

# REFERAT HovedMED-udvalget d. 06-09-2018

**Mødedato** Torsdag d. 06. september 2018 kl. 09:00

**Mødested** Byrådssalen, Fælleden

## Indholdsfortegnelse

Velkomst af nyvalgte medlemmer til hovedMED-udvalget.....	3
Godkendelse af referat fra den 7. juni 2018.....	4
Orientering om røgfri arbejdstid for kommunalt ansatte.....	5
Godkendelse af dagsorden for det aktuelle møde.....	8
Nyt fra arbejdsmiljø.....	9
Høring af Skanderborg Byråds Udviklingspolitik 2018-2022.....	15
Dialogmøde med Økonomiudvalget.....	17
Fællesskabsarrangement - mennesker møder mennesker .....	18
Program for seminar i HMU den 14. november 2018.....	20
Den nye MED-aftale og kodeks for godt MED-samarbejde.....	21
Tavshedspligt og ytringsfrihed - vejledning til personalepolitikken.....	23
Den gode proces i forbindelse med strukturændringer.....	25
Evaluering af tilbud til medarbejdere i Skanderborg Kommune om forløb på Folkeuniversitetet.....	27
Årshjul 2018 og 2019.....	29
Eventuelt og evaluering af dagens møde.....	30
HR-chefen orienterer.....	31

## **Punkt 33: Velkomst af nyvalgte medlemmer til hovedMED-udvalget**

81.38.04-A00-1-17

### **Resume**

Formand Lisbeth Binderup byder velkommen til to nyvalgte medlemmer i hovedMED-udvalget Frank Larsen FTR for DLF og Anne Deleuran Momme FTR for BUPL

### **Sagsfremstilling**

Formand Lisbeth Binderup byder velkommen til to nyvalgte medlemmer i hovedMED-udvalget.

Frank Larsen blev i april 2018 valgt som FTR for DFL med officiel tiltrædelse 1. august 2018. Frank afløser Bent Eriksen.

Anne Deleuran Momme blev i juni 2018 valgt som FTR for BUPL med officiel tiltrædelse 1. august 2018. Anne afløser Elisabeth Skousen.

### **Formanden indstiller,**

Formanden indstiller,

- at hovedMED-udvalget tager velkomst af to nyvalgte medlemmer i hovedMED-udvalget til efterretning.

### **Beslutning**

Fraværende: Åse Dyrholm Porup, Bonnie Blendvig og Lone Rasmussen.

Formanden bød de to nyvalgte medlemmer i hovedMED-udvalget Frank Larsen FTR for DFL og Anne Deleuran Momme FTR for BUPL velkommen. HovedMED-udvalget tog velkomsten af de to nyvalgte medlemmer til efterretning.

## **Punkt 34: Godkendelse af referat fra den 7. juni 2018**

81.38.04-A00-1-17

### **Beslutning**

Fraværende: Åse Dyrholm Porup, Bonnie Blendvig og Lone Rasmussen.

HovedMED-udvalget godkendte referatet fra den 7. juni 2018 med følgende bemærkninger:

- I referatet vedrørende punkt 24 "Opfølgning på resultaterne fra 3i1" står der, at den digitale understøttelse af MUS er vigtigt, og at der skal være en opmærksomhed på personalegrupper, der kan have en udfordring med digital understøttelse. Det blev understreget, at det også er den digitale understøttelse i forbindelse med 3i1, der kan give bestemte personalegrupper udfordringer.
- Der blev endvidere spurgt ind til, om der ikke i forbindelse med skriftlige henvendelser til hovedMED-udvalget fra et lokalMED-udvalg udarbejdes et skriftligt svar tilbage. Formanden for hovedMED-udvalget understregede, at enhver henvendelse til hovedMED-udvalget besvares.

# Punkt 35: Orientering om røgfri arbejdstid for kommunalt ansatte

29.09.00-P20-4-18

## Resume

Røgfri arbejdstid for alle ansatte i Skanderborg Kommune er et delelement i den politiske forandring for 2018, som handler om at etablere røgfri kommunale miljøer. HovedMED-udvalget orienteres om, hvad der ligger til grund for etablering af røgfri arbejdstid, og hvordan høringsprocessen vil foregå dels i hovedMED-udvalget, dels i lokalMED-udvalgene.

## Sagsfremstilling

Den politiske forandring om etablering af røgfri kommunale miljøer

Det er en politisk forandring i 2018, at der arbejdes hen imod etablering af røgfri kommunale miljøer. Forandringen knytter an til den politiske ambition om Røgfrit Skanderborg 2025. Byrådet drøftede emnet på et temamøde den 21. juni 2018, og der var opbakning til, at Kultur-, Sundheds- og Beskæftigelsesudvalget skulle udarbejde en samlet plan for tiltagene: Røgfri arbejdstid for kommunalt ansatte, røgfri skoletid for elever i folkeskolerne og røgfri udearealer. Byrådet pegede på forskellige opmærksomhedspunkter, som udvalget skulle tage højde for i procesplanen. Byrådet var optaget af en god proces med tydelig kommunikation om, hvad der ligger til grund for at etablere røgfri kommunale miljøer, og hvor alle relevante parter får mulighed for at komme til orde. Den overordnede procesplan blev godkendt på udvalgsrådet den 15. august 2018. Procesplanen for etablering af røgfri kommunale miljøer v.3 er vedhæftet som bilag 1.

Høring i hovedMED-udvalget og i lokalMED-udvalgene

I forhold til tiltaget om røgfri arbejdstid er hovedMED-udvalget og lokalMED-udvalgene vigtige samarbejdspartnere. Der vil i efteråret 2018 blive igangsat en høringsproces, hvor hovedMED-udvalget og lokalMED-udvalgene kan pege på opmærksomhedspunkter ved etablering af røgfri arbejdstid. Høringen vil indeholde følgende spørgsmål:

- Hvilke udfordringer og dilemmaer ser henholdsvis hovedMED-udvalget og lokalMED-udvalgene ved at etablere røgfri arbejdstid?
- Hvad kan henholdsvis hovedMED-udvalget og lokalMED-udvalgene gøre for at imødekomme disse udfordringer og dilemmaer?

På baggrund af dialog og høring vil Økonomiudvalget og Byrådet behandle en samlet indstilling om etablering af røgfri miljøer i begyndelsen af 2019.

Hvad er røgfri arbejdstid?

Røgfri arbejdstid betyder, at ansatte ikke må ryge i deres arbejdstid, hverken indendørs eller udendørs.

Hvad er formålet med røgfri arbejdstid?

