

REFERAT HovedMED-udvalget d. 15-11-2018

Mødedato Torsdag d. 15. november 2018 kl. 09:00

Mødested Knudhule Badehotel

Indholdsfortegnelse

Velkomst af nyvalgt ledelsesrepræsentant Helle Lund-Pedersen i hovedMED-udvalget.....	3
Godkendelse af referatet fra mødet i hovedMED-udvalget den 6. september.....	4
Godkendelse af dagsorden og tids - og procesplan for mødet i hovedMED-udvalget den 15. noveml	5
Nyt fra arbejdsmiljø.....	6
Den årlige arbejdsmiljødrøftelse.....	12
Kodeks for bæredygtigt MED-samarbejde i Skanderborg Kommune.....	14
Høring om røgfri arbejdstid for ansatte i Skanderborg Kommune.....	16
Drøftelse af personalepolitik.....	19
Vejledning i professionel rekruttering af medarbejdere.....	20
Godkendelse af koncept og tidsplan for god modtagelse af nye kollegaer.....	22
Vejledning i håndtering af misbrug.....	24
325 praktikaftalen.....	25
Udnyttelse af byrådssalen til demokratiprojekter i udskoling og på ungdomsuddannelserne.....	27
Øget sikkerhed og adgang overalt – indførelse af 2faktorgodkendelse i Skanderborg Kommune.....	29
Godkendelse af midlertidigt lokalMED-udvalg Bavnebjerg/Sølund.....	31
HR-chefen orienterer.....	32
Årshjul 2019.....	33
Eventuelt og evaluering af dagens møde.....	34

Punkt 53: Velkomst af nyvalgt ledelsesrepræsentant Helle Lund-Pedersen i hovedMED-udvalget

81.38.04-A00-1-18

Resume

Formand Lisbeth Binderup byder velkommen til nyvalgt ledelsesrepræsentant Helle Lund-Pedersen.

Sagsfremstilling

Formand Lisbeth Binderup byder velkommen til nyvalgt ledelsesrepræsentant i hovedMED-udvalget Helle Lund-Pedersen. Helle Lund-Pedersen er dagtilbudsleder for Skovby/Stjær dagtilbud og blev valgt af kontraktholderne på kontraktholderdagen den 23. oktober 2018.

Indstilling

Formanden indstiller,

- at hovedMED-udvalget tager velkomst af nyvalgt ledelsesrepræsentant til efterretning.

Beslutning

HovedMED-udvalget tog velkomsten af nyvalgt ledelsesrepræsentant i hovedMED-udvalget Helle Lund-Pedersen til efterretning.

Punkt 54: Godkendelse af referatet fra mødet i hovedMED-udvalget den 6. september

81.38.04-A00-1-18

Indstilling

Formanden indstiller,

- at referatet fra mødet i hovedMED-udvalget den 6. september 2018 godkendes.

Beslutning

HovedMED-udvalget godkendte referatet fra 6. september 2018 med følgende bemærkninger:

- Arbejdsmiljøkoordinator Tina Barløse spurgte ind til, om hovedMED-udvalget, som besluttet under eventuelt på mødet den 6. september 2018, ønsker at fastholde en løbende dialog med Falck Healthcare om Sundhedsordningen. HovedMED-udvalget fastholder ønsket for at sikre den rette balance mellem forebyggende indsatser og behandling.

Punkt 55: Godkendelse af dagsorden og tids - og procesplan for mødet i hovedMED-udvalget den 15. november

81.38.04-A00-1-18

Resume

Godkendelse af dagsorden og tids - og procesplan for møde i hovedMED-udvalget den 15. november 2018 kl. 9.00 - 12.00.

Sagsfremstilling

Tids - og procesplan for mødet i hovedMED-udvalget den 15. november 2018 er vedhæftet som bilag.

Indstilling

Formanden indstiller,

- at dagsorden og tids - og procesplan for mødet i hovedMED-udvalget den 15. november 2018 kl. 9.00 - 12.00 godkendes.

