

REFERAT HovedMED-udvalget d. 06-06-2019

Mødedato Torsdag d. 06. juni 2019 kl. 08:30

Mødested 1.s.04

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af referat fra ordinært møde i hovedMED-udvalget den 21. februar 2019.....	3
Godkendelse af dagsorden og tids - og procesplan for mødet den 6. juni.....	4
Nyt fra Arbejdsmiljø.....	5
Digitalisering og velfærdsteknologi.....	11
Drøftelse af personalepolitikens strategispor Bæredygtig arbejdskultur.....	12
Orientering om implementering af røgfri arbejdstid.....	14
Erfaringer fra forskningsprojekt om forebyggelse af stress.....	16
Seminar for hovedMED-udvalget den 21./22. november 2019.....	17
Evaluering af fællesskabsarrangement - Mennesker møder mennesker.....	18
Status på forhandling af ny MED-aftale.....	19
Orientering om forløbet Potentiale for ledelse - medarbejdere på vej mod ledelse.....	21
Personaleredegørelse 2018.....	22
Administrativ mødekalender 2020.....	24
Årshjul 2019.....	25
Eventuelt og evaluering af dagens møde den 6. juni 2019.....	26

Punkt 19: Godkendelse af referat fra ordinært møde i hovedMED-udvalget den 21. februar 2019

81.38.04-A00-1-19

Resume

HovedMED-udvalget skal med dette punkt godkende referatet fra det ordinære møde den 21. februar 2019.

Sagsfremstilling

HovedMED-udvalget skal godkende referatet fra det ordinære møde den 21. februar 2019.

Indstilling

Formanden indstiller,

- at referatet fra det ordinære møde i hovedMED-udvalget den 21. februar 2019 godkendes.

Beslutning

Fraværende: Tina Barløse

HovedMED-udvalget godkendte referatet fra det ordinære møde i hovedMED-udvalget den 21. februar 2019.

Punkt 20: Godkendelse af dagsorden og tids - og procesplan for mødet den 6. juni

81.38.04-A00-1-19

Resume

HovedMED-udvalget skal godkende dagsorden samt tids - og procesplan for mødet i hovedMED-udvalget den 6. juni 2019 kl. 8.30 - 12.00.

Sagsfremstilling

HovedMED-udvalget skal godkende dagsorden samt tids - og procesplan for mødet i hovedMED-udvalget den 6. juni 2019.

Tids - og procesplan for mødet i hovedMED-udvalget den 6. juni 2019 er vedhæftet som bilag.

Indstilling

Formanden indstiller,

- at dagsorden samt tids - og procesplan for mødet i hovedMED-udvalget den 6. juni 2019 fra 8.30 - 12.00 godkendes.

Beslutning

Fraværende: Tina Barløse

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

Bilag

Tidsplan for mødet i hovedMED-udvalget den 6. juni 2019

Punkt 21: Nyt fra Arbejdsmiljø

87.00.10-A21-1-17

Resume

HovedMED-udvalget orienteres om status på arbejdsmiljøindsatsen 1. kvartal 2019.

Sagsfremstilling

Status på arbejdsmiljøindsatsen 1. kvartal 2019 indeholder følgende punkter:

1. Status sygefravær
2. Status psykologbistand
3. Aftale om en ny og forbedret arbejdsmiljøindsats og ordnede forhold på arbejdsmarkedet

Ad.1 Status sygefravær

Aktuelle tal:

Sygefraværet i Skanderborg Kommune er ultimo 2019 på 6,49 % og var på 6,47 % i samme periode i 2018. Dvs. at tendensen med et svagt stigende sygefraværet fortsætter. Sygefraværet på de enkelte aftale- og kontraktstyrede enheder fremgår af vedlagte bilag "HMU-rapport april 2019".

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

Tendenser:

De aktuelle tal fra TARGIT viser, at der er sket en negativ udvikling i forhold til det korte sygefravær (0-30 dage), som udgør 64,85 % af det samlede sygefravær. Det fylder stadig meget i det samlede fraværsbillede. Fraværsprocenten er faldet for varighedsperioder med mere end 30 dages sygefravær.

Mange arbejdspladser har udpeget korttidssygefraværet til et fokus- og indsatsområde. Mange arbejdspladser efterspørger analyser af årsager til det korte fravær for at lave handleplaner for, hvordan kortidsfraværet kan reduceres.

Flere ledere 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 form for sygefravær vægter meget i korttidsfraværet.

Der er fokus på forebyggelse og opmærksomhed på arbejdsrelateret mistrivsel og mental sundhed. Arbejdspladserne tager udgangspunkt i bæredygtig arbejdskultur, når de arbejder med lokale sygefraværssindsatser.

Anvendelsen af ”delvis raskmelding” (gradvis tilbagevenden) er et redskab til arbejdsfastholdelse. Flere ledere har efterspurgt gode råd til, hvordan de skaber progression i den enkelte medarbejders arbejdstimer.

