

# REFERAT HovedMED-udvalget d. 22-02-2018

**Mødedato** Torsdag d. 22. februar 2018 kl. 09:00

**Mødested** Fælleden, byrådsalen

## Indholdsfortegnelse

Godkendelse af referat fra mødet den 10. november 2018.....	3
Godkendelse af dagsorden for det aktuelle møde.....	4
Nyt fra Arbejdsmiljø.....	5
Revision af vejledninger og retningslinier - personalepolitikken.....	9
Nye rammer for gaver i forbindelse med mærkedage.....	11
Videre proces ift. drøftelse af livsfaser og ligestilling.....	13
Nedsættelse af arbejdsgruppe - fællesskabsengagement.....	15
Dialogmøde med Økonomiudvalget den 14. marts 2018.....	17
Orientering om ny persondataforordning pr. 25. maj 2018.....	19
LokalMED Plejedistrikt Skanderborg.....	20
HR-chefen orienterer.....	22
Årshjul 2018.....	23
Eventuelt og evaluering af dagens møde.....	24

## **Punkt 1: Godkendelse af referat fra mødet den 10. november 2018**

81.38.04-A00-1-17

### **Beslutning**

Fraværende: Martin Hansen, Maibritt Landbo og Tina Barløse.

Referatet blev godkendt.

## **Punkt 2: Godkendelse af dagsorden for det aktuelle møde**

81.38.04-A00-1-17

### **Beslutning**

Fraværende: Martin Hansen, Maibritt Landbo og Tina Barløse.

Dagsordenen blev godkendt med følgende bemærkninger:

1. Næstformand Regitse Rans orienterede om at der skal vælges næstformand til HMU i 1. kvartal i lige år. Medarbejdersiden har genvalgt Regitse Rans.
2. Det blev bemærket, at notat vedr. den ideelle MED proces i forbindelse med organisationsændringer, som blev drøftet på HMUmødet i september 2017, skal indarbejdes i den nye personalepolitik og vejledninger, i en ny og revideret/præciseret udgave. Vejledningen skal drøftes på juni mødet i HMU.
3. Der blev udtrykt tvivl om processen når der sker ny udpegninger til MEDudvalg. Hvem skal udpegninger sendes til? Det bør tænkes ind i forbindelse med revision af nuværende MEDaftale.
4. Svar til minister efterlystes.

## Punkt 3: Nyt fra Arbejdsmiljø

87.00.10-A21-1-17

### Resume

Orientering og drøftelse af status på arbejdsmiljøindsatsen 4. kvartal 2017

### Sagsfremstilling

1. Samarbejde med arbejdstilsynet
2. 3i1 status
3. Arbejdsulykker
4. Aktuelle sygefravær

## 5. Temadage

### Ad 1. Arbejdstilsynet

#### Påbud, vejledninger og grønne smileys.

Arbejdstilsynet har i 2017 gennemført tilsyn af arbejdsmiljøet på 34 af Skanderborg Kommunes arbejdspladser, og der er gennemført og afgjort 31 risikobaserede tilsynsbesøg i 2017.

Der blev givet 9 vejledninger og 10 påbud og en enkelt gang ”Afgørelse Uden Handlepligt” (da forholdene var bragt i orden).

Pr. 18. januar 2018 har vi i alt modtaget nedenstående smileys:



62



0



2



110

Vi har i øjeblikket 17 aktive ”sager”:

Risikobaseret tilsyn	Digital Varsling	Anmeldelse af bygge/anlægsarbejde
15	1	1

Disse er fordelt på følgende områder:

	Risikobaseret tilsyn	Digital Varsling	Anmeldelse af bygge/anlægsarbejde
Antal	15	1	1
Områder			
Æ&H	7	0	0
B&U	8	0	0
Fælleden		1	1

## Ad 2. 3i1 status

Den 17. januar 2018 blev der afholdt Kick Off med 240 deltagere. Der er stor opbakning til målingen, og på mange arbejdspladser er der allerede sat en proces i gang i forhold til Før, Under og Efter målingen.

Målingen foregår i perioden fra den 5. marts 2018 – 23. marts 2018.

Rapporterne bliver leveret til rapportportalen den 20. april 2018.

