resume

Til orientering og beslutning

Sagsfremstilling

HovedMEDudvalget besluttede den 3. september 2015 at iværksætte 2 pilothold vedrørende udviklingsforløbet Kommunen 3.0 Praktikerer.

Forløbet består af 3 undervisningsgange, der sætter fokus på Kommunen 3.0 i praksis. Forløbet er på 1 hel dag og 2 halve dage med ca. 1 måned imellem, hvor deltagerne hjemme på arbejdspladsen skal arbejde med en Kommunen 3.0 opgave. Forløbet er udviklet af HR-afdelingen, der også står for facilitering af dagene.

Forløbet baseres på dialog og praktiske øvelser understøttet af teoretisk grundlag fra Playmakeruddannelsen.

Det forventes, at der deltager både leder og medarbejder fra samme arbejdsplads, og at deltagerne er udpeget til at deltage i Kommunen 3.0 Praktikerer af LokalMEDudvalget.

Deltagerne forventes at have set filmklip om Kommunen 3.0, har gennemført dialog om Kommunen 3.0 og spillet dilemmaspelet før deltagelse. Det er ligeledes en forudsætning, at LMU har drøftet tema for deltageres Kommunen 3.0 opgave mellem dagene.

Overordnet er tilbagemeldingerne fra de 2 pilothold meget positive. Udviklingsforløbet opleves som relevant og der er en god opbakning og stor engagement på pilotholdene. Forløbet har en passende længde og meget relevant med fokus på praktikerdelen – fokus på egen rolle, på menneskelige relationer, på at se den enkeltes ressourcer og hvordan bringe det i spil til gavn for fællesskabet. Det er vigtigt at bevare mulighed for sparring og inspiration på tværs i organisationen. Det skal bemærkes, at pilotholdene endnu ikke er helt igennem forløbene.

Med afsæt i tilbagemeldingerne fra de 2 pilothold forslås, at der udbydes 4 hold i 2016 - 2 i foråret og 2 i efteråret.

Sundhed

Det vurderes, at Kommunen 3.0 Praktikerer bidrager positivt til trivsel og arbejdsmiljøet på arbejdspladsen.

Indstilling

HR-chefen indstiller til HovedMEDudvalget

- at tage orientering om status for Kommunen 3.0 Praktikerer til efterretning
- at beslutte at der udbydes 4 hold i 2016

Beslutning

Fraværende: Gunner Dalgaard, Tina Mønsted, Lisbeth Søgaard, Bent Eriksen

HovedMEDudvalget

- tog orienteringen til efterretning
- godkendte at der udbydes 4 hold i 2016

Punkt 8: Analyse af MED-organisationen i Skanderborg Kommune

81.38.04-A00-2-16

Resume

Til drøftelse og beslutning

Sagsfremstilling

Sagsfremstilling

I forbindelse med organisationens effektiviseringskrav foreslås at sætte en klarlægning af MED-organisationen i gang. Formålet er at sikre en effektiv MED-organisation med fokus på kerneopgaven i h.h.v. MED-rammeaftalen og LokalMEDaftalen.

Klarlægningen af MED-organisationen skal tage afsæt i en undersøgelse af:

· Antal medlemmer i de forskellige udvalg LMU, OMU, MMU, HMU

· Medlemmernes funktion i de respektive udvalg

Årligt tidsforbrug på MED-møder inklusiv formøder, kørsel, forberedelse mv.

· Årligt tidsforbrug for tillidsrepræsentanter på andre TR-opgaver – bisidder, lønforhandling, uddannelse mv.

· Årligt tidsforbrug for arbejdsmiljørepræsentanter på andre opgaver, uddannelse mv.

Arbejdsgruppe

For at understøtte arbejdet foreslås det, at der nedsættes en arbejdsgruppe bestående af

· HR-chef Runa Brøchner

· 1-2 HR-konsulenter

· Økonomimedarbejder Lars Leth

· 1 ledelsesrepræsentant fra HovedMEDudvalget

· 2 medarbejderrepræsentanter fra HovedMEDudvalget

Tidsplan for analysen

Periode	Aktivitet
9/2 2016	Sags fremlæggelse på HovedMEDudvalget og nedsættelse af arbejdsgruppe
Juni 2016	Endeligt forslag til analysen fremlægges for HovedMEDudvalget
August/september 2016	Analysen gennemføres
November 2016	Resultatet af undersøgelsen præsenteret i HovedMEDudvalget
December 2016	Afholdelse af temadag for formænd, næstformænd, tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter fra MED-udvalgene Eventuelle resultater fra undersøgelsen inddrages på temadagen.