Røgfri arbejdstid giver kommunens ansatte og Skanderborg Kommune som arbejdsplads og institution en mulighed for at være rollemodel - både overfor hinanden og over for de borgere, særligt børn og unge, som de ansatte dagligt er i kontakt med. Røgfri arbejdstid er også et udtryk for, at Skanderborg Kommune gerne vil være en sund kommune og ser sundhed som en fælles sag, hvor der tages et medansvar for de ansattes sundhed. Samtidig giver røgfri arbejdstid mulighed for fælles kultur og ens regler for alle ansatte i forhold til pauser og samvær.

Hvad er effekten ved røgfri arbejdstid?

Røgfrie miljøer forebygger, at man begynder at ryge, og gør det nemmere for ex-rygere at holde fast i beslutningen om at være røgfri. Samtidig kan tiltaget motivere til, at man får lyst til at gennemføre et rygestop. Erfaringer viser, at røgfri arbejdstid har størst effekt på unge, og at et røgfrit miljø kan reducere antallet, der ryger, særligt blandt unge.

Hjælp til rygestop og arbejdsdage uden rygning

I forbindelse med implementeringen tilbyder Skanderborg Kommune gratis og fleksible rygestopforløb for alle ansatte med mulighed for gratis nikotinerstatning. Der vil også være mulighed for at få rådgivning i forhold til, hvordan man som medarbejder og leder kan imødekomme en arbejdsdag uden rygning med de udfordringer og muligheder, det kan give.

Hvordan ser det ud med røgfri arbejdstid i de øvrige østjyske kommuner?

Kommuner, der har indført røgfri arbejdstid: Aarhus, Norddjurs, Syddjurs, Favrskov og Odder.

Kommuner, der er i politiske overvejelser om røgfri arbejdstid: Silkeborg og Randers.

Kommuner, der ikke har røgfri arbejdstid: Hedensted, Horsens og Samsø.

Erfaringer fra andre kommuner ift. etablering af røgfri arbejdstid

Politikere fra Favrskov og Syddjurs Kommune deltog i Byrådets temadrøftelse og fortalte om deres holdninger til og erfaringer med at etablere røgfri arbejdstid. Derudover har Hjerteforeningen udarbejdet en undersøgelse af beslutnings- og implementeringsprocesser i de danske kommuner i forbindelse med røgfri arbejdstid. Erfaringer fra de øvrige østjyske kommuner og fra nævnte undersøgelse kan inspirere til en god proces i Skanderborg Kommune. Hjerteforeningen har desuden lavet en inspirationsfilm om implementering af røgfri arbejdstid i Odder Kommune, som kan ses på dette [link](#).

## Sundhed

Tiltagene om røgfri kommunale miljøer knytter an til sundhedspolitikens strategispor 3 om at fremme sunde rammer, der gør det sunde valg til det lette valg.

Forskning viser, at røgfrie miljøer understøtter, at børn og unge ikke begynder at ryge. På arbejdspladsen kan et røgfrit arbejdsmiljø med røgfri arbejdstid være med til at gøre det nemmere for ex-rygere, unge og nye medarbejdere at fastholde ønsket om at være røgfri. Samtidig kan røgfri arbejdstid motivere eller være anledning til at gennemføre et rygestop.

Røgfri arbejdstid for kommunalt ansatte er et tiltag, der anbefales i Sundhedsstyrelsens forebyggelsespakke om tobak og i KL's forebyggelsesudspil "Forebyggelse for fremtiden".

## Indstilling

Fagchef for Beskæftigelse og Sundhed og HR-chefen indstiller,

- at hovedMED-udvalget tager orientering om den kommende proces i forhold til etablering af røgfri arbejdstid til efterretning

Sagen fremsendes til lokalMED-udvalgene til orientering.

## **Beslutning**

Fraværende: Åse Dyrholm Porup og Bonnie Blendvig.

HovedMED-udvalget tog orienteringen til efterretning.

HovedMED-udvalget havde følgende bemærkninger:

- at den planlagte proces understøtter en tværgående dialog om indsatsen
- at der i processen skal afsættes god tid til at læse og forholde sig til de indkomne høringssvar
- at andre tobaksprodukter også skal indtænkes i den politiske beslutning vedrørende røgfri arbejdstid for alle ansatte i Skanderborg Kommune
- at der i det materiale, der sendes til høring i lokalMED-udvalgene skal gøres opmærksom på de understøttende aktiviteter, der bliver iværksat for at blive og/eller forblive røgfri
- om arbejdsgruppen bag røgfri arbejdstid for kommunalt ansatte kunne indtænke hjælp til, hvordan det enkelte lokalMED-udvalg kan lave en god proces på den enkelte arbejdsplads vedrørende udarbejdelsen af høringssvaret.

## **Bilag**

Bilag 1 Procesplan for etablering af røgfri kommunale miljøer v3 med visuel oversigt

## **Punkt 36: Godkendelse af dagsorden for det aktuelle møde**

81.38.04-A00-1-18

### **Resume**

Godkendelse af dagsorden og tidsplan for møde i hovedMED-udvalget den 6. september 2018 kl. 9.00 - 12.00

### **Sagsfremstilling**

Tidsplan for møde i hovedMED-udvalget den 6. september 2018 kl. 9.00 - 12.00 eftersendes.

### **Formanden indstiller,**

at dagsorden og tidsplan for møde i hovedMED-udvalget den 6. september 2018 kl. 9.00 - 12.00 godkendes

### **Beslutning**

Fraværende: Åse Dyrholm Porup, Bonnie Blendvig og Lone Rasmussen.

HovedMED-udvalget godkendte dagsorden og tidsplan.

## Punkt 37: Nyt fra arbejdsmiljø

87.00.10-A21-1-17

### Resume

HovedMED-udvalget orienteres om status på arbejdsmiljøindsatsen 2. kvartal 2018

### Sagsfremstilling

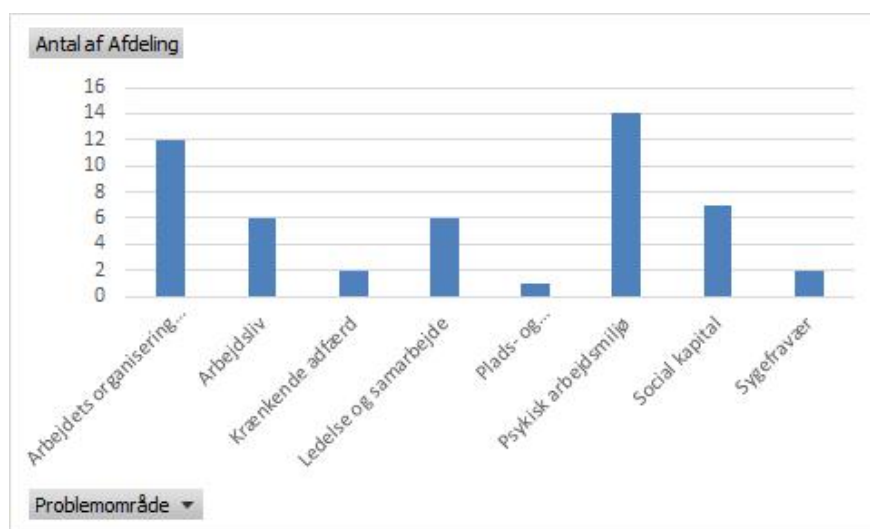
1. Status for opfølgning på 3i1
2. Status stressprojekt
3. Sygefravær
4. Praksis ved håndtering af krænkende handlinger
5. Status Fysisk APV
6. Sundhedsklinikken
7. Indeklima Fælleden
8. Uddannelse