Koncernledelsen og HMU får det overordnede resultat den 25. april 2018.

Workshoppen ”læs og forstå din rapport” den 26. april 2018 har stor tilslutning.

## Ad 3. Arbejdsulykker

Bilag: Arbejdsskader 4. kvartal 2017.

Der blev i 2017 indberettet i alt 885 arbejdsskader, heraf 235 i 4. kvartal i Skanderborg Kommune. Årsagen til 103 af skaderne i 4. kvartal, er anført som psykisk overbelastning eller chok.

# Krænkende handlinger:

I 2017 blev der indberettet 421 krænkende handlinger. Af disse skete 148 inden for det første år af skadelidtes ansættelse.

## Ad 4. Aktuelle sygefravær

Bilag: Sygefraværet for 2017 er vedlagt.

Sygefravær 4. kvartal og hele 2017:

Totalt i Skanderborg Kommune er sygefraværet steget 0,17 % i forhold til 2016. Der er i 2017 et samlet sygefravær på 5,53 %.

På fagområder er det Ældreområdet, samt Teknik og Miljø der har haft de største stigninger. Handicapområdet og Beskæftigelse og Sundhed er faldet lidt. Børn og Unge står på samme niveau som i 2016.

Fordelingen af sygefraværet i forhold til længde er blevet forskudt lidt. Sygefravær på 0 – 30 dage er faldet fra 82,34 % i 2016 til 80,92% i 2017. Der er dermed en større % andel af det samlede sygefravær, der skyldes langtidssygefravær, sammenlignet med 2016.

I forhold til indsats i 2017, er der udarbejdet flere hjælpeværktøjer til lederen i forhold til at håndtere sygefraværsindsatsen. Disse kan findes på Medarbejderportalen.

Der er udbudt kurser for ledere i sygefraværshåndtering i januar og februar måned 2018, samt 2 kurser for TR i marts måned 2018.

Der er stadig efterspørgsel efter fastholdelseskonsulenten i HR i de lidt længerevarende sygefraværssager, især når sygefraværet er grundet i stress, depression.

I flere tilfælde bliver fastholdelseskonsulenten kontaktet af lederen, inden der opstår sygefravær ved medarbejderen, hvis der er tale om kronisk lidelse, nedslidning eller stress. Her har fastholdelseskonsulenten en koordinerende rolle, med at inddrage bopælskommunes fastholdelseskonsulenter m.m. Dette er for at forebygge sygefravær, og leve op til det sociale kapitel.

## Ad 5. Temadage foråret 2018

Fyraftensmøde: 3i1 Arbejdsglæde og Trivsel med Karen Marie Lillelund. Kun få pladser tilbage.

Aflysning:

På grund af for få tilmeldte aflyses temadag den 14. marts 2018: bliv din egen ergonomikonsulent.

Temadagen rykkes til efteråret 2018 og forventes at blive udbudt til Æ&H, B&U og Fælleden, som fagspecifikke dage.

## **Indstilling**

HR-chefen indstiller,

- at HovedMEDudvalget tager orienteringen til efterretning

## **Beslutning**

Fraværende: Martin Hansen, Maibritt Landbo og Tina Barløse.

HR-chef Runa Brøchner gennemgik nyt om arbejdsmiljø og oplyste, at bilag omkring fravær ved en teknisk fejl ikke er kommet ud med dagsordenen. Bilaget er efterfølgende blevet sendt pr. mail.

HovedMEDudvalget havde en længere drøftelse omkring sygefraværet og statistikken på krænkende handlinger.

Sygefravær:

Sygefraværet er svagt stigende, især indenfor ældreområdet og teknik og miljø. Der er, indenfor Finansloven, nu mulighed for at søge om puljemidler til projekter til nedbringelse af sygefraværet, indenfor ældreområdet.

HovedMEDudvalget drøftede registreringer af sygefraværet, forskelle i registreringsmetoden, med fokus på en større opmærksomhed omkring det. Der var enighed om, at en ensartet registreringsmetode er vigtig - også i relation til de nationale statistikker og sammenligningstal. Det blev drøftet, hvorvidt der skal fastlægges delmål for sygefraværet.