Der er eksempler på længerevarende delvise raskmeldinger, hvor der ikke er udvikling i retning af forventet raskmelding. Der mangler konkret opfølgning, som bidrager til positiv udvikling i retning af, at medarbejderen kan genoptage sit arbejde fuldt ud.

Temadage:

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 har den 13. marts 2019 afholdt en temadag ”Lær at håndtere den svære samtale” til lederne. Der var 20 deltagere.

Temadagen bestod af teoretiske oplæg med cases og erfaringer fra hverdagen som leder.

Følgende emner var på programmet:

- 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
- Den professionelle distance
- Evaluering og opfølgning på samtalen

Evalueringen viste, at temadagen var meget relevant, og der efterspørges flere temadage med samme indhold.

TRIO-samarbejdet:

Ud fra den viden og erfaring som HR-staben får i den daglige sparring omkring sygefraværshåndtering, har aktiv inddragelse af TRIO-grupperne i sygefraværshåndtering en god effekt i forhold til at nedbringe fraværet. Tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter er begyndt at kontakte fastholdelseskonsulenten for at få sparring og gode råd om et godt arbejdsfastholdelsesforløb.

Ældreområdet:

Ældreområdet har fortsat et højt fravær. Der er dog sket en positiv udvikling indenfor kontraktholdersnes områder. Aktuelle tal fra TARGIT viser, at sygefraværet ultimo april 2019 er reduceret til 8,84% i forhold til 10,19% samme periode i 2018.

LokalMED-udvalgene i alle plejedistrikter har flere gange drøftet sygefraværet, og der er blevet udpeget og igangsat konkrete initiativer, som skal forbedre arbejdsmiljø, trivsel og reducere fraværet.

Der er stigende efterspørgsel efter arbejdsfastholdelsesindsatser, hvor målgruppen er nedslidte SOSU- medarbejdere. Statistik fra KRL fra 2018 viser, at sygefraværet for SOSU-medarbejdere i Skanderborg Kommune udgør 19,1 dagsværk. Til sammenligning udgør det 16,1 dagsværk i alle andre kommuner. Der er også stor efterspørgsel efter håndtering af fravær relateret til det psykiske område.

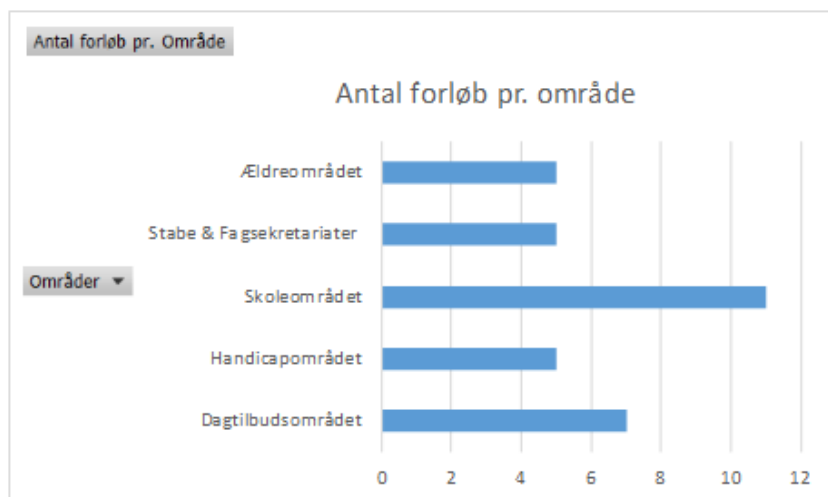
Status på implementering af forandringen tidlig sygefraværsindsats i ældreområdet:

Der er fra den 1. april 2019 etableret en særlig model mellem jobcenteret og ældreplejen om en tidlig indsats, som kan bidrage til at nedbringe sygefraværet. Indsatsen betyder, at jobcenteret kan blive inddraget i sygemeldinger efter 2 ugers fravær. Modellen omfatter medarbejdere, som bor i kommunen, og hvor jobcentret er den naturlige samarbejdspartner. Der arbejdes p.t. med at informere ledere og lokalMED-udvalgene om det nye tiltag.

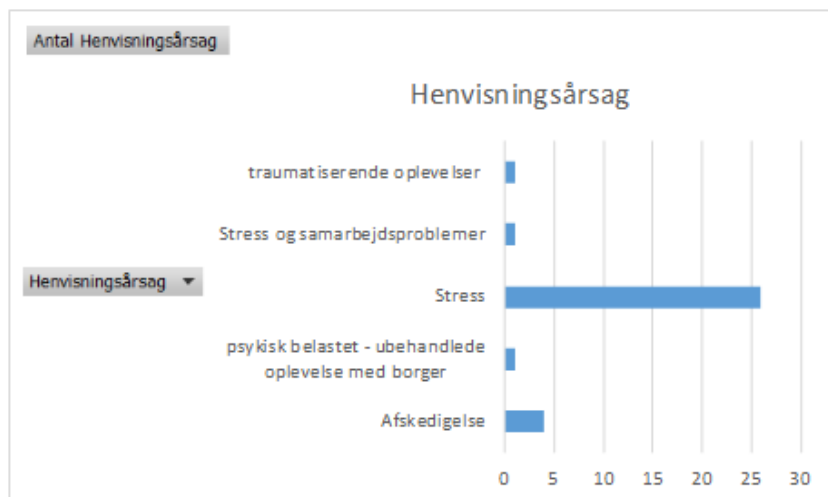
Ad. 2 Status Psykologbistand

Siden 1. marts 2019 har det været muligt at modtage psykologbistand for arbejdsrelateret mistriivsel igennem Falck Healthcare. 33 medarbejdere er visiteret til psykolog. De fleste henvendelser i denne periode kommer fra skoleområdet, og den største henvisningsårsag er stress.