#### Ad 1. Status for opfølgning på 3i1

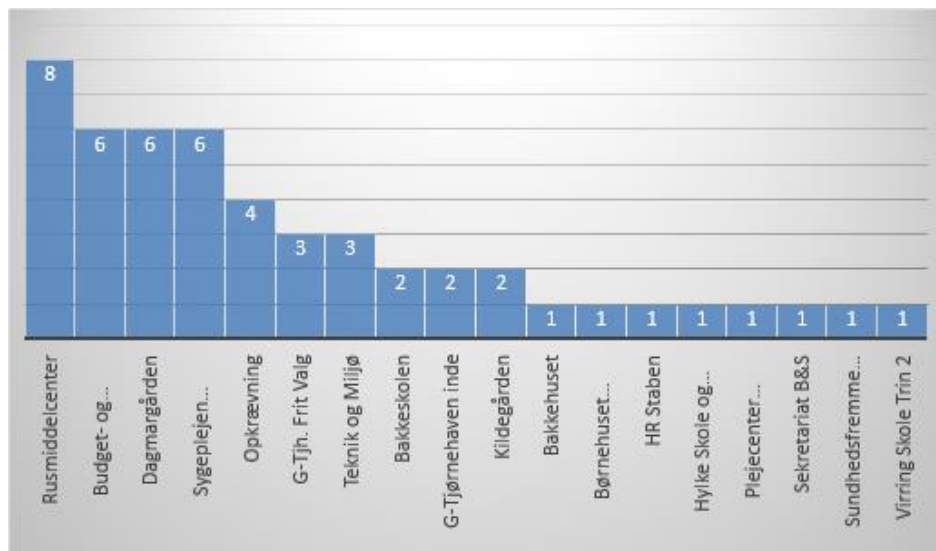
Mange arbejdspladser er i gang med opsamling på deres resultat af 3i1 undersøgelsen. Flere har allerede lagt deres handleplaner ind i Safetynet.

Nedenfor ses statistik på de forskellige problemområder samt antal af arbejdspladser, der har lagt deres handleplaner ind i Safetynet.

Antal problemområder oprettet i Safetynet:



Antal handleplaner i Safetynet fordelt på arbejdspladser:



Arbejdsmiljø vil over de næste måneder tage kontakt til de arbejdspladser, der endnu ikke har lagt handleplaner ind i Safetynet, for at tilbyde hjælp.

HovedMED-udvalget udpegede på mødet 7. juni 2018 arbejdsmiljørepræsentanterne Anne Berggren og Majbritt Landbo til at indgå i en arbejdsgruppe. Arbejdsgruppen suppleres med HR-konsulenter og har til opgave at udarbejde forslag til konkrete forebyggende indsatser til at følge op på resultaterne fra 311 om krænkende handlinger. Arbejdsgruppen arbejder på en mere lokal praksisnær indsats fremfor generelle temadage. Arbejdsgruppen forventer at have et forslag klar til HMU-mødet den 15. november.

## Ad 2. Status stressprojekt

Orientering om status på forskningsprojekt om bæredygtige arbejdsfællesskaber som modvægt til stressrelateret sygefravær:

I Skanderborg Kommune deltager daginstitutioner fra dagtilbud Galten/Låsby, Ry og Børnehuset Bifrost i et forskningsprojekt, hvor de skal bidrage til at udvikle viden om, hvordan vi kan arbejde med stress på nye måder med udgangspunktet i relationer på arbejdspladsen.

Formålet med projektet er at udvikle og afprøve værktøjer, som skal ruste både medarbejdere og ledere til at kunne hjælpe hinanden i en presset hverdag med at forebygge stressrelateret sygefravær.

Pernille Steen Pedersen deltager i september måned i personalemøder i alle 4 daginstitutioner og præsenterer de materialer, medarbejderne skal arbejde med i løbet af september, oktober og november måneder.

Alle medarbejdere vil snart modtage et Introbrev og en video, hvor Pernille fortæller om projektet og de spændende opgaver, projektdeltagere skal være med til at løse.

## Ad 3. Sygefravær

Status på sygefraværsindsats i de aftale – og kontraktstyrede enheder:

Sygefraværet i Skanderborg Kommune er på 5,78 % ultimo juli 2018 og var på 5,55 % ultimo juli 2017. Dvs. at der er sket en mindre stigning. Der er store forskelle på sygefraværsniveauerne og på, hvordan der arbejdes med sygefraværshåndtering i de forskellige fagområder/aftale- og kontraktstyrede enheder.

Ældreområdet har fortsat et meget højt fravær, selvom procedurer for sygefraværshåndtering følges på arbejdspladserne. HR tilbyder løbende sparring og praktisk bistand til lederne i den daglige sygefraværshåndtering. Der har været afholdt temamøde med kontraktholderne i foråret og de er i fuld gang med at implementere forskellige tiltag til at nedbringe sygefraværet.

Økonomiudvalget behandlede personaleredegørelsen 2017 på juni mødet og besluttede i den forbindelse at følge udvikling i sygefraværet i ældreområdet. Sygefraværstal vil blive præsenteret på de kommende møderne den 29. august, 24. oktober og 12. december.

Der er også flere dagtilbud og skoler, som har potentiale for at reducere deres sygefravær. HR-chefen og fastholdelseskonsulenten deltager i kommende chefmøder for at skabe opmærksomhed om sygefraværet og drøfte eventuelle tiltag.

De aktuelle tal fra TARGIT viser, at der er et generelt behov for at lave indsatser i forhold til det korte sygefravær, som udgør 63,80% af det samlede sygefravær.

Hvor skal fokus for kommende indsatser ligge for at nedbringe sygefraværet i Skanderborg Kommune.

Ud fra den viden og erfaring som HR oparbejder i den daglige sparring omkring sygefraværshåndtering, er der et behov for at påvirke fokus for sygefraværindsats. I dag er der et stort fokus på individet – medarbejderen. Det er HR's opfattelse, at det bør suppleres med et organisatorisk fokus på sygefraværshåndtering. Der er flere arbejdspladser, som allerede er i gang med at gøre det.