Konklusion:

- Det er op til hvert enkelt LMU om man vil sætte mål for sygefraværet. Det er vigtigt, at sygefraværet, indsatser og mål drøftes lokalt.
- Skal sygefravær være et tema på efterårets HMUseminar?

Praksis ved anmeldelse af krænkende handlinger:

Anmeldelse og registrering af krænkende handlinger blev drøftet indgående, idet arbejdsmiljørepræsentanterne oplever, at der ikke er tid til at foretage alle registreringerne og en usikkerhed omkring registreringer og hvorvidt en hændelse altid skal anmeldes. Der er usikkerhed omkring fortolkningen af "krænkende handling". Systemet opleves ikke som særlig brugervenligt.

Det nævnes samtidig, at de skabeloner/breve der udsendes til den krænkede, kan blive opfattet som bagateliserende ift den krænkede, som måske derved ikke har lyst til igen at anmelde en krænkende handling. SKAL den krænkede medarbejder have et brev fra Forsikring allerede på det tidspunkt? Skal skaden vurderes på det tidspunkt?

HR-chefen oplyser, at man pt undersøger om der skal ske udskiftning af indberetningssystemet og også, at HR i forbindelse med projekt "skriv bedre breve", ser på samtlige skabeloner der sendes ud.

Konklusion:

HovedMEDudvalget blev enige om, at HR-chefen tager initiativ til at der udarbejdes et oplæg til HMUmødet i juni på baggrund af ovenstående drøftelse. Det er vigtigt at inddrage arbejdsmiljørepræsentanternes erfaringer og sikre vidensdeling på tværs af fx ældre og handicap. HR-chefen tager initiativ til nedsættelse af en arbejdsgruppe med deltagelse af Anne Berggren, Jette Risager og repræsentanter fra Forsikringsteamet.

## **Bilag**

Arbejdsskader 4. kvartal 2017

Sygefravær til HMU.docx

HMU-rapport - Stabe.pdf

## **Punkt 4: Revision af vejledninger og retningslinier - personalepolitikken**

81.38.04-A00-1-17

### **Resume**

Som opfølgning på revision af personalepolitikken i 2017 igangsættes en proces i HR med at revidere vejledninger og retningslinjer som understøtter personalepolitikken. HovedMEDudvalget vil på møderne i 2018 få forelagt de reviderede vejledninger og retningslinjer til godkendelse.

### **Sagsfremstilling**

Personalepolitikken suppleres i praksis af en række forskellige retningslinjer og vejledningsmateriale. Vejledninger og retningslinjer der alle tager afsæt i personalepolitikken, men som uddyber og vejleder på et mere konkret niveau ift. forskellige emner indenfor personaleområdet. Der er igangsat en proces i HR med henblik på at revidere materialet og sikre, at den hjælp som hentes i HR, understøtter den røde tråd fra personalepolitik og værdier til konkrete handlinger i personaleledelsen. De to første vejledninger er revideret og forelægges til godkendelse i HovedMEDudvalget.

De to vejledninger er:

- Vejledning i forebyggelse og håndtering af stress
- Vejledning om lokal løndannelse (ny vejledning)

Vejledningerne og bilag til vejledningerne er vedlagt som bilag.

### **Indstilling**

HR-chefen indstiller,

- de to vejledninger til godkendelse i HovedMEDudvalget

### **Beslutning**

Fraværende: Martin Hansen, Maibritt Landbo og Tina Barløse.

Vejledning forebyggelse og håndtering af stress:

HovedMEDudvalget godkendte vejledningen uden bemærkninger.

Vejledning i lokal løndannelse(ny vejledning):

Ledelsessiden har behov for at mødes og drøfte vejledningen, dels i forhold til tydelighed og også i forhold til drøftelserne omkring Byrådets udviklingspolitik.

Medarbejdersiden hilser bilaget velkommen som et principielt papir/vejledning. Det er et godt redskab, hvor det også fremgår at vi har nogle holdninger til lokal løndannelse. Det bemærkes, at der skal forhandles med organisationerne og det bemærkes, at formuleringen omkring årshjul bør være mere tydelig.

HovedMEDudvalget tog ledelsens bemærkninger til efterretning og vejledningen behandles istedet på HMU-mødet i juni 2018.

