

REFERAT HovedMED-udvalget d. 20-02-2020

Mødedato Torsdag d. 20. februar 2020 kl. 08:30

Mødested Hvidt kursuslokale, Sølund

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af referat fra det ordinære møde i hovedMED-udvalget 22. november 2019.....	3
Godkendelse af dagsorden samt tids - og procesplan for det ordinære møde den 20. februar 2020....	4
Nyt fra Arbejds miljø.....	5
Evaluering af MEDgrund-uddannelsen.....	10
Tværgående indsatser for at styrke MED- og TRIOSamarbejdet i Skanderborg Kommune.....	13
Drøftelse af Skanderborgmodellen.....	14
Den gode afsked - offboarding.....	15
Evaluering af trivsel, ledelse og APV 2021.....	17
Budgetprocessen For Budget 2021.....	19
Nedbringelse af arbejdsskader - Den Årlige Arbejds miljødrøftelse.....	21
Dialogmøde med økonomiudvalget 18. marts 2020.....	23
Digitale kompetencer i Skanderborg Kommune.....	24
Nyt fra koncernchefen fra HR-staben.....	26
Orientering om feriefonden.....	27
Revideret vejledning - den gode proces i forbindelse med organisationsændringer.....	29
Årshjul for hovedMED-udvalget 2020.....	30
Eventuelt og evaluering af det ordinære møde den 20. februar 2020.....	31

Punkt 1: Godkendelse af referat fra det ordinære møde i hovedMED-udvalget 22. november 2019

81.38.04-A00-1-20

Resume

HovedMED-udvalget skal godkende referatet fra det ordinære møde i hovedMED-udvalget den 22. november 2019.

Sagsfremstilling

HovedMED-udvalget skal med dette punkt godkende det udarbejdede referat fra det ordinære møde i hovedMED-udvalget den 22. november 2019.

Indstilling

Formanden indstiller,

- at hovedMED-udvalget godkender referatet fra det ordinære møde i hovedMED-udvalget den 22. november 2019.

Beslutning

HovedMED-udvalget godkendte referatet fra det ordinære møde i hovedMED-udvalget den 22. november 2019.

Punkt 2: Godkendelse af dagsorden samt tids - og procesplan for det ordinære møde den 20. februar 2020

81.38.04-A00-1-20

Resume

HovedMED-udvalget skal godkende dagsorden samt tids - og procesplan for det ordinære møde i hovedMED-udvalget den 20. februar 2020.

Sagsfremstilling

HovedMED-udvalget skal godkende dagsorden samt tids - og procesplan for det ordinære møde i hovedMED-udvalget den 20. februar 2020.

Tids - og procesplan er vedhæftet som bilag.

Indstilling

Formanden instiller,

- at hovedMED-udvalget godkender dagsorden samt tids - og procesplan for det ordinære møde den 20. februar 2020.

Beslutning

HovedMED-udvalget godkendte dagsorden samt tids - og procesplan for det ordinære møde den 20. februar 2020.

Bilag

Tidsplan for mødet i hovedMED-udvalget den 20. februar 2020

Punkt 3: Nyt fra Arbejdsmiljø

87.00.10-A21-1-17

Resume

HovedMED-udvalget orienteres om status på arbejdsmiljøindsatsen 4. kvartal 2019.

Sagsfremstilling

Status på arbejdsmiljøindsatsen 4. kvartal 2019 indeholder følgende punkter:

1. Status Arbejdstilsynet 2019
2. Ny Arbejdsmiljølov
3. Status sygefravær

Ad. 1 Status Arbejdstilsynet 2019

En årlig opdatering fra arbejdstilsynet.

Smileyoversigt for hele Kommunen

Smiley

Antal



77



0



(påbud)

4



99

De gule smileys:

- 2 på Skoleområdet
- 1 på Ældreområdet
- 1 på Handicapområdet

Årsagerne til påbudene har været:

- forebyggelse af vold og trusler
- sikring af høje følelsesmæssige krav i arbejdet ikke forringer de ansattes sundhed
- sikre et tilfredsstillende indeklima
- sikre at løft udføres sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt

Der har pr. 27. januar 2020 været:

- 6 kommende tilsyn
 - 3 på Skoleområdet
 - 1 på Dagtilbudsområdet
 - 2 indenfor Ældre & Handicap
- 2 reaktioner med frist (gule smileys)
- 62 reaktioner uden frist (grønne smileys)

AD. 2 Ny Arbejdsmiljølov

Den nye lov skal forbedre arbejdsmiljøet. Pisk og gulerod i den nye lov om arbejdsmiljø skal målrettes Arbejdstilsynets indsats og gøre det mere sundt og sikkert at gå på arbejde. Arbejdstilsynet styrkes, og der igangsættes en række nye tiltag, som vil gavne den almindelige medarbejder, men også virksomhederne og samfundet som helhed.

Fremover vil Arbejdstilsynets indsats i endnu højere grad blive målrettet de virksomheder, der har størst risiko for arbejdsmiljøproblemer, ligesom virksomheder, der begår grove overtrædelser af arbejdsmiljøloven, vil få større bøder. Og der bliver givet en hjælpende hånd til de virksomheder, der vil det gode arbejdsliv.

Samtidig skal det være enklere for virksomhederne at forbedre arbejdsmiljøet. Det foreslås blandt andet at udvide Arbejdstilsynets værktøjskasse, så de virksomheder, der går aktivt ind i at forbedre arbejdsmiljøet, blandt andet får mulighed for at indgå aftaleforløb med Arbejdstilsynet om at løse deres arbejdsmiljøproblemer.

Arbejdsmiljøaftalen indeholder ud over tiltagene i lovforslaget en række initiativer, som kan gennemføres inden for rammerne af den gældende arbejdsmiljølov.

Arbejdstilsynets tilsynsførende får blandt andet bedre mulighed for at vejlede virksomhederne i, hvordan de sikrer et sundt arbejdsmiljø. Der vil blive gennemført flere særlige brancheindsatser målrettet, bl. a. nedslidningstruede arbejdspladser.