Lederne skal gå langt mere strategisk til sygefraværsarbejdet for at få skabt et højere tilstedeværelse, jf. tabel 5, nærvær opgjort i personaleredegørelsen 2017. Ledelsens rolle og kulturen på arbejdspladsen er det centrale i sygefraværindsatsen. Dialogen med medarbejderen har ofte et stort fokus på de lægefaglige vurderinger- diagnose, udredning, behandling og begrænsninger. Det er HR's opfattelse, at der skal mere fokus på proaktive samtaler med dagsorden om "Plan for tilbagevenden på arbejde". Der skal være mere fokus på forebyggelse og mere opmærksomhed på mistrivsel.

Erfaringer viser, at en del af sygemeldinger, som er relateret til stress og mistrivsel, kan forebygges. Der er flere gode eksempler på, hvordan tidlig dialog og opmærksomhed på mistrivsel har forebygget længerevarende sygemeldinger på grund af stress.

Fastholdelseskonsulenten samarbejder med lederteams og LMU ér om at afvikle temadage, hvor der bliver drøftet konkrete handleplaner og udpeget konkrete indsatsområder, som skal bidrage til at øge nærværet og nedbringe sygefraværet.

Inspiration til sygefraværindsatsen fra entreprenøraftdelingen:

For 2 ½ år siden har entreprenøraftdelingen indført bonusordning for 100% fremmøde på arbejde. Forslaget til ordningen, som belønner økonomisk 100% fremmøde, kom fra medarbejdere. Ordningen blev drøftet i LMU regi og er aftalt 3F.

Erfaringer med ordningen viser, at det er en effektiv og holdbar måde at reducere både sygefravær og arbejdsulykker. Det aktuelle fravær i entreprenøraftdelingen ligger på 3,25%.

Alle medarbejdere med ingen fravær i løbet af året får 3000 kr. i bonus. Hver gang en medarbejder melder sig syg (inklusive anvendelse af barnets 1 sygedag), trækkes der et beløb fra bonusbeløbet.

Ordningen finansieres via reduceret anvendelse af dyre vikartimer og øget indtjening. Jo flere der møder op på arbejde, jo flere arbejdsopgaver kan entreprenøraftdelingen udføre og få betaling for.

Bilag: HMU rapport fra TARGIT + Nærvær opgjort i procent (personaleredegørelse)

#### Ad 4. Praksis ved håndtering af krænkende handlinger

På hovedMED-udvalgets mødet 22. februar 2018 blev der nedsat en arbejdsgruppe, bestående af arbejdsmiljørepræsentant Anne Berggren, kontraktholder Jette Risager, fra forsikringsteamet Iben Westphall Skov, Jeanette Hansen og arbejdsmiljøkoordinator Tina Barløse. Arbejdsgruppens havde til opgave at se på de problemstillinger omkring praksis ved håndtering af krænkende handlinger.

I forhold til systemets brugervenlighed, afdækker forsikringsteamet i øjeblikket markedet for andre IT-løsninger. Kontrakten for nuværende IT-løsning løber frem til 1. juli 2019.

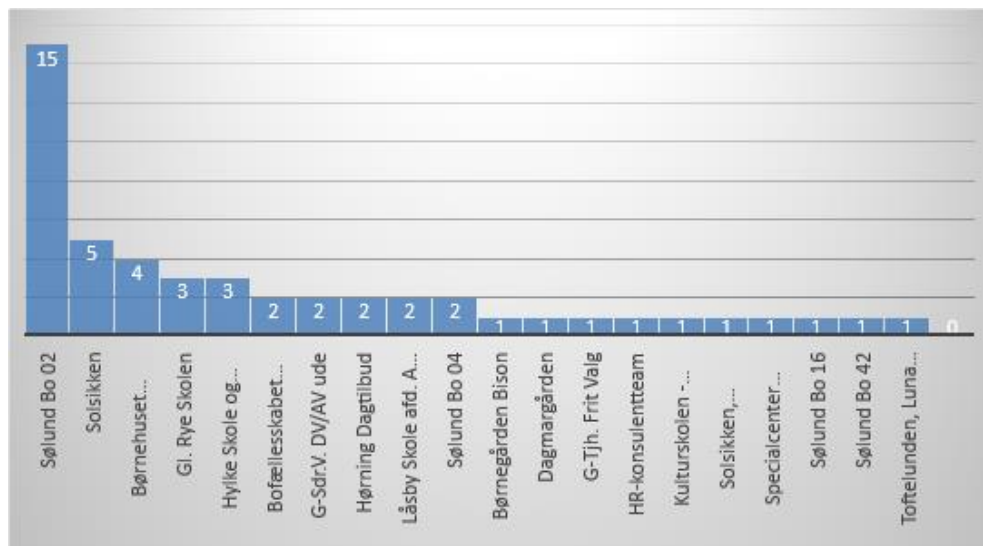
Arbejdsgruppen gennemgik de skabeloner, som anvendes, og der var enighed om, at ordlyden er retvisende og lægger sig op af Arbejdsmarkedets Erhvervssikrings formuleringer i henhold til arbejdsskadeloven. På mødet blev det aftalt, at der ligger eksempler på breve på medarbejderportalen. Det vil ske senest ultimo 2018 i forbindelse med implementering af projekt "skriv bedre breve" på forsikringsområdet.

Medarbejderen modtager altid et brev ved anmeldelse, da det er skadelidte der har bevisbyrden, når de arbejdsmæssige påvirkninger over tid kan føre til uarbejdsdygtighed. Forsikring anvender denne praksis ud fra, at det er ordentlighed, at medarbejderen modtager en kvittering på anmeldelsen. (brevet)

#### Ad 5. Status fysisk APV

På mange arbejdspladser arbejdes der stadig med opfølgning på den fysiske APV. Status er, at der pr. 16. august 2018 ligger 50 aktive handleplaner fordelt på forskellige arbejdspladser.

Antal handleplaner fordelt på arbejdspladser:



#### Ad 6. Sundhedsklinikken

Den nuværende sundhedsordning drives af Falck Healthcare. Sundhedsklinikken 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. På hovedMED-udvalgets møde den 1. juni 2016 blev det vedtaget, at Falck Healthcare en gang årligt, både skriftligt og mundtligt, skal afrapportere til hovedMED-udvalget. Falck Healthcare deltager under punktet

Bilag: Skanderborg årsrapport juni 2017 - juni 2018

#### Ad 7. Indeklima på Fælleden

Der er udfordringer med det fysiske indeklima på fælleden. Flere medarbejdere mærker gener i forbindelse med deres arbejde. Der har været henvendelser til fælledchefen og HR om disse udfordringer. Fælledchefen har bedt Teknologisk Institut lave en screening af det fysiske arbejdsklima.