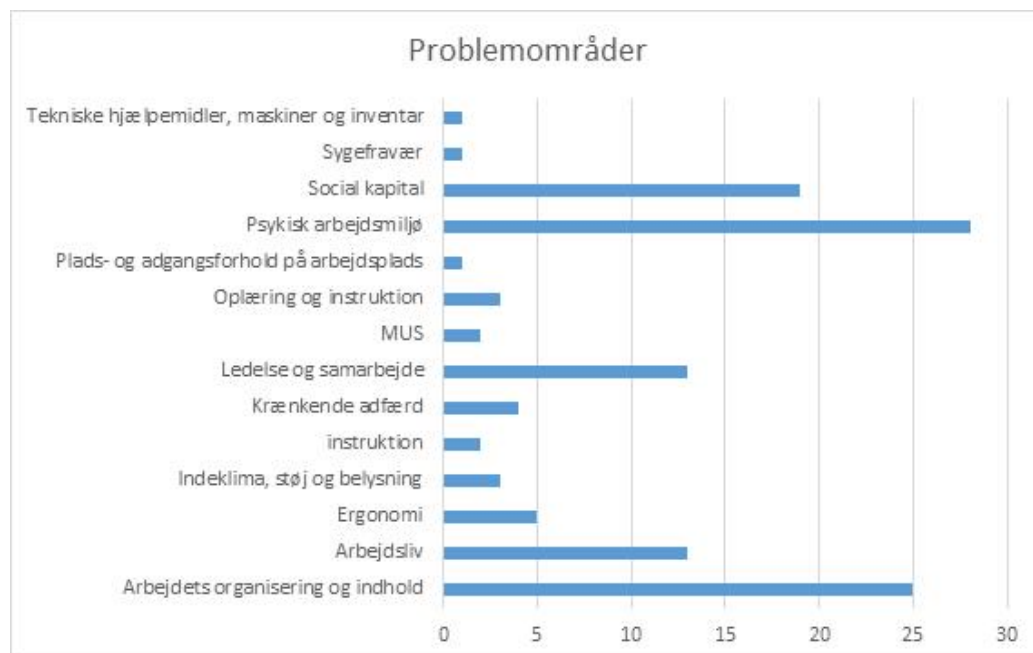
Beslutning

HovedMED-udvalget godkendte dagsorden og tids - og procesplan for mødet i hovedMED-udvalget den 15. november 2018 kl. 9.00 - 12.00.

Bilag

Tids - og procesplan for det ordinære møde i hovedMED-udvalget den 15. november 2018

Tabel 2. Antal problemområder der er i Safetynet.



HR-staben arbejder stadig med at tage kontakt til de arbejdspladser, der endnu ikke har lagt handleplaner ind i Safetynet.

Ad 2. Krænkende handlinger

Arbejdsgruppen nedsat af hovedMED-udvalget foreslår, at opfølgning på krænkende handlinger får en mere lokal forankring.

Arbejdsgruppen foreslår:

- at der på de arbejdspladser med krænkende handlinger ift. kollegaer, leder, medarbejder, laves handlingsplaner i Safetynet.
- HR-staben tager kontakt til de arbejdspladser med registrerede krænkelser, hvor der ikke er oprettet handleplaner i Safetynet.
 - HR-staben spørger ind til:
 - Hvordan er der arbejdet med de registrerede krænkende handlinger fra kollega, leder og medarbejder?
 - Er der brug for hjælp til at arbejde med de registrerede krænkende handlinger fra kollega, leder og medarbejder?

Ad 3. Status på forskningsprojekt ” Ledelse, arbejdsfællesskaber, kerneopgave og stress”

Forskningsprojekt er i anden fase, som løber fra 1. september til 15. november 2018. Her afprøves værktøjer og undervisningsforløb.

Tredje fase løber fra 15. november 2018 til 15. september 2019. Her videreudvikles værktøjerne, og der udarbejdes forskningsartikler.

Fjerde fase løber fra 15. september 2019 til 1. marts 2020. Her er der fokus på formidling af resultaterne.

De deltagende institutioner vil især blive inddraget i projektets fase 2, hvor værktøjer og undervisningsforløb skal afprøves. Forsker Pernille Steen Pedersen har deltaget i personalemøder i alle fire daginstitutioner i september 2018. Hun præsenterede de materialer, medarbejderne skal arbejde med i løbet af september, oktober og november 2018. Alle medarbejdere fik udleveret et hæfte ” En ny anerkendelsespraksis” og den tilhørende manuel. Hver uge får medarbejdere en opgave og et spørgsmål, som de skal reflektere over og skrive deres refleksioner i en logbog.

Den nye anerkendelsespraksis tager afsat i et relationelt perspektiv på stresshåndtering og et menneskesyn, der tager højde for, at vi er mennesker med følelser, der ikke altid handler rationelt og fornuftigt.