## **Bilag**

Vejledning - forebyggelse og håndtering af stress

Bilag 1 - Sådan kan du forebygge stress

Bilag 2 Stressramt - hvad så

Vejledning lokal løndannelse i Skanderborg Kommune - strategi og i praksis 6

## **Punkt 5: Nye rammer for gaver i forbindelse med mærkedage**

81.16.00-G01-3-18

### **Resume**

Til drøftelse og beslutning.

### **Sagsfremstilling**

HMU godkendte den 3.11.2016 forslag til nye rammer for gaver (ændring fra private begivenheder, runde fødselsdage, til arbejdsrelaterede mærkedage for 5, 10, 15, 20, 30, 35 og 45 års ansættelse). Gaver i forbindelse med en ansats efterløn og pension fortsætter. Rammerne blev godkendt under forudsætning af, at der blev indhentet bindende svar fra SKAT, hvorefter de endelige retningslinjer skulle udformes.

HR-staben har indhentet og fået svar fra SKAT om at medarbejderen er skattepligtig af den pågældende gaves værdi.

HR-staben påklagede svaret til Skatteankestyrelsen, som den 13. november 2017 svarede Skanderborg Kommune. Skatteankestyrelsen har udarbejdet et forslag til sagens afgørelse, hvorefter Skatteankestyrelsen indstiller, at SKATs svar ændres til et nej (Skal en gave til en værdi af kr. 300,00 til ansatte i forbindelse med 5, 10, 15, 20, 30, 35 og 45 år beskattes?). SKAT har efterfølgende tiltrådt indstillingen.

Landsskatteretten har efterfølgende indkaldt til retsmøde den 9. februar 2018, hvor sagen blev behandlet med deltagelse fra HR-staben.

Landsskatteretten kommer med en afgørelse omkring 1. marts 2018. Afgørelsen vil formentlig falde ud til Skanderborg Kommunes fordel.

Med afsæt i sagens afgørelse forventes de nye rammer for gaver at kunne træde i kraft den 1. maj 2018.

De nye rammer for gaver vil blive indarbejdet i nuværende gaveregulativ med det mål at kvalificere personalepolitikken sammen med øvrige retningslinjer og vejledninger.

### **Økonomi**

Bilag 1. viser beregning på hvad udgifterne til den nye gaveordning ville have været de sidste 6 år (2012-2017). Altså årlig udgift til mærkedagen for 5, 10, 15, 20, 30, 35 og 45 års ansættelse samt efterløn og pension.

Udgiften til den "gamle" gaveordning med fejring af runde fødselsdage, 10 års jubilæet samt efterløn og pension er oplyst til at udgøre kr. 54.000,- i 2015 og kr. 77.000,- i 2016. Beregningerne viser, at udgifterne til den nye gaveordning vil være 15% højere jf. 2017 tal (forudsat at udgiften til den "gamle" gaveordning har samme niveau som i 2016).

### **Indstilling**

HR-chefen indstiller til HovedMEDudvalget,

- at de nye rammer for gaver godkendes og træder i kraft den 1. maj 2018, idet det forventes, at Landskatteretten i deres afgørelse kommer frem til at disse gaver ikke er indkomstskattepligtige for medarbejderen.

### **Beslutning**

Fraværende: Martin Hansen, Maibritt Landbo og Tina Barløse.

HovedMEDudvalget godkendte indstillingen om at gaveordningen træder i kraft pr. 1. maj 2018, såfremt Landsskatteretten giver Skanderborg Kommune medhold.

Bemærkning:

HR-staben har i brev af den 27. februar 2018 modtaget Landsskatterettens afgørelse. Landsskatteretten meddeler, at der er tale om et mindre personalegode, som falder ind under bagatelgrænsen på 1.100 kr. og medarbejderne er således ikke skattepligtige af gavens værdi.

## **Bilag**

Beregning af årlig udgift til mærkedage inkl. efterløn og pension

## **Punkt 6: Videre proces ift. drøftelse af livsfaser og ligestilling**

00.00.00-P22-1-17

### **Resume**

Punktet er en opfølgning på en drøftelse af livsfaser i HMU den 9. november 2017.