Den 5. september 2018 afprøves en ny samarbejdsform omkring det fysiske arbejdsklima på fælleden. Fælledens ti TRIO'er (det vil sige leder, TR og AMR hos hver af de fire stabe, de fire fagsekretariater og de to kontraktholdere, der har til huse på fælleden) deltager i mødet. På mødet vil der med baggrund i screeningen være en drøftelse af, hvordan vi kommer videre med at sikre et godt indeklima, herunder muligheden for at foretage yderligere undersøgelser, hvis der skulle vise sig behov for det.

HovedMED-udvalget orienteres om mødet på hovedMED-udvalgsmødet.

#### Ad 8. Uddannelse

I efteråret 2018 udbyder HR-staben følgende uddannelsesdage:

- 3 x supplerende uddannelsesdage "Skab god ergonomi og færre ulykker" for TRIO (AMR, Leder TR). Der er reserveret en dag til ældreområdet (1 ledig plads), en dag til handicapområdet (19 ledige pladser) og en dag til børn- og ungeområdet inkl. fælleden (19 ledige pladser).
- 2 hold, der gennemfører 2 x ½ dag "Konfliktfyldt kommunikation" på fælleden. (Begge hold er fuldt bookede)

## Sundhed

Alle arbejdsmiljøindsatser bliver iværksat for at sikre et sikkert og sundhedsmæssigt arbejdsmiljø på alle arbejdspladser i Skanderborg Kommune

## Indstilling

HR-chefen indstiller,

- at hovedMED-udvalget tager orienteringen til efterretning

## Beslutning

Fraværende: Åse Dyrholm Porup, Bonnie Blendvig.

HovedMED-udvalget tog orienteringen til efterretning.

HovedMED-udvalget havde følgende bemærkninger til årsberetningen fra Falck Healtcare, der driver den nuværende sundhedsordning:

- Sundhedsordningen har en belægningsgrad på 81%. Det giver mulighed for opfølgende behandlinger og kort ventetid på behandlingstider. Det blev efterspurgt, om det er muligt at øge kapaciteten, hvilket Falck Healtcare bekræftede.
- Der blev fremsat et ønske om fortsat fokus på større deltagelse på holdtræning
- Det er muligt at tilkøbe individuelle forløb på den enkelte arbejdsplads.
- Udeblivelsesprocenten er 2,8%, hvilket er på et forventeligt niveau. Der er dog sket en stigning i udeblivelserne.
- Der blev efterspurgt en tilfredshedsundersøgelse i forbindelse med behandlinger på Sundhedsklinikken. Falck Healthcare oplyste, at der i efteråret 2018 vil blive iværksat et nyt tiltag vedrørende tilfredshedsundersøgelser
- HR-chefen oplyste, at der i forbindelse med det nye tiltag "god modtagelse af nye medarbejdere" vil blive gjort opmærksom på sundhedsordningen
- Det blev efterspurgt, om der kunne udtrækkes statistikker for hvert enkelt område, der viser, hvilke skader, der primært bliver givet behandling for. Formålet vil være at kunne understøtte specifikke tiltag i hvert område med et forebyggende fokus. Falck Healthcare bekræftede, at det er muligt at trække disse statistikker, så man fremadrettet kan lave mere målrettede indsatser med lokal finansiering
- Der blev efterspurgt statistikker over, hvor mange der benytter motionsordningen. Det er muligt at oplyse, hvor mange medarbejdere, der er tilmeldt motionsordningen. Det er dog ikke muligt retvisende at oplyse, hvor mange der benytter motionsordningen.
- Falck Healthcare oplyste, at de kan kontaktes direkte på [skanderborg@falckhealthcare.dk](mailto:skanderborg@falckhealthcare.dk)

Oplæg fra Falck Healtcare er vedlagt som bilag.

## Bilag

HMU-rapport - 2.kvartal 2018.pdf

Nærhed opgjort i procent

Skanderborg årsrapport 2017 - 2018.pdf

Skanderborg Kommune HMU.pdf

# Punkt 38: Høring af Skanderborg Byråds Udviklingspolitik 2018-2022

81.38.04-A00-1-17

## Resume

HovedMED-udvalget skal med denne sag drøfte et høringssvar til Skanderborg Byråds Udviklingspolitik 2018-2022

## Sagsfremstilling

Udviklingspolitikken indeholder Skanderborg Byråds visioner for udviklingen af Skanderborg Kommune over de kommende år.

Den overordnede vision er ”mennesker møder mennesker” og vil være omdrejningspunkt for Byrådets arbejde med Udviklingspolitikken.

Skanderborg Byråds Udviklingspolitik består af fem strategispor:

- Bæredygtig og cirkulær kommune
- Demokrati og borgerinddragelse
- Erhvervslivets – herunder turisterhvervs vilkår
- Helhedssyn på udviklingen
- En kommune, hvor alle er med

Der arbejdes med de enkelte strategispor på fastsatte tidspunkter i indeværende byrådsperiode. Strategisporene vil blive udfoldet mere, når arbejdet med de enkelte spor sættes i gang gennem formulering af et kommissorium.

Høringsperioden er fra 26. juni til 30. august, hvor der er mulighed for at sende indsigelser og ændringsforslag til Udviklingspolitikken.

HovedMED-udvalget har dog mulighed for at komme med et høringssvar efter den aftalte deadline.

Skanderborg Byråds Udviklingspolitik 2018-2022 er vedhæftet som bilag.

## Formanden indstiller,

Formanden indstiller,

- at Skanderborg Byråds Udviklingspolitik 2018-2022 drøftes
- at hovedMED-udvalget drøfter og kommer med input til et eventuelt høringssvar

## Beslutning

Fraværende: Åse Dyrholm Porup og Bonnie Blendvig.

HovedMED-udvalget drøftede Skanderborg Byråds Udviklingspolitik 2018-2022 og kom med input til et eventuelt høringssvar.

Der var i hovedMED-udvalget bred enighed om at indgive et høringssvar til Skanderborg Byråds Udviklingspolitik. Formand og næstformand udarbejder høringssvar. HovedMED-udvalgets høringssvar er vedlagt som bilag.

## **Bilag**

Forslag til Skanderborg Byråds Udviklingspolitik 2018-2021

Brev med hørings svar til Udviklingspolitikken

## Punkt 39: Dialogmøde med Økonomiudvalget

81.38.04-A00-1-17

### Resume

HovedMED-udvalget bedes med denne sag drøfte, hvornår på året det årlige møde med Økonomiudvalget skal ligge.