Følgende initiativer i den politiske aftale gennemføres ved ændringer i arbejdsmiljøloven:

- Konkrete måltal på brancheniveau

- Arbejdsmarkedets parter i Arbejdsmiljørådet skal i dialog med branchefællesskaberne for arbejdsmiljø omsætte fælles nationale mål til brancheniveau ved at opstille konkrete måltal, og Arbejdsmiljørådet skal følge op på indfrielsen af måltallene.
- Målrettet udvælgelse af virksomheder til tilsyn
 - Der skal udvikles en forbedret risikomodel, som kan føre til en mere præcis udvælgelse af de virksomheder, der udtages til tilsyn.
- Mulighed for aftaler om forbedring af arbejdsmiljøet
 - Virksomheder, der på baggrund af et konkret arbejdsmiljøproblem vil gøre en ekstra indsats for arbejdsmiljøet, skal have mulighed for at indgå aftaleforløb med Arbejdstilsynet om forbedring af arbejdsmiljøet og løsning af arbejdsmiljøproblemet.
- Rådgivningspåbud justeres, så det tager højde for virksomhedernes forskellige behov
 - Ændring af rådgivningspåbud til et kompetencepåbud. Det betyder, at påbud skal handle om, at virksomhederne anvender den nødvendige sagkundskab på området enten ved at opbygge og anvende egne kompetencer eller ved at indhente ekstern rådgivning.
- Tydelige og klare regler på arbejdsmiljøområdet
 - Der skal ryddes op i gamle regler på arbejdsmiljøområdet, så reglerne bliver mere forståelige og i højere grad giver mening på de enkelte virksomheder.
- Betaling for tilsyn ved gentagne overtrædelser med betydelig fare for de ansatte
 - Arbejdsgiverne skal betale for tilsyn, når der på et opfølgende tilsyn igen konstateres alvorlige overtrædelser af arbejdsmiljøloven, som fører til forbud eller strakspåbud ved betydelig fare inden for samme eller lignende område.
- Skærpede bøder ved alvorlige overtrædelser af arbejdsmiljøloven
 - Bøderne for overtrædelser af arbejdsmiljøloven, som medfører alvorlige personskader, eller som har døden til følge, skal skærpes yderligere. Bøderne skal ligeledes skærpes for gentagne grove overtrædelser af arbejdsmiljøloven.
- Bedre viden om udvikling af arbejdsmiljøet og om effekten af indsatsen
 - Analyser og datagrundlag på arbejdsmiljøområdet skal udnyttes til bedre at kunne måle effekter af indsatsen.
- Klar rollefordeling i formidlingsindsatsen
 - Formidlingsindsatsen skal være mere enstrengt og sammenhængende. Derfor nedlægges Videncenter for Arbejdsmiljø, og formidlingsindsatsen tilpasses og varetages fremover af Arbejdstilsynet.

Bilag: Ny lov om arbejdsmiljø

Ad. 3 Status sygefravær

Sygefraværet i Skanderborg Kommune er ultimo december 2019 på 5,87 % og var på 5,78 % i samme periode 2018. Sygefraværet på de enkelte aftale- og kontraktstyrede enheder fremgår af vedlagte bilag ”HMU-rapport december 2019”.

Der er fortsat store variationer på sygefraværsniveauerne og på den lokale håndtering af sygefraværet i de forskellige fagområder/aftale- og kontraktstyrede enheder. De aktuelle tal fra TARGIT viser, at det korte sygefravær (0-30 dage) udgør 62,88% og fortsat fylder markant i det samlede fraværsbillede. Fraværsprocenten er faldet for varighedsperioder med mere end 30 dages sygefravær.

Flere ledere efterspørger hjælp til en korrekt dokumentering af et arbejdsfstholdelsesforløb. HR -staben får mange henvendelser om, hvordan man skriver en god mødeindkaldelse og et godt referat.

Sygefraværet på Ældreområdet:

På Ældreområdet udgør sygefraværet 8,1 % for de seneste 12 måneder (2019), svarende til 13.645 sygefraværdsdage - omregnet til 52,5 fuldtidsstillinger. Korttidssygefraværet udgør 58 % af det samlede sygefravær.

Sygefraværet var i 2017 på 7,7 % og 8,5 % i 2018. Med 8,1 % i 2019 er der således sket et fald i sygefraværet.

Der arbejdes fortsat med at nedbringe sygefraværet i alle plejedistrikter. Plejedistrikt Galten, Plejedistrikt Hørning og Vores Køkken har et stigende sygefravær.

Sygefraværet på Handicapområdet:

På Handicapområdet udgør sygefraværet 7,5 % for de seneste 12 måneder (2019), svarende til 12.451 sygefraværsdage - omregnet til 47,9 fuldtidsstillinger. Korttidssygefraværet udgør 59 % af det samlede sygefravær.

Sygefraværet på Handicapområdet var i 2017 på 7,1 % og 6,9 % i 2018. Med 7,5 % i 2019 er der således en stigning i sygefraværet.

Det er Landsbyen Sølund, som fortsat har stigning i sygefraværet. Sygefraværet for Landsbyen Sølund udgør 8,37 % for perioden januar - december 2019 og for samme periode sidste år udgør sygefraværet 7,24 %. Der er en stor spredning i sygefraværet i de enkelte enheder, som skal ses i sammenhæng med de forskellige beboergrupper på Sølund. I 2020 vil nedbringelse af sygefraværet være et fokusområde via øget brug af styrings- og dialogværktøjer.

Oversigter over sygefraværet på Ældre- og Handicapområdet er vedlagt som bilag.

Bilag HMU-rapport - december 2019

Bilag Sygefraværtsrapport Ældreområdet december 2019

Bilag Sygefraværtsrapport Handicapområdet december 2019

Indstilling

Koncernchef for HR indstiller,

- at hovedMED-udvalget tager orienteringen til efterretning.

Beslutning

HovedMED-udvalget tog orienteringen til efterretning.

Der er igangsat en tværgående indsats "Tidlig indsats vedrørende sygemeldte medarbejdere/borgere indenfor Ældreområdet". Status for indsatsen fremlægges på det kommende møde i hovedMED-udvalget.