Den nye anerkendelsespraksis har udviklet to forskellige reaktionsmønstre:

- skam og skyld - specifikt med fokus på, hvordan det er forskelligt, hvad der kan vække skam og skyld hos den enkelte, og hvordan det skal håndteres.

Der skal afprøves et udviklet dialogværktøj, som vil inspirere ledere og medarbejdere til drøftelse af forskellige måder at støtte hinanden på og dermed bidrage til hinandens gode arbejdsmiljø.

Ad 4. Status sygefravær i de aftale – og kontraktstyrede enheder

Sygefraværet er fortsat svagt stigende. Sygefraværet er på 5,69 % ultimo september 2018 og var på 5,44 % ultimo september 2017.

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

Korttidssygefraværet:

De aktuelle tal fra TARGIT viser, at der er et generelt behov for at lave indsatser i forhold til det korte sygefravær, som udgør 63,35 % af det samlede sygefravær. Flere arbejdspladser har udpeget korttidssygefraværet til et fokus-og indsatsområde, fordi den type fravær fylder en stor andel af det samlede fraværsbillede.

Ældreområdet:

Ældreområdet har fortsat et meget højt fravær. Kontraktholderne arbejder intenst med at nedbringe sygefraværet i samarbejde med HR-staben. Det sker i form af løbende sparring og praktisk bistand til lederne i den daglige sygefraværshåndtering. Sparringen er meget efterspurgt især i forhold til de fraværssager, som er relateret til det psykiske

område, som omfatter stress, depression, psykosomatiske diagnoser og fravær af private årsager. HR-staben er en aktiv sparringspartner i forhold til dialog om konkrete handlingsplaner til at nedbringe sygefraværet.



Figur 1. En kur mod sygefravær, KL og Forhandlingsfællesskabet, 2014

Der blev i foråret 2018 afholdt en temadag med kontraktholderne, hvor ”Kur mod sygefravær” modellen blev præsenteret. Modellen indeholder 6 elementer, som indgår i en effektiv indsats til at nedbringe sygefraværet. Disse 6 elementer tages der udgangspunkt i i de igangsatte indsatser.

Skoleområdet:

Der er flere skoler, som har potentiale for at reducere deres sygefravær. HR-chefen og fastholdelseskonsulenten har deltaget i kontraktholdermøde for at skabe opmærksomhed om stigning i sygefraværet og drøfte ledernes udfordringer og eventuelle muligheder for tiltag. Der er efterfølgende kommet henvendelser fra flere skoler, som ønskede hjælp til at gennemgå deres fraværsp profiler, konkrete aktuelle vanskelige sygemeldinger og sparring i forhold til planer for effektive fraværsindsatser.

Bilag: HMU rapport

Ad 5. Nyt tilbud i Sundhedsordningen ”Træning som behandling”

Som et nyt forebyggende tilbud i efteråret 2018 tilbydes en App løsning ”Træning som behandling” som forsøgsordning.

”Træning som behandling” er skræddersyede øvelsesprogrammer til netop dig, der bliver sendt til en App på din PC, tablet eller smartphone. Du kan se dine øvelser på App’en og nemt lave dem derhjemme.

Med App’en får man mulighed for at stille spørgsmål til en fysioterapeut, så man altid har en fysioterapeut ”i lommen”. man kan f.eks. stille spørgsmål til øvelser, til smerter, som opstår undervejs eller andre bekymringer.

Tekst fra Falck vedrørende ”Træning som behandling”.

Interessen for tilbuddet har været så overvældende, at de 30 udbudte pladser blev optaget i løbet af få dage. Tilmeldingen kunne ske på følgende måder:

1. de ansatte blev opfordret af fysioterapeuten ved behandling
2. de ansatte kunne tilmelde sig uden at have været i kontakt med klinikken.

Det er positivt, at de fleste tilmeldinger kom fra gruppe 2 set ud fra en forebyggelsesindsats. Det betyder, at klinikken kommer i kontakt med flere medarbejdere. Også de medarbejdere, der måske kunne have glæde af behandling, men vidste hvordan.

Ad 6. Indeklimagener på Fælleden

Som opfølgning på møde den 5. september 2018 med TRIO-grupperne om indeklimaet på Fælleden, er der udarbejdet en tids- og handleplan til at afhjælpe de fysiske indeklimagener. Mødet gav anledning til 3 indsatser:

1. Medarbejdere med alvorlige indeklimagener

HR-staben afholder samtaler med medarbejdere med alvorlige indeklimagener. Samtaler er i perioden 11. oktober til den 1. december 2018. Samtalerne har til formål at få skabt et overblik over de gener, der bliver oplevet, og at hjælpe medarbejderne videre med en eventuel udredning.