### Sagsfremstilling

Under punktet direktionens udviklingsspor på mødet i hovedMED-udvalget den 7. november 2017 udtrykte medarbejdersiden et ønske om at mødes med det nye Økonomiudvalg tidligere på året, hvor det før har fundet sted lige efter sommerferien. Baggrunden for at hovedMED-udvalget ønskede et tidligere dialogmøde med Økonomiudvalget var:

- Økonomiudvalget er nyvalgt, og hovedMED-udvalget vil gerne have lejlighed til at give en orientering om organisationens aktuelle status
- HovedMED-udvalget ønsker en tidligere dialog om Byrådets kommende Udviklingspolitik og om budget 2019.

Økonomiudvalget sagde "ja" til et tidligere dialogmøde og derfor mødtes hovedMED-udvalget med Økonomiudvalget den 14. marts 2018. Disse 4 punkter blev drøftet på mødet:

- Budget 2019
- Økonomiudvalget orienterer om udviklingspolitikken
- Sygefravær, kultur og arbejdsmiljø
- Skanderborgkulturen/modellen

I 2019 er mødet med Økonomiudvalget fastlagt den 20. marts 2019.

### Formanden indstiller,

Formanden indstiller,

- at hovedMED-udvalget drøfter, hvornår på året det årlige møde med Økonomiudvalget fremadrettet skal ligge.

### Beslutning

Fraværende: Åse Dyrholm Porup, Frederik Gammelgaard og Bonnie Blendvig.

HovedMED-udvalget ønsker fortsat en tidlig drøftelse med Økonomiudvalget i foråret for at kunne starte en tidlig dialog om det kommende års budget. Ønsket om en fortsat tidlig dialog i foråret vil blive fremsendt til Økonomiudvalget.

## **Punkt 40: Fællesskabsarrangement - mennesker møder mennesker .**

81.16.00-A00-1-18

### **Resume**

HovedMED-udvalget drøftede rammer og ideer til fællesskabsarrangement "Mennesker møder mennesker" på mødet den 7. juni 2018 efter oplæg fra nedsat arbejdsgruppe. Det blev besluttet, at arbejdsgruppen arbejder videre med fællesskabsarrangementet med bemærkningerne fra hovedMED-udvalget.

### **Sagsfremstilling**

HovedMED-udvalget drøftede rammer og ideer til fællesskabsarrangement "Mennesker møder mennesker" på mødet den 7. juni 2018 og havde følgende bemærkninger:

- Fællesskabsarrangementet skal forankres i lokalMED-udvalgene
- Der var opbakning til, at arrangementet skal ligge udenfor arbejdstiden
- Arbejdsgruppen udarbejder en henvendelse til lokalMED-udvalgene om formål og rammer for fællesskabsarrangementet.
- Inden henvendelsen sendes til lokalMED-udvalgene, skal den kvalificeres i hovedMED-udvalget på mødet i september 2018
- Det anbefales at afholde fællesskabsarrangementet i foråret 2019, og arbejdsgruppen fastlægger dato og tidspunkt.

Arbejdsgruppen har nu forslag klar til henvendelse til lokalMED-udvalgene om formål og rammer for fællesskabsarrangementet.

### **Direktør Lone Rasmussen indstiller,**

Direktør Lone Rasmussen indstiller,

- at hovedMED-udvalget godkender forslag til henvendelse til lokalMED-udvalgene om formål og rammer for fællesskabsarrangementet.

### **Beslutning**

Fraværende: Åse Dyrholm Porup, Frederik Gammelgaard og Bonnie Blendvig.

HovedMED-udvalget godkendte forslag til henvendelse til lokalMED-udvalget om formål og rammer for fællesskabsarrangementet.

HovedMED-udvalget havde følgende bemærkninger:

- det er vigtigt at understrege i henvendelsen, at det lille fællesskab skal understøtte det store fællesskab, og at fællesskabsarrangementet derfor er en fælles opgave. Derfor skal de indsendte forslag bruges til at inspirere og fortælle bredt om, hvilke tiltag der sker i Skanderborg Kommune til fællesskabsarrangementet.

### **Bilag**

Fællesskabsarrangement - henvendelse til LMU

# **Punkt 41: Program for seminar i HMU den 14. november 2018**

81.00.00-A00-24-18

## **Resume**

Med denne sag fremsendes program for hovedMED-udvalgets seminar den 14. november 2018 til orientering.

## **Sagsfremstilling**

Den 7. juni drøftede hovedMED-udvalget forslag til emner på det kommende seminar den 14. november 2018. Med afsæt heri er der udarbejdet program for hovedMED-udvalgets seminar den 14. november fra kl. 12.00 til 18.00.

Programmet er vedlagt som bilag.

## **HR-chefen indstiller,**

HR-chefen indstiller,

- at hovedMED-udvalget tager orientering om program for hovedMED-udvalgets seminar den 14. november 2018 til efterretning.

## **Beslutning**

Fraværende: Åse Dyrholm Porup og Bonnie Blendvig.

HovedMED-udvalget tog programmet for hovedMED-udvalgets seminar den 14. november 2018 til efterretning

## **Bilag**

Program for seminar den 14. november 2018

# Punkt 42: Den nye MED-aftale og kodeks for godt MED-samarbejde

81.00.00-G01-13-18

## Resume

Med denne sag præsenteres hovedMED-udvalget for tids – og procesplan for udarbejdelsen af kodeks for godt MED-samarbejde og ny MED-aftale

## Sagsfremstilling

HovedMED-udvalget besluttede på mødet den 10. november 2017, at der i forbindelse med udarbejdelse af en ny MED-aftale i Skanderborg Kommune skal udarbejdes et kodeks for godt MED-samarbejde. Kodeks skal indeholde forventninger til et godt MED-samarbejde og bygge på et menneskeligt og etisk fundament.

Den nye MED-aftale skal forhandles i 2019 og skal afspejle personalepolitikens vision, de fire kulturforstærkere og de fire strategispor.

På mødet den 7. juni 2018 drøftede hovedMED-udvalget og kom med input til rammerne for kodeks for et godt MED-samarbejde. Næstformand Regitse Rans blev udpeget til at deltage i en arbejdsgruppe, der skal komme med yderligere input. Arbejdsgruppen skal være med bred repræsentation fra fagområder, ledere og medarbejdere.