Medarbejderefordelingen på områder:



Henvisningsårsag:



Ad.3 Aftale om en ny og forbedret arbejdsmiljøindsats og ordnede forhold på arbejdsmarkedet

Det skal være trygt, sikkert og sundt at gå på arbejde i Danmark. Det er det også på mange arbejdspladser – ikke kun til gavn for arbejdspladsen, men også for samfundet og ikke mindst den enkelte medarbejder, der kan få et langt og godt arbejdsliv.

Forligspartierne er derfor enige om, at der er behov for dels en styrket arbejdsmiljøindsats, som i højere grad forebygger, at mennesker bliver syge eller slidt ned af arbejdet. Dels en styrket indsats for at opnå fair og lige konkurrence på det danske arbejdsmarked.

Aftalen bygger på anbefalinger fra Ekspertudvalget om udredning af arbejdsmiljøindsatsen, som afleverede sine anbefalinger i september 2018. Forligspartierne har yderligere ønsket at prioritere:

- Opprioritering af indsatsen for ordnede forhold
- Flere brancherettede tilsynsindsatser bl.a. med fokus på nedslidning
- Nye redskaber i indsatsen for det psykiske arbejdsmiljø
- Tydelige og klare regler på arbejdsmiljøområdet
- Ordentlige regler for børn og unge
- Øget fokus på kemi

For at kunne indfri disse ambitioner tilføres Arbejdstilsynet i alt ca. 460 mio. kr. frem mod 2022. Midlerne sikrer et markant løft af Arbejdstilsynets samlede bevilling – og udgør derved en væsentlig styrkelse af indsatsen for at fremme et trygt og sundt arbejdsmarked.

Arbejdstilsynets fokus:

1. Måltrettet udvælgelse af arbejdspladser til tilsyn
2. Påbud kan understøttes af tilbud om dialog og vejledning
3. Mulighed for aftaler om forbedring af arbejdsmiljøet
4. Rådgivningspåbud justeres, så det tager højde for arbejdspladsernes forskellige behov
5. Flere brancherettede tilsyn – fokus på nedslidning
6. Koordinerede indsatser

7. Kommunikation og digital understøttelse

Nye redskaber skal understøtte indsatsen inden for psykisk arbejdsmiljø

Forligspartierne er således enige om, at der skal udarbejdes

- Bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø (Udarbejdelsen af bekendtgørelsen drøftes i forligskredsen i efteråret 2019)

Endvidere sættes fokus på:

- Uddannelse i psykisk arbejdsmiljø

Regler om arbejdsmiljø skal være lettere at forstå. Forligspartierne er derfor enige om, at der skal være:

- Tydelige og klare regler på arbejdsmiljøområdet
- Ordentlige regler for børn og unge
- Kortlægning af tilsynet på havne
- Samlet bekendtgørelse om systematisk arbejdsmiljøarbejde
- Lettere adgang til arbejdsmiljøreglerne

Der skal være hårdere sanktioner ved alvorlige lovovertrædelser:

- Betaling for tilsyn ved gentagne overtrædelser med betydelig fare for medarbejderne
- Skærpede bøder ved alvorlige overtrædelser af arbejdsmiljøloven

Bilag: Aftale om en ny og forbedret arbejdsmiljøindsats og ordnede forhold på arbejdsmarkedet

Sundhed

Alle arbejdsmiljøindsatser 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

Fraværende: Tina Barløse

Koncernchef for HR orienterede om status på arbejdsmiljøindsatsen 1. kvartal 2019. HovedMED-udvalget tog orienteringen til efterretning.

På mødet den 5. september 2019 vil hovedMED-udvalget blive præsenteret for statistisk materiale vedrørende brug af psykologbistand. HovedMED-udvalget skal endvidere drøfte, om tilbuddet skal fortsætte i 2020 og drøfte finansieringsmuligheder.

HovedMED-udvalget opfordrer til, at der fortsat er fokus på sygefraværet på arbejdspladser, der har et højt eller stigende sygefravær. HovedMED-udvalget anbefaler, at alle lokalMED-udvalg sætter sygefraværet på dagsorden med henblik på erfaringsudveksling og vidensdeling. Endvidere at lokalMED-udvalgene drøfter initiativer til at understøtte en bæredygtig arbejdskultur på arbejdspladsen med henblik på at forebygge og have fokus på sygefraværet.