HovedMED-udvalget opfordrer områdeMED-udvalgene til at orientere sig mod de initiativer, som HR-staben igangsætter og de centrale initiativer, der p.t. er udbudt, f.eks. gennem Beskæftigelsesministeriet. Endvidere opfordrer hovedMED-udvalget til, at det strategiske fokus på nedbringelse af sygefraværet forankres i områdeMED-udvalgene.

Bilag

Ny lov om arbejdsmiljø

HMU-rapport december 2019

Sygefraværsrapport Ældreområdet december 2019

Sygefraværsrapport Handicapområdet december 2019

Punkt 4: Evaluering af MEDgrund-uddannelsen

81.38.04-A00-1-20

Resume

HovedMED-udvalget skal med dette punkt evaluere MED-grunduddannelsen i Skanderborg Kommune

Sagsfremstilling

MED-grunduddannelsen har fokus på at bibringe deltagerne en forståelse for arbejdet i MED-udvalget som et merværdiskabende samarbejde og på at sikre deltagerne kendskab til det aftalemæssige grundlag for MED-samarbejdet. Pr. 1. januar 2020 er der kommet en ny udgave af VÆR MED-bogen, som er udarbejdet af parterne og udgivet af PUF (Parternes Uddannelsesfællesskab). MED-grunduddannelsen i Skanderborg Kommune bliver tilpasset de ændringer, der er indarbejdet af parterne i VÆR MED-bogen.

HovedMED-udvalget skal en gang årligt drøfte MED-grunduddannelsens indhold og træffe beslutninger om eventuel ændring af MED-grunduddannelsens varighed og indhold. MED-grunduddannelsen tager afsæt i pædagogiske principper om inddragelse og forankring i deltageres praksis og virkelighed.

MED-grunduddannelsen gives med det formål at:

- kvalificere ledelses- og medarbejderrepræsentanter til at indgå i et samarbejde om de samlede opgaver i medindflydelses- og medbestemmelsessystemet. Det vil sige opgaver vedrørende arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold på arbejdspladsen, i institutionen og i kommunen generelt
- medvirke til at disse forhold løses i et helhedsperspektiv
- skabe en erkendelse hos deltagerne af, at samarbejde er af væsentlig betydning for såvel udvikling af kvalitet og service i kommunen som for personalepolitikken og for medarbejdernes udviklingsmuligheder og trivsel og,
- medvirke til, at samarbejdet kan udføres i praksis under hensynstagen til de særlige politiske vilkår, som kendetegner arbejdet i det kommunale system, herunder at give deltagerne kendskab til det formelle grundlag for samarbejdet.

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

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

MED-grunduddannelsen i Skanderborg Kommune er opbygget over 2 hele sammenhængende dage og udbydes 4 gange årligt. Chefkonsulent Stine Tranberg Jensen fra HR-staben er underviser. Udover undervisning i de 5 læringsmål fastlagt af parterne bag PUF, tilpasses uddannelsen løbende med supplerende temaer på baggrund af tilbagemeldinger og efterspørgsler på MED-grunduddannelsen samt vigtige fokusområder i organisationen, for at sikre en nærværende og relevant uddannelse. Der bliver også løbende inviteret oplægsholdere fra organisationen for at kvalificere oplæggene.

Supplerende temaer på MED-grunduddannelsen i 2019:

- Det gode møde
- Perspektivspillet
- Budgetprocessen i Skanderborg Kommune
- Strategisk fokus på sygefravær

- Kodeks for bæredygtigt MED-samarbejde

Forslag til temaer på MED-grunduddannelsen 2020:

- Budgetprocessen i Skanderborg Kommune
- Strategisk fokus på sygefravær
- Processen ved organisationsændringer
- Kompetenceblomsten
- Projekt lokal løndannelse

I Skanderborg Kommune er der følgende principper for MED-uddannelsen:

- Nye ledere og nyvalgte medarbejderrepræsentanter deltager i den obligatoriske MED-grunduddannelse inden for det første kvartal efter valget/tiltrædelsen.
- Medlemmer af MED-udvalg tilbydes kontinuerligt MED-grunduddannelse i form af temadage/klippekortmoduler, der understøtter MED-arbejdet såvel i lokalMED-udvalg som i hele MED-organisationen.

Antal deltagere på MED-grunduddannelsen 2019

21. + 22. maj 2019	16 deltagere
25. + 26. september 2019	23 deltagere
27. + 28. november 2019	20 deltagere

Priser (fastlagt 1. januar 2013)

MED-grunduddannelse 2 dage	1.800 kr. inklusiv forplejning og materialer.
Opfølgingskurser/klippekort 1 dag	900 kr. inklusiv forplejning og materialer.
Opfølgingskurser/klippekort 1/2 dag	450 kr. inklusiv forplejning og materialer.

Datoer for undervisning 2020

Hold 1	9. + 10. marts
Hold 2	15. + 16. juni
Hold 3	16. + 17. september
Hold 4	25. + 26. november

Indstilling

Koncernchef for HR indstiller,

- at hovedMED-udvalget evaluerer MED-grunduddannelsen i Skanderborg Kommune

Beslutning

HovedMED-udvalget godkendte MED-grunduddannelsen i den nuværende form. HovedMED-udvalget ønsker, at MED-grunduddannelsen fremover skal indeholde fokus på budget - og kontraktprocessen samt samarbejdet mellem MED-udvalgene og TRIO.

Punkt 5: Tværgående indsatser for at styrke MED- og TRIOsamarbejdet i Skanderborg Kommune

81.38.04-A00-1-20

Resume

HovedMED-udvalget skal med dette punkt drøfte eventuelle indsatser i 2020 for at styrke MED- og TRIOsamarbejdet i Skanderborg Kommune.

Sagsfremstilling

I 2019 blev der i Skanderborg Kommune sat fokus på det gode MED - og TRIO samarbejde. Det skete blandt andet via udsendelsen af "Kodeks for bæredygtigt MED-samarbejde" samt afholdelse af 3 konferencer med fokus på styrkelse af TRIO- samarbejdet. Konferencerne blev afholdt i samarbejde med Clavis.