Tids og procesplan for udarbejdelse af kodeks for godt MED-samarbejde og ny MED-aftale

Dato	Tema	Proces
7. juni 2018	HovedMED-udvalget drøfter kodeks for godt MED-samarbejde	HovedMED-udvalget drøftede rammerne for kodeks for godt MED-samarbejde.  Input fra hovedMED-udvalget indgår i arbejdsgruppens input
5. september 2018	Arbejdsgruppe kommer med input til kodeks for godt MED-samarbejde	Arbejdsgruppen drøfter i proces input til kodeks for godt MED-samarbejde
6. september til 28. september 2018	Udarbejdelse af kodeks for godt MED-samarbejde	
28. september	Forslag til kodeks for godt MED-samarbejde udsendes til arbejdsgruppe til kommentering	
7. oktober 2018	Deadline for tilbagemeldinger på kodeks for godt MED-samarbejde fra arbejdsgruppen	
7. oktober – 1. november	Kodeks for godt MED-samarbejde tilrettes på baggrund af tilbagemeldingerne fra arbejdsgruppen	

14. november 2018	På det årlige seminar vil hovedMED-udvalget blive inspireret til det kommende arbejde med udarbejdelsen af den nye MED-aftale
15. november 2018	Forslag til kodeks for godt MED-samarbejde præsenteres for hovedMED-udvalget
15. november – 1. december	Kodeks for godt MED-samarbejde tilrettes på baggrund af drøftelser i hovedMED-udvalget
21. Februar 2019	Indledende drøftelser af rammerne for ny MED-aftale
	Tids – og procesplan for forhandling af MED-aftale fremlægges for hovedMED-udvalget

## HR-chefen indstiller

HR-chefen indstiller,

- at hovedMED-udvalget tager den fremlagte tids – og procesplan til efterretning

## Beslutning

Fraværende: Åse Dyrholm Porup og Bonnie Blendvig.

HovedMED-udvalget tog den fremlagte tids - og procesplan for udarbejdelse af ny MED-aftale og kodeks for godt MED-samarbejde til efterretning.

HovedMED-udvalget ønsker en tidlig udpegning af forhandlingsorganet til forhandling af den kommende MED-aftale i 2019.

## Bilag

Opsamling fra HMU med input til kodeks for godt MED-samarbejde

# Punkt 43: Tavshedspligt og ytringsfrihed - vejledning til personalepolitikken

81.00.00-P22-1-18

## Resume

Personalepolitikken blev revideret i 2017, og HR-staben har i den forbindelse revideret de tidligere vejledninger og retningslinjer, som understøtter personalepolitikken.

Med denne sag drøfter hovedMED-udvalget den reviderede vejledning om tavshedspligt og ytringsfrihed.

## Sagsfremstilling

Personalepolitikken suppleres i praksis af en række forskellige retningslinjer og vejledningsmateriale, der alle tager afsæt i personalepolitikken, og som uddyber og vejleder

på et mere konkret niveau i forhold til forskellige emner indenfor personaleområdet.

Den forrige personalepolitik havde et bilag omkring rammer og regler for tavshedspligt og ytringsfrihed - udarbejdet i 2008. I forbindelse med vedtagelsen af den nye personalepolitik er dette bilag blevet revideret rent sprogligt og med afsæt i den nyeste vejledning om god adfærd i det offentlige som er revideret i 2017 af Moderniseringsstyrelsen, Danske Regioner og KL.

Der er ikke foretaget indholdsmæssige ændringer udover en tilføjelse i punktet om ytringsfrihed, hvor det nu fremgår af vejledning om god adfærd i det offentlige, at: "offentligt ansatte har ret til at give blandt andet pressen oplysninger, hvor der kan være spørgsmål om ulovlig forvaltning eller anden uredelighed i den offentlige forvaltning".

Tavshedspligt og ytringsfrihed - vejledning til personalepolitikken vedlægges som bilag.

## Indstilling

HR-chefen indstiller,

- at hovedMED-udvalget tager den reviderede vejledning om tavshedspligt og ytringsfrihed til efterretning.

## Beslutning

Fraværende: Åse Dyrholm Porup og Bonnie Blendvig.

HovedMED-udvalget tog vejledningen til efterretning.

HovedMED-udvalget ønsker i organisationen et skærpet fokus på etikken for fortrolige personfølsomme informationer.

Den reviderede vejledning sendes til alle ledere i Skanderborg Kommune.

## **Bilag**

Ytringsfrihed og tavshedspligt - vejledning til personalepolitikken

# Punkt 44: Den gode proces i forbindelse med strukturændringer

81.00.00-A26-2-18

## Resume

Med denne sag skal hovedMED-udvalget drøfte tilrettet vejledning om den gode proces i forbindelse med struktur - og organisationsændringer.

## Sagsfremstilling

HovedMED-udvalget drøftede på møde den 7. juni 2018 forslag til vejledning til den gode proces i forbindelse med struktur- og organisationsændringer.

HovedMED-udvalget drøftede vejledningen med følgende bemærkninger:

- Vejledningen kan bruges i forbindelse med organisationsændringer for alle lederprofiler
- Vejledningen kan bruges i forbindelse med flere forskellige former for organisationsændringer, som vedrører arbejds, personale, arbejdsmiljø og samarbejdsforhold
- Til enhver rekruttering ifm. organisationsændringer nedsættes et ansættelsesudvalg med repræsentanter af både ledelse og medarbejdere. Rekrutteringsforløbet tilrettelægges, så det er tilpasset den konkrete organisationsændring
- Chefkonsulent Helle Mohr Therkildsen udarbejder scenarier, som beskriver forskellige organisationsændringer for at skabe en fælles forståelse af, hvad en organisationsændring kan være

Den tilrettede vejledning og scenarier fremlægges til drøftelse.

Bilag: Vejledning - Den gode proces i forbindelse med struktur - og organisationsændringer.

## Indstilling

HR-chefen indstiller,

- at hovedMED-udvalget drøfter tilrettet vejledning til den gode proces i forbindelse med struktur- og organisationsændringer.

## Beslutning

Fraværende: Åse Dyrholm Porup og Bonnie Blendvig.

HovedMED-udvalget godkendte den tilrettede vejledning til den gode proces i forbindelse med struktur - og organisationsændringer.

## Bilag



# **Punkt 45: Evaluering af tilbud til medarbejdere i Skanderborg Kommune om forløb på Folkeuniversitetet**

81.04.00-A00-4-17

## **Resume**

HovedMED-udvalget orienteres om, at direktionen har vedtaget at samarbejdet med Folkeuniversitetet gøres permanent med at udbyde forelæsninger.

## **Sagsfremstilling**

Den 14. august 2018 godkendte direktionen HR-chefens indstilling om at gøre samarbejdet med Folkeuniversitetet permanent med at udbyde forelæsninger for medarbejderne i Skanderborg Kommune med afsæt i nedenstående sagsfremstilling.

Samarbejdet med Folkeuniversitetet blev indgået efter, at det blev besluttet på koncernledelsesmøde den 24. maj 2017 at indgå en prøveperiode. Der har været afholdt 2 halvårsprogrammer og 3. halvår udbudt med afholdelse i efteråret 2018.