2. Ændringer i varme- og ventilationssystemet - herunder ændrede styringsprincipper:

Formålet med de ændringer, der gennemføres, er primært at sænke udtørring – altså hæve den relative luftfugtighed, samt reducere trækgener fra klimasystemet.

3. Opgaver som løses på den enkelte arbejdsplads

Hver arbejdsplads arbejder med at afhjælpe de gener, som opleves, f.eks. ved at bruge individuel punktbelysning, indkøbe planter og vandskulpturer. Seniorspecialist Frede Fruergaard Møller fra Teknologisk Institut gør opmærksom på vigtigheden af at drikke vand i løbet af dagen.

Sundhed

Alle arbejdsmiljøindsatser bliver iværksat for at sikre et sikkert og sundhedsmæssigt arbejdsmiljø på alle arbejdspladser.

Indstilling

HR-chefen indstiller,

- at hovedMED-udvalget tager orienteringen til efterretning.

Beslutning

HovedMED-udvalget tog orienteringen til efterretning med følgende bemærkninger:

- Der blev spurgt ind til, om antallet af arbejdspladser, der har lagt deres handleplaner ind i Safetynet, er tilfredsstillende. Arbejdsmiljøkoordinator Tina Barløse henviser til, at afsluttede handleplaner ikke er medtaget i

statistikken og kommer med i næste opgørelse.

- HovedMED-udvalget var meget positive i forhold til det forebyggende tilbud "træning som behandling" fra Sundhedsordningen, der har kørt i efteråret 2018. HovedMED-udvalget skal senere evaluere tilbuddet.

Bilag

HMU rapport

Punkt 57: Den årlige arbejdsmiljødrøftelse

81.38.04-A00-1-18

Resume

HovedMED-udvalget skal i forbindelse med den årlige arbejdsmiljødrøftelse sætte retning på arbejdsmiljøindsatsen for det kommende år.

Sagsfremstilling

HovedMED-udvalget skal i forbindelse med den årlige arbejdsmiljødrøftelse sætte retning på arbejdsmiljøindsatsen for det kommende år. Dette sker i form af en række indsatser for at udvikle og sikre et godt bæredygtigt arbejdsmiljø på kommunens arbejdspladser.

Forslag til temaer i 2019 tager bl.a. afsæt i udviklingssporet, der handler om vores relationer til hinanden - "Det Fælles Vi". Indsatserne præsenteres i afsnittet "Indsatser 2019" med henblik på en drøftelse i hovedMED-udvalget.

HovedMED-udvalgets indsatsområder bliver nedenfor præsenteret som:

1. Status på indsatser i 2018
2. Forslag til indsatser i 2019
3. Information omkring MED-organisations uddannelses tilbud 2019

Hele redegørelsen kan ses i bilaget "Den årlige arbejdsmiljødrøftelse 15. november 2018".

Sundhed

Alle arbejdsmiljøindsatser bliver iværksat for at sikre et sikkert og sundhedsmæssigt arbejdsmiljø på alle arbejdspladser.

Indstilling

HR-chefen indstiller,

- at hovedMED-udvalget drøfter det kommende års indsatser inden for arbejdsmiljøområdet.

Beslutning

HovedMED-udvalget drøftede indsatser i 2019 for at styrke arbejdsmiljøet. HovedMED-udvalget var enige om at sætte fokus på:

- At styrke TRIO-samarbejdet som en understøttende og forebyggende funktion. HovedMED-udvalget drøftede bl.a. roller, opgaver og udfordringer i TRIO-samarbejdet. HovedMED-udvalget understreger vigtigheden af, at ledere deltager sammen med tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter på temadage og lignende for TRIO-grupperne.
- Det bæredygtige samarbejde i lokalMED-udvalgene skal sættes på dagsordenen i forskellige fora bl.a. via det kommende "Kodeks for bæredygtigt MED-samarbejde"

Bilag

Den årlige arbejdsmiljødrøftelse 15. november 2018

Tidsplan for valg af Arbejdsmiljørepræsentanter

Punkt 58: Kodeks for bæredygtigt MED-samarbejde i Skanderborg Kommune

81.00.00-G01-13-18

Resume

HovedMED-udvalget kvalificerer og godkender udkast til "Kodeks for bæredygtigt MED-samarbejde i Skanderborg Kommune".