På det ordinære møde i hovedMED-udvalget den 22. november 2019 blev hovedMED-udvalget orienteret om evalueringen af "Kodeks for bæredygtigt MED-samarbejde".

HovedMED-udvalget besluttede på baggrund af orienteringen, at hovedMED-udvalget på det ordinære møde den 20. februar 2020 skal drøfte, om evalueringen giver anledning til i 2020 at iværksætte tværgående indsatser for at styrke MED- og TRIOsamarbejdet i Skanderborg Kommune.

"Kodeks for bæredygtigt MED-samarbejde" samt evalueringen af "Kodeks for bæredygtigt MED-samarbejde" er vedhæftet som bilag.

Indstilling

Koncernchef for HR indstiller,

- at hoved MED-udvalget drøfter eventuelle tværgående indsatser i 2020 for at styrke MED- og TRIOsamarbejdet i Skanderborg Kommune.

Beslutning

HovedMED-udvalget drøftede tværgående indsatser i 2020 for at styrke MED - og TRIO samarbejdet i Skanderborg Kommune. Opsamlingen på drøftelserne vil blive fremlagt på det kommende møde i juni 2020.

Bilag

Evaluering af Kodeks for bæredygtigt MED samarbejde

Kodeks for bæredygtigt MED-samarbejde

Punkt 6: Drøftelse af Skanderborgmodellen

81.38.04-A00-1-20

Resume

HovedMED-udvalget skal have en yderligere drøftelse af Skanderborgmodellen på baggrund af de indledende drøftelser på mødet den 22. november 2019.

Sagsfremstilling

På det ordinære møde den 22. november 2019 havde hovedMED-udvalget en tidlig drøftelse af grundpillerne i Skanderborgmodellen på baggrund af drøftelser i Økonomiudvalget og Byrådet.

HovedMED-udvalget havde den tidlige drøftelse dels på baggrund af et oplæg af kommunaldirektør Lisbeth Binderup og dels referaterne fra møderne i henholdsvis Økonomiudvalget og Byrådet.

Koncernchef for Byråds - og Direktionssekretariatet Henrik Rosenlund Knudsen deltog på mødet. Opsamlingen på drøftelserne eftersendes til hovedMED-udvalget.

HovedMED-udvalget besluttede på mødet den 22. november 2019, at hovedMED-udvalget på mødet den 20. februar 2020 yderligere skulle drøfte Skanderborgmodellen. HovedMED-udvalget er også indbudt til en tidlig drøftelse af Skanderborgmodellen sammen med Byrådet den 20. februar 2020 fra kl. 16.00 - 18.30.

Koncernchef for Byråds - og Direktionssekretariatet Henrik Rosenlund Knudsen deltager på mødet under punktet.

Indstilling

Formanden for hovedMED-udvalget indstiller,

- at hovedMED-udvalget har en drøftelse af Skanderborgmodellen på baggrund af de tidligere drøftelser på det ordinære møde den 22. november 2019.

Beslutning

HovedMED-udvalget blev orienteret om processen for dialogmødet om Skanderborgmodellen, der fandt sted den 20. februar 2020. HovedMED-udvalget blev også orienteret om, at man på skanderborg.dk hen over foråret kan dele refleksioner og kommentarer til udlevelsen af Skanderborgmodellen samt hente materiale til afvikling af samtalesaloner på arbejdspladsen.

Punkt 7: Den gode afsked - offboarding

81.00.00-A26-4-19

Resume

HovedMED-udvalget skal drøfte, hvordan vi i Skanderborg Kommune gerne vil tage den gode afsked med ledere og medarbejdere, der fratræder.

Sagsfremstilling

Med afsæt i Byrådets vision, personalepolitikken og DUS igangsættes udarbejdelsen af et koncept for den gode afsked med ledere og medarbejdere, der fratræder et job i kommunen. Konceptet udarbejdes i tråd med "God modtagelse af nye kollegaer", og kan implementeres i samme digitale platform. Konceptet udarbejdes af en bredt repræsenteret arbejdsgruppe. Indeværende kommissorium beskriver baggrund, formål, organisering, tidsplaner mv. for arbejdet med at udarbejde konceptet for den gode afsked. Konceptet er målrettet processen efter at opsigelsen er faldet, og afgrænser sig således fra at arbejde med processen i forbindelse med uansøgt afsked. HMU bedes drøfte kommissorium og nedsætte en bredt repræsenteret arbejdsgruppe.

Personalepolitikens strategispør "Professionel rekruttering" sætter fokus på, at kompetente ledere og medarbejdere er en forudsætning for, at vi kan løse vores kerneopgave på bedste vis. Ambitionen om at være en attraktiv arbejdsplads følges gennem en lang række initiativer, så vi både kan tiltrække og fastholde kompetente ledere og medarbejdere. Et led heri er at få taget godt afsked med de kollegaer, der ansøgt eller uansøgt fratræder deres stilling i Skanderborg Kommune. De er værdifulde ambassadører for Skanderborg Kommunes omdømme som arbejdsplads og måske kan et "farvel" også være et "på gensyn". Kollegaer, der fratræder, er derudover en kilde til viden og læring, der kan bidrage til arbejdet med at udvikle og forbedre Skanderborg kommune som arbejdsplads.

Konceptet afgrænser sig til at beskæftige sig med processen efter en ansøgt eller uansøgt opsigelse og således ikke med processen forud for fx en uansøgt afsked. Den faglige term for processen er "offboarding".

Konceptet udarbejdes i tråd med "God modtagelse af nye kollegaer", og kan implementeres i samme digitale platform. Det vil give en digital vejledning og tjekliste til lederen ift. både de administrative og ledelsesmæssige aktiviteter ifm. den gode afsked. Det kan eksempelvis være en samtale mellem leder og den leder eller medarbejder, der fratræder.

Konceptet udarbejdes i en arbejdsgruppe med bred repræsentation, nedsat af HMU. Vedlagt er et kommissorium for arbejdsgruppens arbejde med nærmere beskrivelse af baggrund, formål, organisering og tidsplan.