Der er kommet mange positive tilkendegivelser af tilbuddet, som nu ønskes permanent.

Samarbejdet giver mulighed for, at Skanderborg Kommune for et relativt lille beløb permanent kan tilbyde medarbejderne forelæsninger på Folkeuniversitetet. Et samarbejde, der kan støtte op om det gode fællesskab og arbejdsmiljø, og understøtte, at medarbejdere dygtiggøres, motiveres og inspireres. Idéen er at give medarbejderne et tilbud, der kan føles som både et personalegode og som samtidig også giver reelle kompetencer, der kan bruges i det daglige arbejde.

Folkeuniversitetet er åbent for alle borgere. Når halvårsprogrammerne er færdigplanlagt, udvælger Skanderborg Kommune forelæsninger, som tilbydes medarbejderne i et elektronisk program.

Forløbene ligger enten en sen eftermiddag, aftener eller i weekenden. Skanderborg Kommune betaler kursusafgift og medarbejderne investerer med deres fritid.

Medarbejderne kan tilmelde sig ét forløb pr. halvår, uanset om det er på en forelæsning eller en møderække. Kommunen fastsætter et beløb pr. halvår til dækning af medarbejdernes tilmeldinger.

Folkeuniversitetet tager sig af det praktiske og dækker udgifter til planlægning og afvikling af undervisningen.

HR-staben modtager gerne input til programmet.

I efteråret 2017 har 163 medarbejdere valgt et forløb. De mest populære forløb har været: "Alt hvad du bør vide om psykologi", "Trivsel, travlhed - på forkant med stress" og "Ledelsespsykologi".

I foråret 2018 har 189 medarbejdere valgt et forløb. Blandt de mest populære forløb har været: "Positiv psykologi i hverdagen", "Kunsten at glædes", "Den retoriske værktøjskasse" og "Angst hos børn og unge".

Hvis ordningen permanentgøres kan ordningen finansieres med centrale midler på 75.000 kr.. Medarbejdere bruger egen tid.

## **Økonomi**

En enkelt forelæsning koster i gennemsnit 120 kr. Det vil sige, at et forløb på 5 forelæsninger koster ca. 600 kr..

I prøveperioden var afsat 75.000 kr. af centrale midler. Idet beløbet hurtigt blev opbrugt, blev der tilført yderligere op til max. 25.000 kr., så der ialt har været 100.000 kr. til rådighed pr. halvår.

Der betales kun for de beløb, der reelt er tilmeldte for.

I efteråret 2017 har 163 medarbejdere været afsted til en samlet udgift for Skanderborg Kommune på 96.197 kr.

I foråret 2018 har 189 medarbejdere været afsted til en samlet udgift for Skanderborg Kommune på 97.380 kr.

## **Lovgrundlag**

Folkeuniversitetet er en statslig non-profit organisation, der samarbejder tæt med universiteter og forskningscentre om at udbyde forelæsningsrækker, der præsenterer nyeste forskning inden for blandt andet samfundsvidenskab, sundhedsvidenskab, pædagogik, kulturforståelse samt forskning i ledelse og kommunikation. Folkeuniversitetet skal ifølge loven formidle forskningens resultater og metoder og dermed styrke demokratiet og det aktive medborgerskab.

## **HR-chefen indstiller at Skanderborg Kommune indgår i et permanent samarbejde med Folkeuniversitet i Århus. Sagen sendes til orientering i HMU**

HR-chefen indstiller,

- at hovedMED-udvalget tager orienteringen til efterretning.

## **Beslutning**

Fraværende: Åse Dyrholm Porup og Bonnie Blendvig

HovedMED-udvalget tog orienteringen om evaluering af tilbud til medarbejdere i Skanderborg Kommune om forløb på Folkeuniversitet til efterretning.

HovedMED-udvalget efterspurgte, om det var muligt at give et overblik over, hvilke områder, der benytter sig af de forskellige forløb på Folkeuniversitetet. Statistikken over tilmeldte forløb fordelt på områder er vedhæftet referatet.

## **Bilag**

Aarhus\_efterår2018\_specialaftale.pdf

## **Punkt 46: Årshjul 2018 og 2019**

81.38.04-A00-1-18

### **Resume**

HovedMED-udvalgets årshjul for 2018 og 2019 er vedhæftet til orientering

### **Sagsfremstilling**

HovedMED-udvalgets årshjul for 2018 og 2019 er vedlagt som bilag til orientering

### **Indstilling**

Formand for hovedMED-udvalget indstiller,

- at hovedMED-udvalget tager årshjul for 2018 og 2019 til efterretning

### **Beslutning**

Fraværende: Åse Dyrholm Porup og Bonnie Blendvig.

HovedMED-udvalget tog årshjulet for 2018 og 2019 til efterretning.

Direktør Lone Rasmussen ønsker status for fællesskabsarrangementet sat på dagsorden til møde i hovedMED-udvalget til februar 2019.

### **Bilag**

Årshjul 2018

Årshjul 2019

## **Punkt 47: Eventuelt og evaluering af dagens møde**

81.38.04-A00-1-18

### **Beslutning**

Fraværende: Åse Dyrholm Porup og Bonnie Blendvig.

HovedMED-udvalget drøftede under punktet eventuelt fokus for det fortsatte samarbejde med Falck Healtcare om sundhedsordningen. HovedMED-udvalget ønsker en løbende dialog med Falck Healtcare, så sundhedsordningen har den rette balance mellem forebyggende indsatser og behandling.

HovedMED-udvalget havde ingen kommentarer til evalueringen af dagens møde.

Formanden for hovedMED-udvalget takkede Jette Risager for et godt samarbejde gennem årene i hovedMED-udvalget. Jette Risager er på valg og ønsker ikke genvalg.

## **Punkt 48: HR-chefen orienterer**

81.38.04-A00-1-17

### **Resume**

Til orientering.

Fast punkt på dagsordenen.

### **Indstilling**

HR-chefen indstiller,

- at hovedMED-udvalget tager den mundtlige orientering til efterretning.

### **Beslutning**

Fraværende: Åse Dyrholm Porup og Bonnie Blendvig.

HR-chefen orienterede om:

- at der på den kommende kontraktholderdag i oktober skal være valg af ledelsesrepræsentant til hovedMED-udvalget, idet Jette Risager er på valg og ikke ønsker genvalg.
- at konceptet "God modtagelse af nye kollegaer" har udfordringer vedrørende IT-understøttelse og derfor forventes at blive udrullet i organisationen i foråret 2019.

HovedMED-udvalget tog orienteringen fra HR-chefen til efterretning.