Bilag

Aftale om en ny og forbedret arbejdsmiljø-indsats og ordnede forhold på arbejdsmarkedet

HMU-rapport - april 2019.pdf

Punkt 22: Digitalisering og velfærdsteknologi

81.38.04-A00-1-19

Resume

Der lægges op til drøftelse i hovedMED-udvalget om det videre arbejde med digitalisering og velfærdsteknologi.

Sagsfremstilling

På dialogmødet mellem hovedMED-udvalget og Økonomiudvalget den 20. marts 2019 blev en øget satsning på velfærdsteknologi og digitalisering adresseret som metoder til at imødegå kommunens udfordringer særligt i forhold til rekruttering.

Økonomiudvalget har efterfølgende besluttet, at der skal udarbejdes et forslag til en forandring om digitalisering som strategisk indsatsområde i kommunen. Forslaget til forandring forudsættes at kunne realiseres inden for eksisterende budgetter.

På mødet i hovedMED-udvalget vil der blive lagt op til en drøftelse af, hvordan vi som hovedMED-udvalg kan understøtte det videre arbejde og komme med input til, hvorledes emnet kan indgå i det kommende års DUS.

Indstilling

Direktør Frederik Gammelgaard indstiller,

- at hovedMED-udvalget drøfter det videre arbejde med digitalisering og velfærdsteknologi.

Beslutning

Fraværende: Tina Barløse

HovedMED-udvalget drøftede det videre arbejde med velfærdsteknologi og digitalisering og havde følgende vigtige pointer:

- At teknologien understøtter medarbejderne og fagligheden i det daglige arbejde med at understøtte kerneopgaven.
- Frigivede resurser ved brug af teknologi og digitalisering anvendes til at løse komplicerede opgaver på en mere kvalificeret og effektiv måde
- Teknologien kan understøtte en mere nuanceret dialog med borgerne f.eks ved hjælp af facetime, chatboks mv.
- At medarbejderne får den rette kompetenceudvikling i forbindelse med brug af ny teknologi og digitaliseringsprocesser.
- Medarbejderne skal inddrages i processen for at kvalificere processen og for at skabe ejerskab.
- Der skal søges viden og erfaringer både internt i kommunen og i andre kommuner.
- Politikerne kommer med en klar udmelding til borgerne om, hvilken retning Skanderborg Kommune bevæger sig på i dette område. Hvad det betyder for borgerne og for den måde medarbejderne løser opgaverne på.
- Der iværksættes en indsats for at få afdækket potentiale for eksisterende teknoligi, som kan udnyttes endnu mere.

HovedMED-udvalget ønsker en yderligere drøftelse af emnet på det årlige seminar i november 2019.

Bilag

Oplæg til dialog med Økonomiudvalget den 20. marts 2019

Punkt 23: Drøftelse af personalepolitikens strategispor Bæredygtig arbejdskultur

00.00.00-P22-1-17

Resume

Med denne sag drøfter hovedMED-udvalget personalepolitikens strategispor Bæredygtig arbejdskultur.

Sagsfremstilling

I forbindelse med at personalepolitikken blev revideret i 2017, blev der udarbejdet en procedureretningslinje for drøftelse af personalepolitikken - sådan drøfter vi personalepolitik.

Det fremgår af procedureretningslinjen, at hovedMED-udvalget drøfter et af personalepolitikens strategispor hvert halvår med henblik på at skabe overblik over igangværende indsatsområder. I den forbindelse drøftes om disse skal justeres, eller om der skal prioriteres nye indsatsområder.

På mødet den 15. november 2018 udvalgte hovedMED-udvalget strategisporerne Bæredygtig arbejdskultur og God ledelse til drøftelse på møder i 2019.

Koncernchef for HR Runa Brøchner vil orientere om indsatserne for at understøtte strategisporret Bæredygtig arbejdskultur. HovedMED-udvalget drøfter, om det giver anledning til justeringer eller nye indsatser.

Indstilling

Koncernchef for HR indstiller,

- at hovedMED-udvalget tager orientering om indsatser til at understøtte strategisporret Bæredygtig arbejdskultur til efterretning
- at hovedMED-udvalget drøfter, om orienteringen giver anledning til justeringerne eller nye indsatser.

Beslutning

Fraværende: Tina Barløse

Koncernchef for HR gav hovedMED-udvalget en orientering om de indsatser, der er gennemført for at understøtte strategisporret Bæredygtig arbejdskultur. Plancherne fra oplægget og materiale om det nye udviklingsværktøj kompetenceblomsten er vedlagt som bilag.

HovedMED-udvalget fastslog vigtigheden af fortsat at have fokus på at udvikle en bæredygtig arbejdskultur. MED-udvalgene har en aktiv rolle med at understøtte den bæredygtige arbejdskultur set i sammenhæng med fokus på håndtering af sygefravær.

HovedMED-udvalget anbefaler, at Bæredygtig arbejdskultur fremover også indgår i udviklingssporret Det Fælles Vi.