- 2 medarbejderrepræsentant og 2 lederrepræsentanter fra Ældre- og Handicap
- 1 medarbejderrepræsentant og 1 lederrepræsentant fra Børn og Unge
- 2 medarbejderrepræsentanter og 2 lederrepræsentanter fra de øvrige stabe og fagområder.
- Projektleder: Pernille Bang

Da udviklingsarbejdet af den digitale platform er gennemført i forbindelse med god modtagelse, og implementeringen af dette koncept er i fuld gang, forventes en kort proces mhp. at udvikle og implementere et vejledende koncept for den gode afsked. Arbejdsgruppens arbejde vil foregå i april og maj og konceptet forventes fuldt implementeret ved udgangen af 2020. Arbejdsgruppen forventes at afholde 2-3 møder i første halvdel af 2020. Konceptet forventes fuldt implementeret i juni måned 2020, gennem Signatur og kurser i rekruttering, god modtagelse og den gode afsked. Arbejdsgruppen udarbejder, med afsæt i koncernledelsens drøftelser, et koncept for den gode afsked, der implementeres i Signatur. Direktionen godkender det endelige koncept.

Indstilling

Koncernchef for HR-staben indstiller,

- at HovedMED-udvalget drøfter, hvordan vi i Skanderborg Kommune gerne vil tage den gode afsked med ledere og medarbejdere, der fratræder.

Beslutning

HovedMED-udvalget blev orienteret om konceptet "Den gode afsked". HovedMED-udvalget udpegede følgende repræsentanter til arbejdsgruppen: Frank Larsen, medarbejderrepræsentant for Børn og Unge, Martin A. Hansen, medarbejderrepræsentant for Ældre og Handicap, Regitse Rans, næstformand hovedMED-udvalget, Maibritt Landbo, medarbejderrepræsentant for Ældre og Handicap. Den endelige arbejdsgruppe nedsættes efterfølgende.

Bilag

Kommissorium

Punkt 8: Evaluering af trivsel, ledelse og APV 2021

00.01.10-A00-1-20

Resume

HovedMED-udvalget skal med denne sag kvalificere rammerne for den kommende evaluering af trivsel, ledelse og APV i Skanderborg Kommune i 2021.

Sagsfremstilling

Skanderborg Kommune har gennemført evalueringer af trivsel og ledelse og psykisk APV som en samlet undersøgelse i henholdsvis 2015 og 2018. I 2021 skal der igen gennemføres en evaluering i henhold til Arbejds miljølovgivningen og Trepartsaftalen, som er indgået mellem KL og Forhandlingsfællesskabet.

På det ordinære møde i hovedMED-udvalget september 2019 var der en tidlig dialog om fremtidens måling af ledelse og trivsel. Opsamlingen på drøftelserne er vedhæftet som bilag. HovedMED-udvalget drøftede: Hvad vil vi opnå med evalueringerne? Hvordan skal vores kommende evalueringer foregå?

Koncernledelsen havde også en tidlig drøftelse af rammerne ud fra samme spørgsmål den 10. september 2019. Resultaterne af drøftelserne i koncernledelsen er vedhæftet som bilag.

Rammerne er, at HR-staben i et tværgående samarbejde udarbejder et koncept til de fremtidige evalueringer.

På daværende tidspunkt var rammen, at evalueringerne af trivsel og ledelse skulle foregå i en evaluering og at den fysiske og psykiske APV (fremover nævnes som APV) skulle foregå i en anden evaluering grundet ønske om mere dialogbaseret evaluering som kunne give udfordringer i forhold til en evaluering af den psykiske APV herunder især krænkende adfærd (vold, trusler, mobning og sexchikane).

HR-staben har efterfølgende haft et sparringsmøde med Arbejds miljøcentret omkring dialogbaseret APV med fokus på udfordringerne i forhold til håndtering af især de krænkende handlinger. Arbejds miljøcentret har meget erfaring i at køre dialogbaseret APV og deri også håndteringen af netop de krænkede handlinger.

På det ordinære møde i hovedMED-udvalget den 22. november 2019 blev der nedsat en arbejdsgruppe til at samle den fysiske og psykiske APV. Arbejdsgruppen består af medarbejdere og ledere fra hovedMED-udvalget og en repræsentant fra områdeMED-udvalgene. Den nedsatte arbejdsgruppe har til opgave at undersøge nye metoder og beskrive processen for gennemførelse af fysisk og psykisk APV i maj 2020. Arbejdsgruppen havde det første møde den 9. januar 2020. Her drøftede arbejdsgruppen 3 forskellige forslag til processen for den kommende APV. Resultaterne af drøftelserne i arbejdsgruppen er vedhæftet som bilag.

På baggrund af drøftelserne i henholdsvis hovedMED-udvalget, koncernledelsen og arbejdsgruppen anbefaler HR-staben at samle alle 3 evalueringer (trivsel, ledelse og APV) i en samlet evaluering ud fra følgende kriterier:

- At give den enkelte arbejdsplads et samlet overblik over ledelse, trivsel og APV for at få de bedste rammer for en samlet indsats på arbejdspladsen
- At give arbejdspladsen fleksibilitet i forhold til tidspunkt og metode

- Kun at forstyrre arbejdspladsen en gang

HR-staben forslår derfor, at evalueringen tager afsæt i 2 metoder, hvor den enkelt arbejdsplads selv kan vælge, hvilken metode de vælger at benytte:

- Ren dialogbaseret evaluering
- Dialogbaseret evaluering med afsæt i et kort spørgeskema med spørgsmål til både trivsel, ledelse og APV

Det samlede organisatoriske overblik vil tage afsæt de obligatoriske oprettede handleplaner i Safetynet.

Begge metoder vil blive understøttet af underbyggende materiale til arbejdspladsen for skabe rammerne for en god og understøttende proces. Ligeledes er der i processen indtænkt undervisning af nøglepersoner fra arbejdspladsen i forhold til både Safetynet og facilitering af processen.

Udviklingen af den kommende evaluering vil være forankret i HR-staben. Der vil indgås samarbejde med relevante samarbejdspartnere.