Sagsfremstilling

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

Det er vigtigt, at kodekset afspejler personalepolitikens vision, de 4 kulturforstærkere og de fire strategispor - bæredygtig arbejdskultur, god ledelse, professionel rekruttering og kompetenceudvikling til enhver tid.

På mødet den 7. juni 2018 kom hovedMED-udvalget med input til kodekset og nedsatte en arbejdsgruppe bestående af næstformand i hovedMED-udvalget Regitse Rans samt sekretær i hovedMED-udvalget Stine Tranberg Jensen. Derudover skulle arbejdsgruppen have en bred repræsentation af ledere og medarbejdere fra fagområderne.

Den 5. september 2018 blev der afholdt en workshop, hvor arbejdsgruppen kom med input til kodekset. På baggrund af input fra arbejdsgruppen og hovedMED-udvalget, er der blevet udarbejdet et udkast til "Kodeks for et bæredygtigt MED-samarbejde i Skanderborg Kommune".

Kodekset beskriver den grundholdning, som MED-samarbejdet bygger på. Grundholdningen er, at beslutninger og strategier bliver bedre kvalificeret med en tidlig og reel MED-inddragelse, hvor dialogen og samarbejdet er i centrum. Kodekset skal være med til at skabe tydelighed om det gode MED - og TRIO-samarbejde, og hvordan det understøtter en bæredygtig arbejdskultur.

Kodekset er bygget op omkring 6 forskellige emner, der kendetegner et godt MED-samarbejde – og hvad det betyder for det daglige arbejde i et MED-udvalg.

HovedMED-udvalget skal kvalificere og godkende udkastet, som herefter vil blive opsat grafisk. Forhandlingsorganet vil bruge kodekset til brug ved forhandling af den kommende MED-aftale i 2019. Kodekset sendes også til alle lokalMED-udvalg med en anbefaling fra hovedMED-udvalget om, at det indarbejdes i årshjulet som en guide til at understøtte et bæredygtigt samarbejde i det enkelte udvalg.

Indstilling

Næstformanden indstiller,

- at hovedMED-udvalget kvalificerer og godkender udkastet til "Kodeks for et bæredygtigt MED-samarbejde i Skanderborg Kommune".

Beslutning

HovedMED-udvalget kvalificerede og godkendte udkastet til "Kodeks for bæredygtigt MED-samarbejde i Skanderborg Kommune". HovedMED-udvalget kom yderligere med forslag til forankring af kodekset i lokalMED-udvalgene. En af indsatserne er, at de enkelte lokalMED-udvalg kan invitere et medlem fra hovedMED-udvalget på besøg og fortælle om visionen og formålet med kodekset. Derudover skal kodekset understøttes af en opfordring fra hovedMED-udvalget om at sætte det på dagsordenen i det enkelte lokalMED-udvalg.

"Kodeks for bæredygtigt MED-samarbejde i Skanderborg Kommune" skal bruges i forhandlingsorganet ved forhandling af den kommende MED-aftale. Kommunaldirektør Lisbeth Binderup har lavet et blogindlæg om, at godt MED-samarbejde skaber gode arbejdspladser.

Det redigerede "Kodeks for bæredygtigt MED-samarbejde i Skanderborg Kommune" opsættes grafisk og fremsendes til lokalMED-udvalgene.

Bilag

Kodeks for bæredygtigt MED-samarbejde i Skanderborg Kommune

Punkt 59: Høring om røgfri arbejdstid for ansatte i Skanderborg Kommune

29.09.00-P20-4-18

Resume

Det er en politisk forandring, at der arbejdes hen imod at etablere røgfri kommunale miljøer. Byrådet besluttede d. 31. oktober 2018 at sende forslaget om røgfri arbejdstid for alle ansatte i Skanderborg Kommune i høring i hovedMED-udvalget og lokalMED-udvalgene. HovedMED-udvalget skal drøfte og udarbejde et høringssvar i forhold til etablering af røgfri arbejdstid.

Sagsfremstilling

Den politiske forandring om etablering af røgfri kommunale miljøer

Det er en politisk forandring i 2018, at der arbejdes hen imod at etablere røgfri kommunale miljøer. Der indgår tre indsatser i forslaget: Røgfri arbejdstid for kommunalt ansatte, røgfri skoletid for folkeskoleelever og røgfri adgangsforhold til kommunale bygninger og til bygninger, der huser kommunalt støttede aktiviteter.