Bilag

Personalepolitik.pdf

Procedureretningslinje.pdf

Kompetenceblomst til udviklingssamtalen

Opfølgning på strategisporet Bæredygtig Arbejdskultur 1

Punkt 24: Orientering om implementering af røgfri arbejdstid

29.09.04-P20-2-19

Resume

For at understøtte implementering af røgfri arbejdstid orienteres hovedMED-udvalget om de tiltag og elementer, lokalMED-udvalgene kan vælge at benytte som led i at forberede og indføre røgfri arbejdstid på den enkelte arbejdsplads.

Sagsfremstilling

Byrådet vedtog den 27. marts 2019 at indføre røgfri arbejdstid for alle ansatte i Skanderborg Kommune med virkning pr. 1. januar 2020.

For at understøtte implementering af røgfri arbejdstid orienteres hovedMED-udvalget om de tiltag og det materiale, lokalMED-udvalgene kan vælge at benytte som led i forberedelse og indførelse af røgfri arbejdstid. Det tager afsæt i ønsker og behov fra høringssvarerne fra lokalMED-udvalgene samt det politiske ønske om at indføre røgfri arbejdstid ud fra værdibaseret ledelse.

Den enkelte arbejdsplads understøttes med følgende muligheder:

- Rygestoprådgivning lokalt på arbejdspladsen - udbydes af Sundhedsfremmecenteret
- Sparring til at tackle en røgfri arbejdsdag - udbydes af Sundhedsfremmecenteret
- Q&A med faktuelle svar på stillede spørgsmål ifm. røgfri arbejdstid i Skanderborg Kommune
- Dagsordenspunkt og Power Point-oplæg til lokalMED-udvalgene, som kan bruges ved drøftelse af lokal udmøntning
- Refleksionsspørgsmål, som lokalMED-udvalgene kan bruge ved drøftelse af lokal udmøntning
- Fyraftensmøde som et tilbud for alle ledere om røgfri arbejdstid. Mødet afholdes sidst i september 2019
- Mulighed for at kontakte roegfri@skanderborg.dk med spørgsmål undervejs i processen.

Sundhed

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

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

Indstilling

Direktør Lone Rasmussen indstiller,

- at hovedMED-udvalget tager orienteringen til efterretning.

Beslutning

Fraværende: Tina Barløse

Sundhedsfremmechef Malene Herbsleb orienterede om de tiltag og det materiale, lokalMED-udvalgene kan vælge at benytte som led i forberedelse og indførelse af røgfri arbejdstid. Tiltagene og materialet tager afsæt i ønsker og behov fra høringsvarerne for lokalMED-udvalgne samt det politiske ønske om at indføre røgfri arbejdstid ud fra værdibaseret ledelse. HovedMED-udvalget tog orienteringen til efterretning og roste for et gennemarbejdet koncept.

Bilag

Standard for røgfri miljøer i Skanderborg Kommune

Røgfri arbejdstid PP til LMU'er

Pkt om røgfri arbejdstid til LMU-møde

Refleksionsspørgsmål om røgfri arbejdstid

Q&A om røgfri arbejdstid i Skanderborg Kommune

Plakat om Røgfri arbejdstid

Punkt 25: Erfaringer fra forskningsprojekt om forebyggelse af stress

81.38.04-A00-1-19

Resume

HovedMED-udvalget skal under dette punkt orienteres om de foreløbige erfaringer fra projektet "Ledelse, kerneopgave, arbejdsfællesskaber og stress" og præsenteres for det materiale, der er ved at blive udviklet og afprøvet.

Sagsfremstilling

På det årlige seminar i november 2017, blev hovedMED-udvalget præsenteret for forskningsprojektet "Ledelse, kerneopgave, arbejdsfællesskaber og stress". Formålet med projektet er at udvikle ny værktøjer og give handlingskompetencer, der kan forebygge, at folk bliver sygemeldt med stress. Skanderborg kommune er del af et forskningsprojekt og repræsenteret ved 4 daginstitutioner.

Projektet kører frem til 2020 og foregår som et partnerskab mellem Fremfærd, CBS og 3 kommuner - Skanderborg, Rudersdal og København. Projektet er i sin 3 fase, som løber fra 15. november 2018 til 15. september 2019. Her videreudvikles værktøjerne, og der udarbejdes forskningsartikler.

Pernille Steen Pedersen fra CBS kommer og fortæller om de foreløbige erfaringer fra projektet og præsenterer de materialer, der er ved at blive udviklet og afprøvet.

Projektets beskrivelse kan læses på : <https://vpt.dk/stress-projekt>

Indstilling

Koncernchef for HR indstiller,

- at hovedMED-udvalget tager orienteringen om forskningsprojektet "Ledelse, kerneopgave, arbejdsfællesskaber og stress" til efterretning.

Beslutning

Fraværende: Tina Barløse

Pernille Steen Pedersen fra CBS deltog på mødet og orienterede hovedMED-udvalget om status på forskningsprojektet "ledelse, kerneopgave, arbejdsfællesskaber og stress". Mette Munkholm Bisbo, kontraktholder i Børnehuset Bifrost deltog også på mødet og fortalte om sine erfaringer med at bruge værktøjerne fra forskningsprojektet på arbejdspladsen.