Se vedhæftede kommissorium.

Beslutning

HovedMED-udvalget godkendte, at den nedsatte arbejdsgruppe arbejder videre med udviklingen af rammerne for den kommende evaluering af trivsel, ledelse og APV i Skanderborg Kommune 2021. Arbejdsgruppen nedsat af hovedMED-udvalget til udvikling af metode til APV skal udvides og vil indgå i processen som sparringsgruppe. HovedMED-udvalget udpegede Tina Mønsted til at indgå i sparringsgruppen.

HovedMED-udvalget opfordrede arbejdsgruppen til at have fokus på, hvordan rammerne kan understøtte en central opfølgning på trivsel og, hvordan man kan understøtte den gode dialog i processen.

Bilag

Opsamling i koncernledelsen om evaluering af trivsel og ledelse

Resultat af gruppedrøftelse i hovedMED-udvalget om evaluering af trivsel og ledelse

Opsamling fra arbejdsgruppen omkring APV

Kommissorium for evaluering af trivsel, ledelse og APV

Punkt 9: Budgetprocessen For Budget 2021

00.30.10-S55-46-19

Resume

Økonomifunktionen orienterer om budgetprocessen for Budget 2021

Sagsfremstilling

Budgetprocessen for Budget 2021 er godkendt i Byrådet den 18. december 2019 og vedhæftet dagsordenspunktet som bilag.

Situationsbilledet

Budgetprocessen for Budget 2021 tager udgangspunkt i situationsbilledet for Budget 2020. Budgetlægningen starter på fagudvalgsmøderne primo marts, hvor udvalgene giver en status på, hvordan det er gået med de væsentligste udfordringer på driften fra situationsbilledet 2020. HovedMED-udvalget har et dialogmøde med Økonomiudvalget den 18. marts 2020, hvor der bl.a. er mulighed for at komme med input til situationsbilledet.

På budgetseminaret den 23. marts 2020 arbejder Byrådet videre med situationsbilledet og drøfter kommende udfordringer på både drift og anlæg. Byrådet fastlægger på seminaret rammer og retningslinjer for det videre budgetarbejde i udvalgene fra april til juni.

Budgetstatusmøde og budgetseminarer, hvor HovedMED kan deltage

Der afholdes budgetstatusmøde den 18. juni 2020, hvor forandringerne fra udvalgene (drift og anlæg) overleveres til Byrådet, de umiddelbare konsekvenser af Økonomiaftalen mellem KL og Regeringen præsenteres m.v. HovedMED-udvalget inviteres til at deltage i budgetstatusmødet indtil eventuelle politiske forhandlinger påbegyndes.

Den 20. og 21. august 2020 afholdes der Budgetseminar for Byrådet, hvor bl.a. konsekvenserne af Økonomiaftalen mellem KL og Regeringen samt budgettet til 1. behandling præsenteres. HovedMED-udvalget inviteres til at deltage i budgetseminaret indtil eventuelle politiske forhandlinger påbegyndes. Det endelige program for Budgetseminaret er endnu ikke fastlagt, men det forventes umiddelbart, at hovedMED-udvalget inviteres til at deltage den 20. august 2020.

Handlekatalog

Administration skal udarbejde et "Handlekatalog", som indeholder forslag til servicereduktioner fordelt på politikområder. Byrådet kan vælge at bruge forslagene fra Handlekataloget, hvis der er behov for at skabe et økonomisk råderum i forbindelse med budgetlægningen.

Koncernledelsen er ansvarlig for at fastlægge størrelsen på Handlekataloget og udarbejdelsen af de konkrete forslag til Handlekataloget.

Byrådet skal på Budgetseminaret den 23. marts 2020 drøfte behovet for økonomisk råderum. Koncernledelsen beslutter derefter Handlekatalogets omfang og den endelige proces for udarbejdelse af konkrete forslag til Handlekataloget fra april til juni.

Høring i HovedMED

Forslag til Budget 2021 sendes til høring i hovedMED-udvalget før 2. behandling af budgettet fra d. 17. til 22. september 2020.

Indstilling

Koncernchefen for Økonomi, Innovation og IT indstiller

- at hovedMED-udvalget tager orienteringen om budgetprocessen for Budget 2021 til efterretning

Beslutning

Fraværende: Lone Rasmussen, Martin A. Hansen.

HovedMED-udvalget tog orienteringen om Budgetprocessen for Budget 2021 til efterretning.

Bilag

Politisk budgetproces for Budget 2021

Punkt 10: Nedbringelse af arbejdsskader - Den Årlige Arbejdsmiljødrøftelse

87.00.10-A21-1-17

Resume

Med denne sag skal hovedMED-udvalget drøfte og godkende indsatsen for nedbringelse af arbejdsskader i den årlige arbejdsmiljøindsats 2020.

Sagsfremstilling

På det ordinære møde den 22. november drøftede hovedMED-udvalget indsatsen for nedbringelse på arbejdsskader i 2020. På baggrund af input fra hovedMED-udvalget, foreslås det, at der i de kommende 2 år bliver planlagt og gennemført en indsats til nedbringelse af arbejdsskader i Skanderborg Kommune.

I henhold til Arbejdsmiljøloven tilstræbes det at skabe et sikkert og sundt arbejdsmiljø, der til enhver tid er i overensstemmelse med den tekniske og sociale udvikling i samfundet. Sikkerheds- og sundhedsarbejdet på den enkelte arbejdsplads varetages gennem samarbejde mellem arbejdsgiveren, arbejdslederne og de øvrige ansatte.

Formålet er:

- at nedbringe antallet af arbejdsskader
- at sikre fælles- og MED-ansvar

Der iværksættes en kampagne med temaet ”Pas på hinanden”, som skal skabe større fokus på sikkerhed i det daglige arbejde. Indsatserne vil være forankret i arbejdsmiljøgrupperne (AMG), lokalMED-udvalgene (LMU) og områdeMED-udvalgene (OMU).