Røgfri arbejdstid betyder, at rygning ikke er tilladt for ansatte i arbejdstiden, hverken indendørs eller udendørs. Det gælder også e-cigaretter. I forhold til dagplejen, som arbejder i eget hjem, er forslaget, at arbejdsdagen er røgfri, og alle lokaler, hvor børnene befinder sig, er røgfri hele døgnet. Der er vedhæftet et bilag, som uddyber, hvad røgfri arbejdstid indebærer.

Forslaget understøtter, at Skanderborg Kommune vil være en sund og attraktiv arbejdsplads med et godt, fælles arbejdsmiljø. Med røgfri arbejdstid bliver ansatte rollemodeller for hinanden og for andre.

Høring i hovedMED-udvalget og lokalMED-udvalgene

Byrådet besluttede den 31. oktober 2018 at sende forslaget om røgfri arbejdstid for alle kommunalt ansatte i høring i hovedMED-udvalget og lokalMED-udvalgene. Høringsperioden er den 7. november til den 21. december 2018.

HovedMED-udvalget skal drøfte og udarbejde et høringssvar i forhold til følgende spørgsmål:

- Hvilke muligheder, udfordringer og dilemmaer ser hovedMED-udvalget ved etablering af røgfri arbejdstid?
- Hvad vil hovedMED-udvalget gøre for at imødekomme udfordringer og dilemmaer?

Høringen i lokalMED-udvalgene foregår med afsæt i de samme to høringsspørgsmål. HovedMED-udvalgets førstebehandling af sagen eftersendes til de lokale MED-udvalg midt november 2018.

HovedMED-udvalget indsamler høringssvarene fra lokalMED-udvalgene. Herefter vil hovedMED-udvalget på et ekstraordinært møde ultimo januar 2019 behandle de indkomne svar og udarbejde et samlet høringssvar, hvori alle de lokale svar indgår som bilag. Det sendes videre til politisk behandling i Økonomiudvalget og Byrådet.

Formandskabet for hovedMED-udvalget foreslår, at der udarbejdes en FAQ på baggrund af indkomne spørgsmål i høringssvarerne.

Opmærksomhedspunkter til forslag og proces om røgfri arbejdstid

HovedMED-udvalget blev på møde den 6. september 2018 orienteret om processen i forhold til røgfri arbejdstid og pegede her på nogle opmærksomhedspunkter, som fremgår nedenfor i kursiv. Punkterne er efterfølgende kommenteret, hvoraf det fremgår, hvordan de er imødekommet eller vil blive indtænkt:

HovedMED-udvalget pegede på følgende opmærksomhedspunkter:

- At den planlagte proces understøtter en tværgående dialog om indsatsen:

Der blev den den 12. september 2018 udsendt orientering til lokalMED-udvalgene med uddybende materiale om røgfri arbejdstid og med opfordring til at påbegynde dialogen på de enkelte arbejdspladser.

- At der i processen skal afsættes god tid til at læse og forholde sig til de indkomne høringssvar:

HovedMED-udvalget indsamler og forholder sig til høringssvarerne fra lokalMED-udvalgene i samarbejde med Sundhedsfremmeceret. HovedMED-udvalget afholder et ekstraordinært møde ultimo januar 2019. Her vil de to høringsspørgsmål blive drøftet igen, og lokalMED-udvalgenes høringssvar vil indgå i drøftelsen.

- At andre tobaksprodukter indtænkes i den politiske beslutning vedrørende røgfri arbejdstid for alle ansatte i Skanderborg Kommune.

I forslaget om røgfri arbejdstid for ansatte er tobaksvarer, der ryges, inkluderet, samt e-cigaretter. I forslaget om røgfri skoletid for skoleelever er alle former for tobaksvarer inkluderet, herunder cigaretter, snus, tyggetobak samt e-cigaretter.

- At der i det materiale, der sendes til høring i lokalMED-udvalgene, skal gøres opmærksom på de understøttende aktiviteter, der bliver iværksat for at blive og/eller forblive røgfri.

Der blev i orienteringen til lokalMED-udvalgene informeret om muligheden for gratis rygestoprådgivning. Der vil igen i høringmaterialet blive informeret om de forskellige muligheder for rygestoprådgivning, f.eks. individuel rådgivning eller gruppeforløb på den enkelte arbejdsplads, samt muligheden for gratis nikotinerstatning i 6 uger, hvis man ryger over 15 cigaretter dagligt. Der er ikke taget beslutning om, hvorvidt tilbuddet om rygestoprådgivning for ansatte kan foregå i arbejdstiden.