Når det udarbejdede materiale fra forskningsprojektet er færdigt, fremsendes det til orientering i hovedMED-udvalget. HovedMED-udvalget ønsker en fremtidig forankring af forebyggelsesindsatsen i lokalMED-udvalgene og gennem TRIO-samarbejdet. HR-staben arbejder videre med projektet som en del af det fortsatte fokus på udviklingen af en bæredygtig arbejdskultur.

Pernille Steen Pedersens plancher er vedlagt som bilag.

Bilag

Pernille Steen Pedersens plancher om forskningsprojekt forebyggelse af stress

Punkt 26: Seminar for hovedMED-udvalget den 21./22. november 2019

81.38.04-A00-1-19

Resume

HovedMED-udvalget skal med dette punkt drøfte og beslutte hvilke aktuelle emner, der skal dagsordensættes på det årlige seminar for hovedMED-udvalget den 21./22. november 2019.

Sagsfremstilling

HovedMED-udvalget skal på dag 1 på det årlige seminar den 21./22. november 2019 drøfte et eller flere aktuelle emner, der er på dagsordenen i Skanderborg Kommune.

HR-staben udarbejder et program ud fra de emner, som hovedMED-udvalget beslutter skal dagsordensættes.

Indstilling

Koncernchef for HR indstiller,

- at hovedMED-udvalget drøfter og beslutter, hvilke emner der skal dagsordensættes på dag 1 på det årlige seminar den 21./22. november 2019.

Beslutning

Fraværende: Tina barløse

HovedMED-udvalget besluttede, at digitalisering og teknologi skal dagsordensættes som et aktuelt emne på det årlige seminar for hovedMED-udvalget den 21./22. november 2019.

HovedMED-udvalget ønsker desuden på seminaret at drøfte, hvordan det tværgående samarbejde fortsat kan styrkes.

HR-staben udarbejder sammen med relevante samarbejdspartnere et program, som bliver præsenteret for hovedMED-udvalget på det ordinære møde i september.

Punkt 27: Evaluering af fællesskabsarrangement - Mennesker møder mennesker

81.16.00-A00-1-18

Resume

Med denne sag evaluerer hovedMED-udvalget afholdelse af fællesskabsarrangement Mennesker møder mennesker.

Sagsfremstilling

På mødet den 7. juni 2018 godkendte hovedMED-udvalget rammer og ideer til fællesskabsarrangementet Mennesker møder mennesker den 3. april 2019. HovedMED-udvalget 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 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.
- Det anbefales at afholde fællesskabsarrangementet i foråret 2019, og arbejdsgruppen fastlægger dato og tidspunkt.

HovedMED-udvalget evaluerer afholdelse af fællesskabsarrangement Mennesker møder mennesker.

Indstilling

Direktør Lone Rasmussen indstiller,

- at hovedMED-udvalget evaluerer afholdelse af fællesskabsarrangement Mennesker møder mennesker.

Beslutning

Fraværende. Tina Barløse

HovedMED-udvalget evaluerede fællesskabsarrangementet Mennesker møder mennesker afholdt den 3. april 2019. Tilbage meldingerne fra hovedMED-udvalget var, at der på de enkelte arbejdspladser har været meget forskellige måder og rammer for afholdelse af arrangementet. Der er fremadrettet stadig et ønske om at afholde et fællesskabsarrangement på tværs af kommunen. Det bør derfor indarbejdes i direktionens udviklingsspor for 2020.

Derudover udarbejder den allerede nedsatte arbejdsgruppe en henvendelse til lokalMED-udvalgene om erfaringer, gode ideer, rammer mv. På baggrund af tilbagemeldingerne fra lokalMED-udvalgene, evaluerer hovedMED-udvalget på mødet i november rammerne for fællesskabsarrangementet i 2020.

Punkt 28: Status på forhandling af ny MED-aftale

81.00.00-P27-1-19

Resume

Med denne sag orienteres hovedMED-udvalget om status på forhandling af ny lokal MED-aftale i Skanderborg Kommune.

Sagsfremstilling

På møde i hovedMED-udvalget den 21. februar 2019 godkendte hovedMED-udvalget proces for forhandling af ny lokal MED-aftale.

HR-staben har efterfølgende igangsat en proces vedr. nedsættelse af et forhandlingsorgan i samarbejde med AC, FTF og LO-gruppen.

Forhandlingsorganet har følgende medlemmer:

For FTF: Tine Honoré(BUPL), Ole Hervik(DS) og Frank Larsen(DLF)

For LO: Ulla Gram(FOA), Kirsten Lykkemark Kudsk(HK), Mette Thomsen(SL) og Bo Hansen(3F)

For AC: Tina Mønsted(DJØF)

Ledersiden repræsenteres af kommunaldirektør Lisbeth Binderup, Koncernchef for HR Runa Brøchner og kontraktholder Helle Lund-Pedersen.

Forhandlingsorganet har afholdt 2 møder, henholdsvis den 11. april og den 3. maj 2019. Der er planlagt møder den 12. juni og den 26. juni 2019.