Kampagnen vil blive bygget op om:

- Undervisning i den gode anmeldelse (arbejdsmiljøgrupperne)
- Skadestatistik – AMG/LMU/OMU planlægger lokal forebyggelsesindsats ud fra egen statistik
- LMU’erne vil arbejde med forskellige temaer i løbet af perioden. Det kan f.eks. være:
 - Beredskabsplan
 - Tjekliste til instruktion af nyansatte/vikarer mv.
 - Video

Indstilling

Koncernchef for HR indstiller,

- at hovedMED-udvalget drøfter og godkender indhold i indsatsen til nedbringelse af arbejdsskader i Skanderborg Kommune 2020.

Beslutning

Fraværende: Lone Rasmussen, Martin A. Hansen.

HovedMED-udvalget godkendte indholdet i indsatsen til nedbringelse af arbejdsskader i Skanderborg Kommune 2020.

Bilag

Den årlige arbejdsmiljødrøftelse 2019 - version 2

Punkt 11: Dialogmøde med økonomiudvalget 18. marts 2020

81.38.04-A00-1-20

Resume

HovedMED-udvalget skal under dette punkt drøfte, hvilke emner der ønskes drøftet med Økonomiudvalget på mødet den 18. marts 2020.

Sagsfremstilling

HovedMED-udvalget har møde med Økonomiudvalget den 18. marts 2020. HovedMED-udvalget skal under dette punkt drøfte og beslutte, hvilke emner der ønskes drøftet med Økonomiudvalget.

Indstilling

Formanden indstiller,

- at hovedMED-udvalget beslutter, hvilke emner der ønskes drøftet med Økonomiudvalget på mødet den 18. marts 2020.

Beslutning

Fraværende: Lone Rasmussen, Martin A. Hansen

HovedMED-udvalget drøftede forslag til emner, der ønskes drøftet med Økonomiudvalget den 18. marts 2020. Næstformand Regitse Rans er tovholder på dialogmødet. HovedMED-udvalget kan kontakte Regitse Rans med yderligere emner til dialogmødet.

Punkt 12: Digitale kompetencer i Skanderborg Kommune

81.04.00-A00-1-20

Resume

HovedMED-udvalget orienteres om de initiativer, som "arbejdsgruppen for digitale kompetencer" konkrete igangsætter i organisationen.

Sagsfremstilling

På seminaret den 21. november 2019 drøftede hovedMED-udvalget digitalisering og velfærdsteknologi.

Digitaliserings- og IT-chef Anders Kollin rammesatte temaet med udgangspunkt i Skanderborg Kommunes Digitaliserings- og IT-strategi. Indlægget havde fokus på, hvorfor digitale kompetencer er vigtige for, at Skanderborg Kommune også fremadrettet kan levere kommunale tilbud til borgerne af en høj kvalitet, men også på vigtigheden af at sikre, at medarbejderne har de relevante kompetencer på fremtidens arbejdsmarked.

Bagefter deltog kontraktholder Dorrit Lewis, der længe har arbejdet med digitalisering i Galten/Låsby dagtilbud i form af Ipads, digital administration og interaktivt legetøj. Hun fortalte, hvordan medarbejderne har vænnet sig til at bruge eksempelvis Ipads som pædagogisk redskab samt den rejse, som det også er, at introducere digitale redskaber i en pædagogisk kontekst.

Herefter præsenterede Esbjerg Kommune deres indsats med digitalisering. Esbjerg Kommune har siden 2015 arbejdet på at udvikle medarbejderes og lederes digitale kompetencer via de digitale kompetenceprofiler: Signe Selvkørende, Victor Velvillig, Torben Tøvende, og Anna Afventende. Fokus har mere været på læring gennem dialog, sjove opgaver, konkurrencer og accept af forskelligheder, og mindre på opkvalificering via konkrete kurser.

På baggrund af indlæg drøftede hovedMED-udvalget, hvordan der i Skanderborg Kommune kan arbejdes med implementering af digitalisering og velfærdsteknologi. De forskellige input blev medtaget i den nedsatte arbejdsgruppe "arbejdsgruppen for digitale kompetencer", der er nedat på tværs af HR-staben og IT/digitalisering og forretningsudvikling.

Arbejdsgruppen har peget på følgende initiativer, som de vil arbejde videre med at udvikle og implementere i 2020:

- Udviklingskontrakterne analyseres for at afdække hvilke område/områder, som vil iværksætte digitale initiativer, som arbejdsgruppen kunne understøtte med et digitalt kompetenceløft. Dette vil fungere som et pilotprojekt og giver erfaringer med, hvordan organisationen bedst klædes på.
- Der udarbejdes digitale personprofiler med inspiration fra arbejdet i Esbjerg Kommune.
- Et overordnet fokus på at udvikle differentierede og relevante kompetenceudviklingsforløb
- Formidle vigtigheden af at indarbejde digitalisering i MUS samtalerne

På mødet ønskes at orientere om arbejdsgruppens initiativer og metode. Formand Lisbeth Binderup vil indlede orienteringen med et kort oplæg omkring digitalisering og velfærdsteknologi.

Lovgrundlag

-

Dialog og høring

-

Sundhed

-

Indstilling

Koncernchefen for HR indstiller,

- at hovedMED-udvalget tager orienteringen til efterretning.

Beslutning

Fraværende: Lone Rasmussen, Martin A. Hansen.

HovedMED-udvalget tog orienteringen om initiativer til implementeringen af digitale kompetencer i Skanderborg Kommune til efterretning.

Punkt 13: Nyt fra koncernchefen fra HR-staben

81.38.04-A00-1-20

Resume

Koncernchef for HR-staben Runa Brøchner orienterer om aktuelle emner.

Sagsfremstilling

Koncernchef for HR-staben Runa Brøchner orienterer om aktuelle emner.

Punktet er et fast punkt på dagsordenen.

Indstilling

Koncernchef for HR-staben indstillier,

- at hovedMED-udvalget tager orienteringen til efterretning.

Beslutning

Fraværende: Lone Rasmussen, Martin A. Hansen.

Koncernchef for HR-staben orienterede om, at der den 10. marts 2020 afholdes møde med Forhandlingsorganet omkring den videre proces for udarbejdelsen af en ny MED-aftale i Skanderborg Kommune.