### **Sagsfremstilling**

HMU drøftede fleksibilitet ift. livsfaser ved HMU-seminaret den 9. november 2017. Livsfasedrøftelsen resulterede i en række tilkendegivelser og ideer til videre opfølgning, som vil blive præsenteret i det følgende:

HMU tilkendegav, at det er vigtigt at medarbejderne i muligt omfang kan få tilgodeset deres behov for fleksible arbejdstider som følge af deres livssituation/-fase. Dette er helt afgørende ift. en bæredygtig arbejdskultur.

Det blev drøftet, at det at arbejde med at tilgodese forskellige livsfaser og livssituationer i Skanderborg Kommune ikke skal have fokus på særlige rettigheder til enkelte grupper, men at der lokalt indgås relevante aftaler med den enkelte medarbejder. To medarbejdere over 60 kan have vidt forskellige behov, ligesom to medarbejdere på 40 eller medarbejdere med børn osv. kan have forskellige behov. Derfor er det helt legitimt for alle medarbejdere at drøfte ønsker, behov og resurser som følge af deres livssituation/-fase med deres leder mhp. at aftale rammer for et godt arbejdsliv. Lederen skal selvfølgelig vurdere mulighederne ift. løsningen af opgaverne i afdelingen og de øvrige medarbejders behov. Notatet om muligheder for fleksible arbejdstider præciserer de muligheder, der er for at indgå aftaler om eksempelvis nedsat tid i en periode, plustid, senioraftaler osv (vedlagt).

HMU gjorde opmærksom på, at nogle ledere i organisationen, i højere grad indgår i dialog med deres medarbejdere omkring den enkeltes livssituation/-fase ift. fleksible arbejdsvilkår. Derfor blev der udtrykt et behov for at have dette i fokus i ledelsesudviklingen i Skanderborg Kommune. Dette indgår i ledelsesudviklingsforløbet "Bæredygtige arbejdskulturer".

Der blev gennem drøftelsen udtrykt et ønske om, at der formidles gode historier om det at leder og medarbejder aftaler arbejdsvilkår og arbejdstid, der tilgodeser både den enkeltes livssituation/-fase og opgaveløsningen. Der er kommet en historie med i Vores avis fra Entreprenørgården om netop dette: "John knokler om sommeren og slapper af om vinteren" (vedlagt).

### **Fleksibilitet og Ligestilling**

Det blev på HMU-seminaret drøftet, at det oftest er kvinder, der benytter muligheden for fleksible arbejdstider, fx nedsat tid osv. Der blev drøftet, om muligheden for fleksible arbejdstider kan have en u hensigtsmæssig indvirkning på ligestillingen i Skanderborg Kommune. Med henblik på at belyse dette nærmere, vil den kommende Personaleredegørelse vise andelen af medarbejdere på deltid i Skanderborg Kommune, samt belyse hvilke medarbejdere der er på deltid/fuldtid ift. alder og køn. Derudover vil Personaleredegørelsen afklare fordelingen af ledere/medarbejdere ift. køn samt lønniveauer ift. køn, for at skabe et grundlag for at drøfte ligestilling i Skanderborg Kommune. HMU har dermed et grundlag for at drøfte livsfaser, fleksible arbejdstider og ligestilling på baggrund af Personaleredegørelsen 2017. Personaleredegørelsen forelægges HMU den 7. juni 2018. På baggrund af denne drøftelse kan HMU komme med anbefalinger ift. yderligere indsatser og til en evt. revidering af Notat om muligheder for fleksible arbejdstider.

### **Indstilling**

HR-chefen indstiller,

- at HovedMEDudvalget drøfter livsfaser og ligestilling ifm. offentliggørelsen af Personaleredegørelsen 2017.

### **Beslutning**

Fraværende: Martin Hansen, Maibritt Landbo og Tina Barløse.

HovedMEDudvalget roste notatet om muligheder for fleksible arbejdstider, som et brugbart og orienterende notat.

Lone Rasmussen orienterede om, at der ved Finanloven 2018 er afsat puljemidler til ældreområdet, dels til nedbringelse af sygefraværet og dels til at deltidsansatte, som ønsker det, kan sættes op i tid. På ældreområdet efterspørges muligheden for at komme op i tid.