Status på forhandlingerne og indhold i den nye MED-aftale:

Indhold:

Forhandlingsorganet er enige om:

- at bilag 6 ikke længere skal være en integreret del af MED-aftalen og at den forhandles særskilt i efteråret 2019
- enkelhed og brugervenlighed med fokus på det lokale særpræg og mindre fokus på regler (der står andre steder)
- at målet er en enkel og læsevenlig aftale med fokus på lokal forankring
- at aftalen har til formål at leve op til kodeks

MED-struktur:

Forhandlingsorganet har haft nogle grundige og konstruktive drøftelser af MED-strukturen og OMUernes rolle og er ikke nået til en afklaring.

På mødet den 12. juni 2019 drøftes strukturen igen med fokus på OMU med afsæt i konkrete eksempler/cases indhentet af HR-staben og Byrådssekretariatet og med afsæt i medarbejdersidens rundspørge i deres bagland.

Lisbeth Binderup kommer med en uddybende orientering på mødet.

Indstilling

Formanden indstiller,

- at hovedMED-udvalget tager orienteringen til efterretning.

Beslutning

Fraværende: Tina Barløse

HovedMED-udvalget tog orienteringen om forhandling af ny MED-aftale til efterretning.

Punkt 29: Orientering om forløbet Potentiale for ledelse - medarbejdere på vej mod ledelse

81.38.04-A00-1-19

Resume

HovedMED-udvalget skal med dette punkt orienteres om det igangsatte forløb Potentiale for ledelse - medarbejdere på vej mod ledelse.

Sagsfremstilling

I Skanderborg Kommune er vi ambitiøse i forhold til ledelse. For at løfte ansvaret for at fylde ledelsesrummet ud, skal vi forholde os reflekterende til ledelse og tale med hinanden om ledelse. Ledelse er noget vi skaber sammen.

Derfor tilbyder vi nu for 3. gang forløbet Potentiale for ledelse – medarbejdere på vej mod ledelse rettet mod medarbejdere, der har potentialet, lysten og interessen for at blive afklaret på, om de skal blive ledere.

Forløbet er kvalificeret af koncernledelsen samt i en arbejdsgruppe med repræsentanter fra koncernledelsen og de faglige områder.

Potentiale for ledelse – medarbejdere på vej mod ledelse er et udviklingsforløb, hvor deltagerne får mulighed for at afklare, om de skal gå fra at være medarbejdere til at være leder af medarbejder. Formålet med forløbet er at styrke den enkelte deltagers selvindsigt og handlekompeterencer i lederrollen. Forløbet har også til hensigt at forbedre samspillet mellem de personlige egenskaber og de vilkår i den politiske og værdimæssige ramme, der kendetegner ledelse i den offentlige sektor – herunder Skanderborg Kommune. Det overordnede mål med forløbet er at udvikle ledelseskompeterencer for at kunne agere som offentlig leder.

Forløbet er udviklet sammen med konsulenthuset UKON med Morten Føgsgaard som gennemgående konsulent. Fra HR-staben er HR-konsulent Katrine Køljkær og chefkonsulent Stine Tranberg Jensen tilknyttet forløbet.

Der er 29 deltagere på forløbet med en bred repræsentation i organisationen på tværs af faglige, organisatoriske og geografiske skel.

Informationsbrev til organisationen samt beskrivelse af forløb er vedhæftet som bilag.

Indstilling

Koncernchef for HR indstiller,

- at hovedMED-udvalget taget orienteringen om forløbet Potentiale for ledelse - medarbejdere på vej mod ledelse til efterretning.

Beslutning

Fraværende: Tina Barløse

HovedMED-udvalget tog orienteringen om forløbet Potentiale for ledelse - medarbejdere på vej mod ledelse til efterretning.

Bilag

Informationsbrev om Potentiale for Ledelse - medarbejdere på vej mod ledelse

Beskrivelse af forløb Potentiale for Ledelse - medarbejdere på vej mod ledelse

Punkt 30: Personaleredegørelse 2018

81.00.00-P05-1-17

Resume

HovedMED-udvalget orienteres om Personaleredegørelsen 2018, som har været behandlet i Direktionen og Økonomiudvalget.

Sagsfremstilling

Byrådet vedtog den 20. december 2017 en personalepolitik for Skanderborg Kommune. Personalepolitikken sætter sammen med bl.a. ledelsesgrundlaget og MED-aftalen retningen for det fælles arbejde med at skabe en bæredygtig arbejdskultur og de bedst mulige vilkår for medarbejdere og borgere. For at understøtte den løbende opfølgning på personalepolitikken udkommer der hvert år en personaleredegørelse. Personaleredegørelse 2018 er vedlagt i både en skærmvenlig og en printvenlig version.