- At arbejdsgruppen bag røgfri arbejdstid kunne indtænke hjælp til, hvordan det enkelte lokalMED-udvalg kan lave en god proces på den enkelte arbejdsplads vedrørende udarbejdelsen af høringssvaret.

I høringmaterialet vil der indgå et bilag, der kort definerer, hvad røgfri arbejdstid indebærer. Bilaget er også vedhæftet denne sag. Derudover tilbydes de enkelte lokalMED-udvalg sparring af Sundhedsfremmeceret i forhold til at tilrettelægge en god drøftelse på arbejdspladsen og på det konkrete lokalMED-udvalgsmøde.

Sundhed

Tiltaget om røgfri kommunale miljøer knytter an til sundhedspolitikens strategispør 3 om at fremme sunde rammer, der gør det sunde valg til det nemme 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

Formandskabet indstiller,

- at hovedMED-udvalget drøfter og udarbejder et høringssvar i forhold til følgende spørgsmål:
- Hvilke muligheder, udfordringer og dilemmaer ser hovedMED-udvalget ved etablering af røgfri arbejdstid?
- Hvad vil hovedMED-udvalget gøre for at imødekomme udfordringer og dilemmaer?
- at der udarbejdes et FAQ på baggrund af spørgsmål i indkomne høringssvar.

Beslutning

HovedMED-udvalget drøftede og udarbejdede et høringssvar i forhold til følgende spørgsmål:

- Hvilke muligheder, udfordringer og dilemmaer ser hovedMED-udvalget ved etablering af røgfri arbejdstid?
- Hvad vil hovedMED-udvalget gøre for at imødekomme udfordringer og dilemmaer?

Det udarbejdede høringssvar fra hovedMED-udvalget er vedhæftet som bilag og sendt til lokalMED-udvalgene.

Bilag

Bilag1 om høring ift. røgfri arbejdstid

Høringssvar fra hovedMED-udvalget vedrørende Byrådets forslag om røgfri arbejdstid for ansatte i Skanderborg Kommune.pdf

Punkt 60: Drøftelse af personalepolitik

00.00.00-P22-1-17

Resume

Personalepolitikken blev revideret i 2017, og der blev udarbejdet en procedureretningslinje for drøftelse af personalepolitikken - sådan drøfter vi personalepolitik. HovedMEDudvalget skal på mødet udvælge to af personalepolitikken strategispor til drøftelse på møderne i 2019.

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 bl.a. af procedureretningslinjen, at hovedMED-udvalget drøfter et af personalepolitikken 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.

Personalepolitikken fire strategispor er:

- Bæredygtig arbejdskultur
- God ledelse
- Professionel rekruttering
- Kompetenceudvikling til hver en tid

HovedMED-udvalget bedes udvælge to af personalepolitikken strategispor til drøftelse på møderne i 2019.

Indstilling

HR-chefen indstiller,

- at hovedMED-udvalget udvælger to af personalepolitikken strategispor til drøftelse på møderne i 2019.

Beslutning

HovedMED-udvalget udvalgte strategisporerne Bæredygtig arbejdskultur og God ledelse til drøftelse på møde i 2019.

Bilag

Procedureretningslinje.pdf

Personalepolitik.pdf

Punkt 61: Vejledning i professionel rekruttering af medarbejdere

81.00.00-A26-4-18

Resume

Byrådet godkendte i december 2017 en ny personalepolitik. Et af strategisporerne er professionel rekruttering. HR-staben har udarbejdet en vejledning til, hvordan vi i Skanderborg skal håndtere en professionel rekruttering. HovedMED-udvalget skal på dette møde tage vejledningen "Professionel rekruttering af medarbejdere" til efterretning.

Sagsfremstilling

Baggrund

Byrådet godkendte i december 2017 en ny personalepolitik med en overordnet vision og fire strategispor; Bæredygtig arbejdskultur, God ledelse, Professionel rekruttering, Kompetenceudvikling til hver en tid. HR-staben er, som følge heraf, i proces med at revidere retningslinjer og vejledninger på personaleområdet. De understøtter, sammen med den bistand der hentes i HR-staben, den røde tråd fra personalepolitik til de konkrete handlinger i personaleledelsen.