HovedMEDudvalget godkendte indstillingen om at HovedMEDudvalget til mødet i juni drøfter livsfaser og ligestilling ifm. offentliggørelsen af Personaleredegørelsen 2017, med den bemærkning, at de holdninger der redegøres for i sagsfremstillingen, inkorporeres i notatet.

## **Bilag**

Vores avis - 2018

Notat om muligheder for fleksibel arbejdstid

## **Punkt 7: Nedsættelse af arbejdsgruppe - fællesskabsengagement**

81.38.04-A00-1-17

### **Resume**

HovedMEDudvalget besluttede på mødet den 10. november 2017 at nedsætte en arbejdsgruppe som får til opgave at overveje/afklare eventuelle initiativer til et fællesskabsarrangement.

### **Sagsfremstilling**

HovedMEDudvalget drøftede og besluttede på mødet den 10. november 2017 at nedsætte en arbejdsgruppe som får til opgave at overveje/afklare:

- hvorvidt HovedMEDudvalget selv skal være tovholder på et fælles initiativ/arrangement og/eller bidrage med initiativer
- hvorvidt det skal lægges ud til samtlige arbejdspladser at komme med ideer til et fællesskabsarrangement

HovedMEDudvalget udpeger medlemmer til arbejdsgruppen på mødet.

### **Indstilling**

Formanden indstiller til HovedMEDudvalget:

- at drøfte hvorvidt HovedMEDudvalget selv skal være tovholder på et fælles initiativ/arrangement og/eller bidrage med initiativer
- at drøfte hvorvidt det skal lægges ud til samtlige arbejdspladser at komme med ideer til et fællesskabsarrangement
- at udpege medlemmer til arbejdsgruppen

### **Beslutning**

Fraværende: Martin Hansen, Maibritt Landbo og Tina Barløse.

HovedMEDudvalget var enige om at nedsætte en arbejdsgruppe som får til opgave, at ideudvikle på temaer der kan være med til at skabe endnu mere fællesskab/fællesskabsfølelse, bidrage til noget fælles, "vi viser vores engagement" - ideer.

HovedMEDudvalget nedsatte en arbejdsgruppe bestående af: Lene Rasmussen, Regitse Rans, Tina Mønsted, Runa Brøchner og Lone Rasmussen.

Lone Rasmussen indkalder arbejdsgruppen.

## **Punkt 8: Dialogmøde med Økonomiudvalget den 14. marts 2018**

81.38.04-A00-1-17

### **Resume**

Dialogmødet med Økonomiudvalget er i 2018 rykket frem til marts måned.

HovedMEDudvalget drøfter emner til mødet med Økonomiudvalget.

### **Sagsfremstilling**

HovedMEDudvalget skal drøfte og beslutte hvilke emner/temaer der ønskes drøftet med Økonomiudvalget.

Med afsæt i tidligere dialogmøder og drøftelser i HovedMEDudvalget, foreslås følgende dagsorden til dialogmødet:

- Præsentation af medlemmerne i HMU og Økonomiudvalget
- Budget
- At Økonomiudvalget orienterer om processen omkring udviklingsstrategien

### **Indstilling**

Formanden indstiller,

- at HovedMEDudvalget drøfter og godkender ovenstående forslag til dagsorden til dialogmødet med Økonomiudvalget.

### **Beslutning**

Fraværende: Martin Hansen, Maibritt Landbo og Tina Barløse.

Lisbeth Binderup præsenterede/fremlagde fortællingen om Skanderborgkulturen - og Skanderborgmodellen og den udvikling der er sket siden Skanderborgmodellens fødsel og ønskede HMU's umiddelbare bemærkninger inden dialogmødet med Økonomiudvalget i marts måned.