Personaleredegørelsen giver en samlet præsentation af en lang række statistikker, data og beskrivelser på personaleområdet. Dermed fungerer redegørelsen som en status på personaleområdet og de personalestrategiske indsatser ved udgangen af 2018. Der hentes data fra både kommunens eget ledelsesinformationssystem - Targit, fra forskellige fagsystemer og fra nationale/regionale/fælleskommunale personaledata. Opfølgning og eksempler på det personalepolitiske arbejde giver pejlinger på udviklingen og understøtter dermed drøftelser omkring prioriteringer på området.

Som noget nyt i Personaleredegørelsen for 2018 redegøres der for, hvor kommunens ansatte er bosatte og for barselsfraværet. Derudover er opgørelsen af personaleomsætningen udvidet, så den også opgøres inden for de enkelte fagområder og stabe.

Personaleredegørelsen bliver udgivet i en elektronisk version på kommunens hjemmeside. Alle aftale- og kontraktholdere orienteres om personaleredegørelsen via mail.

Indstilling

Koncernchef for HR indstiller,

- at orienteringen om personaleredegørelsen tages til efterretning.

Beslutning

Fraværende: Tina Barløse

HovedMED-udvalget tog orienteringen om personaleredegørelsen til efterretning.

Økonomiudvalget, 22. maj 2019, pkt. 126:

Fraværende: Jens Sønderkov

Økonomiudvalget vedtog

- at tage orienteringen om personaleredegørelsen til efterretning.

Direktionen, 14. maj 2019, pkt. 124:

Direktionen vedtog

- at tiltræde indstillingen fra HR-chefen.

Sagen fremsendes til Økonomiudvalget og Hoved-MEDudvalget.

Bilag

PRINT Personaleredegørelse 2018.pdf

SKÆRM Personaleredegørelse 2018.pdf

Punkt 31: Administrativ mødekalender 2020

81.38.04-A00-1-19

Resume

HovedMED-udvalget skal med dette punkt orienteres om den administrative mødekalender 2020.

Sagsfremstilling

Direktions - og koncernledelsesmøder og seminarer, hovedMED-udvalgets møder og seminarer samt kontraktholdermøder og ledertræf fastlægges i en administrativ mødekalender.

Den administrative mødekalender bliver endeligt godkendt i Byrådet den 26. juni 2019.

Sekretæren for hovedMED-udvalget vil efter den endelige godkendelse af den administrative mødekalender 2020 indkalde hovedMED-udvalget til ordinære møder og seminar i 2020.

Mødekalender 2020 er vedlagt som bilag.

Indstilling

Koncernchef for HR indstiller,

- at hovedMED-udvalget tager orienteringen om den administrative mødekalender 2020 til efterretning.

Beslutning

Fraværende: Tina Barløse

HovedMED-udvalget tog orienteringen om den administrative mødekalender 2020 til efterretning.

Bilag

Politisk og adm mødekalender for 2020

Punkt 32: Årshjul 2019

81.38.04-A00-1-19

Resume

HovedMED-udvalget skal orienteres om årshjul 2019.

Sagsfremstilling

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

Indstilling

Koncernchef for HR indstiller,

- at hovedMED-udvalget tager årshjulet for 2019 til efterretning.

Beslutning

Fraværende: Tina Barløse

HovedMED-udvalget tog orienteringen om årshjul 2019 til efterretning.

Bilag

Årshjul 2019

Punkt 33: Eventuelt og evaluering af dagens møde den 6. juni 2019

81.38.04-A00-1-19

Resume

HovedMED-udvalget skal med dette punkt drøfte emner under eventuelt og evaluere dagens møde den 6. juni 2019.

Sagsfremstilling

HovedMED-udvalget drøfter emner under eventuelt og evaluerer dagens møde den 6. juni 2019.

Indstilling

Formanden indstiller,

- at dagens møde evalueres og punkter under eventuelt behandles.

Beslutning

Fraværende: Tina Barløse

Under eventuelt blev der orienteret om følgende punkter:

- Skanderborg Kommunes feriefond mangler 3 medlemmer til bestyrelsen. Der er rettet henvendelse til medlemmerne fra hovedMED-udvalget, som hver tager kontakt til sine kollegaer med en opfordring til at gå ind i bestyrelsen.
- Formanden orienterede om, at der sammen med den kommende lønseddel i E-boks er vedhæftet en opfordring til at melde sig som deltidsbrandmand i Østjyllands Brandvæsen.
- Direktionen orienterede om, at de fremover som udgangspunkt vil være repræsenteret ved kommunaldirektør og en direktør ved de kommende møder i hovedMED-udvalget.
- Fællestillidsrepræsentant for BUPL Anne Deleuran Momme orienterede om, at hun fra august 2019 går på barsel, og at hendes suppleant deltager på møderne i hovedMED-udvalget i barselsperioden.

HovedMED-udvalget evaluerede dagens møde med følgende kommentarer:

- Det er godt, at drøftelserne af punkterne er understøttet af forskellige processer, dialog og en grundlæggende nysgerrighed på hinandens perspektiver.
- Den udarbejdede tids - og handleplan gør det overskueligt at forholde sig til dagens dagsorden.
- HovedMED-udvalget ønsker i efteråret generelt at evaluere mødeform, indhold mv. for de ordinære møder.