Sundhed

Der vurderes ikke at være nogle sundhedsmæssige konsekvenser ved at igangsætte en analyse af MED-organisationen.

Indstilling

HR-chefen indstiller,

- at analysen igangsættes
- at der nedsættes en arbejdsgruppe med repræsentanter fra HovedMEDudvalget

Beslutning

Fraværende: Gunner Dalgaard, Tina Mønsted, Lisbeth Søgaard, Bent Eriksen

HovedMEDudvalget godkendte

- at analyse af MED-organisationen sættes i gang
- at der nedsættes en arbejdsgruppe – navne på medarbejder- og ledelsesrepræsentanter meldes ind til HR-chefen

Punkt 9: Orientering om nedlæggelse af motionsrum på Søkilde

81.38.04-A00-7-16

Resume

Til orientering

Sagsfremstilling

Orientering om nedlæggelse af motionsrum på Søkilde Plejehjem, da statistikken for stedet viser, at der er få regelmæssige brugere.

I perioden 01.12.2014 – 30.11.2015 har der været 165 besøg i alt, svarende til en besøgende hver anden dag. De 165 besøg fordeler sig på 17 brugere, hvoraf

- 3 er afmeldt
- 8 har benyttet lokalet under 6 gange
- 6 har benyttet lokalet regelmæssigt
 - 2 af disse har sidst været i lokalet i august 2015
 - lokalet benyttes derfor pt af 4 brugere

Konklusionen er, at med 4 faste brugere pr. 01.12.2015, benyttes rummet for lidt.

Vi henviser brugerne til vores 3 andre motionsfaciliteter beliggende i Skovby, Skanderborg og Hørning. Motionsrummet lukkes hurtigst muligt og senest 01.04.2016.

Årlig besparelse:

Rengøring	24.739
Måtteaftale	352
Serviceaftale Fitnessgruppen	12.000
I alt	37.091

Udgiften til flytning af maskiner kendes ikke på nuværende tidspunkt, men vil nedsætte besparelsen i 2016. Maskinerne fra Søkilde indgår i udskiftning og vedligeholdelse i de andre motionslokaler.

Sundhed

Det vurderes, at der ikke er væsentlige sundhedsmæssige konsekvenser, da brugerne stadig tilbydes motion på de andre lokaliteter.

Indstilling

HR-chefen indstiller til HovedMEDudvalget

- at tage orienteringen til efterretning

Beslutning

Fraværende: Gunner Dalgaard, Tina Mønsted, Lisbeth Søgaard, Bent Eriksen

HovedMEDudvalget tog orienteringen til efterretning.

Punkt 10: HR-chefen orienterer

81.38.04-A00-8-16

Resume

Til orientering

Fast punkt på dagsordenen

Indstilling

HR-chefen indstiller til HovedMEDudvalget

- at tage orienteringen til efterretning

Beslutning

Fraværende: Gunner Dalgaard, Tina Mønsted, Lisbeth Søgaard, Bent Eriksen

HR-chefen orienterede om

Budget 2016 – håndtering af medarbejdere der bliver i overskud.

Gode eksempler på omplacering indenfor Klubområdet, Kompetencecentret og Dagtilbud Hørning.

Ligestillingsredegørelse 2015

Økonomiudvalget har i forbindelse med deres godkendelse af Ligestillingsredegørelse 2015 sat på fokus på mangfoldighed. I det seneste Økonomiudvalgsmøde deltog en daglig leder og en uddannelseskonsulent, der fortalte om gode eksempler på integration, kønsfordeling, alderssammensætning og beskæftigelse af ledige og sygemeldte.

Status for MED-undervisning

Notat om MED-uddannelsesstilbud, både om indhold og datoer for 2016, sendes med referatet ud.

Rygepolitik

Med afsæt i at flere kommuner nu indfører totalt rygeforbud efterlyste HR-chefen holdninger til, om rygepolitikken er et tema HovedMEDudvalget ønsker at tage op. De umiddelbare holdninger er at dialogen bør foregå på de enkelte arbejdspladser i LMU-regi, og at temaet er relevant i forhold til indflytning på Fælleden. Dialogen kunne foregå i MMU og kunne tage afsæt i en sundhedsmæssig vurdering.

Punkt 11: Eventuelt til mødet den 9. februar 2016

81.38.04-A00-1-16

Beslutning

Fraværende: Gunner Dalgaard, Tina Mønsted, Lisbeth Søgaard, Bent Eriksen

Martin A Hansen, AMR, påpeger at det er svært at få ad hoc møder passet ind i arbejdstid med rullevagter over 4 uger.