Punkt 14: Orientering om feriefonden

81.16.00-G01-8-18

Resume

HovedMED-udvalget skal med den sag orienteres om status på Feriefondens arbejde i 2019.

Sagsfremstilling

Den 28. november 2019 mødtes formand og næstformand fra hovedMED-udvalget med formand og sekretær for feriefonden for at blive orienteret om valg til bestyrelsen, udlejning, vedligeholdelse mv for året 2019.

Bestyrelsen i Feriefonden

Feriefondens bestyrelse består af 7 medlemmer. Valg til bestyrelsen skal ske hvert 3. år i november måned. Den nuværende bestyrelse er valgt for perioden 1. januar 2019 til 31. december 2021.

I 2019 har bestyrelsen fået 3 nye medlemmer:

- Bettina Lund, personale- og økonomikonsulent, Landsbyen Sølund
- Jens-Erik Dingsøe, leder af Entreprenøraftdelingen
- Espen Cramer Korsvold, teamleder akutteam og natsygeplejen

Følgende er udgået af bestyrelsen:

- Bo Christensen, specialarbejder Entreprenøraftdelingen
- Laila Pedersen, social- og sundhedshjælper
- Maria Tribler, jobcentret

Den nye bestyrelse konstituerede sig den 12. december 2019:

- Rene Sørensen, serviceleder Gyvelhøjskolen (formand)
- Henry Møller-Lassen, styring & budget, Staben økonomi, Innovation & IT (næstformand)
- Brian Dinesen, pædagogmedhjælper Daginstitution Bakkehuset
- Rennie Lundstrøm, boenhedsleder, Landsbyen Sølund
- Bettina Lund, personale- og økonomikonsulent, Landsbyen Sølund (kasserer)
- Jens-Erik Dingsøe, leder af Entreprenøraftdelingen
- Espen Cramer Korsvold, teamleder akutteam og natsygeplejen

Status på feriehusene - se også uddybet bilag:

Udover almindeligt vedligehold på alle huse, er der i 2019 foretaget nyrenovering af køkken og bad i Tversted og renovering af gulve og terrasse i Nørlev. Der er pt problemer med vand på grunden i Dyngby, hvilket formentlig løses i 2020.

Bestyrelsen har derudover drøftet, hvorvidt der skulle tillades husdyr i flere huse. Der er taget beslutning om, at der fortsat alene må være husdyr i Egsmark, Nr. Lyngby og Nørlev.

Nyt bookingsystem er implementeret i juni 2019, hvilket har gjort det muligt at betale elektronisk i forbindelse med booking. Systemet har fået en god modtagelse.

Udlejning

Udlejningstakster og udlejningsprocent fremgår af det vedlagte bilag. Udlejningen er ikke endelig gjort op.

Indstilling

Formand og næstformand indstiller,

- at HovedMED-udvalget godkender orienteringen om Feriefonden

Beslutning

Fraværende: Lone Rasmussen, Martin A. Hansen.

HovedMED-udvalget godkendte orienteringen fra Feriefonden.

Bilag

Notat til møde 28.11.2019 Feriefonden

Punkt 15: Revideret vejledning - den gode proces i forbindelse med organisationsændringer

81.00.00-A26-5-19

Resume

Med denne sag orienteres hovedMED-udvalget om den tilrettede revision af vejledningen "Den gode proces i forbindelse med organisationsændringer".

Sagsfremstilling

Vejledningen "Den gode proces i forbindelse i forbindelse med struktur - og organisationsændringer" blev godkendt i hovedMED-udvalget den 6. september 2018. Vejledningen gav anledning til flere spørgsmål, hvilket har affødt et behov for justeringer.

Revideret vejledning blev forelagt hovedMED-udvalget den 22. november 2019. HovedMED-udvalget besluttede, at vejledningens afsnit omkring ledige stillinger og ændret stillingsindhold i forbindelse med struktur- og organisationsændringer skulle præciseres yderligere.

Vejledningen er nu ændret til "Den gode proces i forbindelse med organisationsændringer", og der er foretaget øvrige justeringer.

Vejledningen eftersendes.

Indstilling

Koncernchef for HR indstiller,

- at hovedMED-udvalget tager orienteringen til efterretning.

Beslutning

Fraværende: Lone Rasmussen, Martin A. Hansen.

HovedMED-udvalget kunne ikke tage forslag til ændret vejledning om "Den gode proces i forbindelse med organisationsændringer" til efterretning. Vejledningen udgår og understøtter derfor ikke personalepolitikken fremadrettet.

Punkt 16: Årshjul for hovedMED-udvalget 2020

81.38.04-A00-1-20

Resume

HovedMED-udvalget orienteres med dette punkt om årshjul for hovedMED-udvalget 2020.

Sagsfremstilling

HovedMED-udvalget skal med dette punkt orienteres om årshjul for hovedMED-udvalget 2020.

Årshjul for hovedMED-udvalget 2020 er vedhæftet som bilag.

Indstilling

Formanden indstiller,

- at hovedMED-udvalget godkender Årshjul 2020 for hovedMED-udvalget.

Beslutning

Fraværende: Lone Rasmussen, Martin A. Hansen.

HovedMED-udvalget godkendte Årshjul 2020.

Bilag

Årshjul for hovedMED 2020

Punkt 17: Eventuelt og evaluering af det ordinære møde den 20. februar 2020

81.38.04-A00-1-20

Resume

HovedMED-udvalget skal med dette punkt drøfte emner under eventuelt og evaluere dagens møde den 20. februar 2020.

Sagsfremstilling

HovedMED-udvalget drøfter emner under eventuelt og evaluerer dagens møde den 20. februar 2020.

Kodeks for bæredygtigt MED-samarbejde er vedhæftet som bilag til evaluering af dagens møde.

Indstilling

Formanden instiller,

- at dagens mødes evalueres og punkter under eventuelt behandles.

Beslutning

Fraværende: Lone Rasmussen, Martin A. Hansen.

HovedMED-udvalget behandlede punkter under eventuelt.

Bilag

Kodeks for bæredygtigt MED-samarbejde