HovedMEDudvalget havde følgende bemærkninger:

- Oplever gode takter i modellen, men også en risiko for at forskelsbehandle medarbejdere. Fordi hver kontraktholder kan gøre/gør tingene på sin måde. Der er mange der har sammenlignelige arbejdsvilkår, men her kan fx adgang til uddannelse være meget forskelligt. Det skal vi være opmærksom på.
- Mindre systemtænkning og mere mennesketænkning – kommune 3.0?
- Forslag til fortællingen: gøre mere ud af forskellen på det store og det lille fællesskab.
- Dialogbaseret ledelse gør, at det aldrig bliver let, da det er dynamisk. Vi er afhængige af hinanden og det er vigtigt at alle lever op til dette.
- Komplexiteten større og derfor er der behov for endnu mere koordinering. Vi skal derfor arbejde mere på tværs. Det er det der gør at modellen udvikler sig. Det er ikke fordi vi vil styre, men fordi tingene bliver mere komplekse.
- Vi er blevet mindre overbærende ift. at melde sig ud af fællesskab. Vi skal gå op i at få andre med os.
- Der bliver nævnt Gammel Skanderborg vs Ny Skanderborg Kommune – vigtigt at få det gjort klart, at det var fire kommuner der gik sammen om at lave den nye Skanderborg-model. Det er noget man har udviklet sammen.

Overvej om det skulle hedde Skanderborg-Kulturen i stedet.

- Vi skal blive præcise i hvad vi mener med Skanderborg-modellen.

Lisbeth Binderup tilpasser oplægget og sender det ud igen til kommentering, efter mødet i HovedMEDudvalget.

HovedMEDudvalget blev enige om følgende dagsordenspunkter til mødet med Økonomiudvalget:

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

## **Punkt 9: Orientering om ny persondataforordning pr. 25. maj 2018**

85.10.00-A26-1-18

### **Resume**

Med denne sag orienteres HovedMEDudvalget om den nye persondataforordning som træder i kraft den 25. maj 2018.

### **Sagsfremstilling**

IT-chef Lars Mikkelsen vil på mødet orientere om den nye persondataforordning som træder i kraft den 25. maj 2018 og give en status for implementering af loven.

### **Indstilling**

Formanden indstiller til HovedMEDudvalget,

- at tage orientering om ny persondataforordning pr. 25. maj 2018 til efterretning.

### **Beslutning**

Fraværende: Martin Hansen, Maibritt Landbo og Tina Barløse.

IT-chef Lars Mikkelsen orienterede kort om den kommende persondataforordning som træder i kraft den 25. maj 2018

Oplægget er vedlagt som bilag.

Ansættelse af en DPO er i proces og der arbejdes på at iværksætte informations- og uddannelseskampagner så tæt på den 25. maj 2018 som overhovedet muligt.

Der skal derudover udarbejdes fællesfortegnelser i samarbejde med KL, sikkerhedspolitikken skal revideres da der skal foretages flere kontroller, og det skal identificeres hvor vi har persondata.

HovedMEDudvalget tog orienteringen til efterretning.

## Punkt 10: LokalMED Plejedistrikt Skanderborg

81.38.04-A00-1-17

### Resume

I forbindelse med organisationsændringerne for Plejedistrikt Skanderborg Nord og Plejedistrikt Bøgeskov, som sammenlægges til et område med en kontraktholder, er forslag om en ny LMU-struktur blevet drøftet i samråd med de to nuværende lokale MEDudvalg.

Begge udvalg anbefaler følgende sammensætning i det nye lokale MEDudvalg for Plejedistrikt Skanderborg.

### Sagsfremstilling

Nedenstående er blevet drøftet i de nuværende lokale MED-udvalg i Plejedistrikt Skanderborg Nord og Plejedistrikt Bøgeskov den 14.12.2017 og den 12.12.2017.

Ny MED-struktur for Plejedistrikt Skanderborg på baggrund af organisationsændring pr. 1. december 2017.

I forbindelse med organisationsændringerne for Plejedistrikt Skanderborg Nord og Plejedistrikt Bøgeskov, som sammenlægges til et område med en distriktschef, vil det være naturligt at etablere en ny MED-struktur samt udvalg for det nye plejedistrikt.

Det nye Plejedistrikt Skanderborg vil bestå af tre plejecentre, to frit valgs grupper, en sygeplejegruppe samt servicepersonale.

I samråd med de to nuværende lokale MED-udvalg anbefales følgende sammensætning af det nye MEDudvalg:

På medarbejdersiden:

Plejecenter Dagmargården	1 TR fra FOA
Plejecenter Kildegården	1 TR fra FOA
Plejecenter Møllehjørnet	1 TR fra FOA
Frit Valgs grupperne	2 TR fra FOA
Sygeplejegruppen	1 TR fra DSR

Arbejdsmiljørepræsentanter 2 AMR vælges blandt de nuværende AMR.

På ledelsessiden:

- 1 kontraktholder
- 1 leder fra Plejecentrene
- 1 leder fra Frit Valgs grupperne
- 1 leder fra Sygeplejen

### Indstilling

Kontraktholderen og næstformændene indstiller til HovedMEDudvalget,

- at godkende forslaget til den nye LMU-struktur for Plejedistrikt Skanderborg.
- at godkende nedlæggelsen af de to nuværende LMU-udvalg i Plejedistrikt Skanderborg Nord og Plejedistrikt Bøgeskov.

## **Beslutning**

Fraværende: Martin Hansen, Maibritt Landbo og Tina Barløse.

HovedMEDudvalget godkendte forslaget til ny LMU-struktur i Plejedistrikt Skanderborg og samtidig nedlæggelse af de to nuværende LMU-udvalg i Plejedistrikt Skanderborg Nord og Plejedistrikt Bøgeskov.

## **Punkt 11: HR-chefen orienterer**

81.38.04-A00-1-17

### **Resume**

Til orientering.

Fast punkt på dagsordenen.

### **Sagsfremstilling**

HR-chefen orienterer blandt andet om temadage for tillidsrepræsentanter, afholdte temadage for ledere omkring sygefravær, vejledere - elever, status på forhandlinger om nye forhåndsftaler på BUPL og DLFs område.

### **Indstilling**

HR-chefen indstiller,

- at orienteringen tages til efterretning

### **Beslutning**

Fraværende: Martin Hansen, Maibritt Landbo og Tina Barløse.

HR-chefen orienterede om, at temadagene for TR er udbudt i marts 2018.

På foranledning af BUPL vil der nu blive taget et fælles initiativ på tværs af fagområder, hvor vilkårene for vejlederne undersøges, når de varetager opgaver ift elever.

HR er i samarbejde med Fagsekretariatet Børn & Unge gået i gang med at forhandle og revidere forhåndsftaler vedrørende lokal løndannelse. Forhåndsftalerne er fra 2007 og trænger til at blive tilpasset.

Der er mange aftaler og forhåndsftalerne for BUPL er snart på plads og der forhandles pt med DLF. Forhåndsftalerne er mere enkle nu, pædagogers og læreres løn skal opbygges på ny, hvilket medfører et stort ressourcetræk på i HR pt. Det udvikler sig med forhandlingsanmodninger og efter sommerferien skal der kigges på aftalerne indenfor FOA's og andre områder, herunder de mere "skæve" områder som fx pædagoger på ældreområdet.

HovedMEDudvalget tog orienteringen til efterretning.

## **Punkt 12: Årshjul 2018**

81.38.04-A00-1-17

### **Resume**

Årshjul for 2018 til orientering.

Fast punkt på dagsordenen.

### **Sagsfremstilling**

Årshjulet er vedlagt som bilag.

### **Indstilling**

HR-chefen indstiller,

- at årshjulet tages til efterretning.

### **Beslutning**

Fraværende: Martin Hansen, Maibritt Landbo og Tina Barløse.

HovedMEDudvalget tog årshjulet til efterretning.

Rettelser til årshjulet kommer med ud i referatet, herunder tilføjelser til mødet i juni 2018:

- Kodex for det gode samarbejde i MED(besluttet i november 2017)
- Lokal løndannelse(besluttet på dagens møde)
- Status på arbejdsgruppens arbejde (- se pkt 7 fra dagens møde)
- Oplæg fra arbejdsgruppe vedr. krænkende handlinger(besluttet på dagens møde - se pkt 3)

### **Bilag**

Årshjul 2018

Årshjul 2018 - marts 2018

## **Punkt 13: Eventuelt og evaluering af dagens møde**

81.38.04-A00-1-17

### **Beslutning**

Fraværende: Martin Hansen, Maibritt Landbo og Tina Barløse.

Formanden orienterede om et ministerbrev til samtlige kommuner vedr. seksuel chikane.

Der var enighed om at afvente resultaterne i 3i1-undersøgelsen.