Strategisporet Professionel rekruttering sætter den overordnede retning for, hvordan vi i Skanderborg Kommune håndterer rekruttering af nye ledere og medarbejdere. I tråd med personalepolitikken har HR-staben, i dialog med en bredt sammensat fokusgruppe, udarbejdet en vejledning til, hvordan ledere, tillidsrepræsentanter og ansættelsesudvalg kan løse opgaven med professionel rekruttering af medarbejdere. Fokusgruppen bestod af både af ledere, decentrale administrative medarbejdere med rekrutteringsopgaver og fællestillidsrepræsentanter.

Indhold

"Professionel rekruttering af medarbejdere" er som udgangspunkt tænkt som en vejledning til inspiration for den professionelle rekruttering. Der er imidlertid en række retningslinjer i forbindelse med den professionelle rekruttering, der tager afsæt i lovgivning eller aftaler på området, som ansættelsesudvalget skal være særlig opmærksom på. Retningslinjerne er tydeliggjort i vejledningen ved hjælp af blå tekstboks. Det er valgt at sammenskrive vejledning og retningslinje for at gøre materialet praktisk anvendeligt.

Materialet indeholder en række praktiske hjælpeværktøjer til at understøtte den professionelle rekruttering.

Digital understøttelse

Rekruttering vil forsat blive digitalt understøttet af e-rekrutteringssystemet Signatur. Der findes vejledningsmateriale på medarbejderportalen og i hjælpefunktionen i Signatur. Der er planlagt en opdatering af brevskeletter mv. i Signatur, så de lever op til Personalepolitikken og principperne fra projektet "Skriv bedre breve".

Andet relevant materiale

Vejledningen har netop medarbejderen i fokus og supplerer således guiden "Strategisk rekruttering af ledere", godkendt i hovedMED-udvalget d. 1. juni 2016. Guiden "Strategisk rekruttering af ledere" vil ligeledes gennemgå en lettere revidering.

Vejledningen "Professionel rekruttering af medarbejdere" suppleres af vejledningen "God modtagelse af nye kollegaer", der er sat på denne dagsorden i hovedMED-udvalget til orientering.

Professionel rekruttering af medarbejdere erstatter "Rekruttering og ansættelse" godkendt i 2013 som bilag til den tidligere personalepolitik.

Formidling og undervisning

Professionel rekruttering af nye medarbejdere vil blive publiceret på medarbejderportalen sammen med de tilhørende praktiske hjælpeværktøjer. Der udsendes endvidere en nyhed på medarbejderportalen, der orienterer om både "Professionel rekruttering af medarbejdere" og "God modtagelse af nye kollegaer".

I forbindelse med stabenes introduktionskursus til nye ledere vil nye ledere og evt. administrative medarbejdere blive introduceret til vejledningerne.

Der udbydes et kursus i rekruttering primo 2019. Målgruppen er ledere, TR og administrative medarbejdere, der varetager rekrutteringsopgaver.

Indstilling

HR-chefen indstiller,

- at hovedMED-udvalget tager orienteringen om ny vejledning: "Professionel rekruttering af medarbejdere" til efterretning.

Beslutning

HovedMED-udvalget tog orienteringen om ny vejledning: "Professionel rekruttering af medarbejdere" til efterretning.

Bilag

Rekruttering af medarbejdere.pdf

Punkt 62: Godkendelse af koncept og tidsplan for god modtagelse af nye kollegaer

81.00.00-A26-2-17

Resume

HR-chefen indstiller koncept for god modtagelse af nye kollegaer samt tids- og procesplan til godkendelse.

Sagsfremstilling

Direktionen godkendte den 21. marts 2018 et kommissorium for en arbejdsgruppe, der siden da har arbejdet med et udviklings- og forenklingsprojekt i forhold til ansættelse, introduktion og god modtagelse af nye ledere og medarbejdere. Arbejdsgruppen har udarbejdet et koncept for god modtagelse af nye ledere og medarbejdere. Konceptet indeholder en række principper for den gode modtagelse, samt tre programmer for den gode modtagelse. Programmerne er målrettet henholdsvis kontraktholdere, ledere og medarbejdere. Konceptet er vedlagt til godkendelse.

Digital understøttelse

Arbejdsgruppen anbefaler, at konceptet implementeres og understøttes gennem en digital platform. Den digitale platform skal bl.a. sikre at:

- den nye leder eller medarbejder oplever en professionel modtagelse og får adgang til relevante informationer allerede inden tiltrædelse.
- de mange administrative processer og opgaver involveret i rekruttering, ansættelse og modtagelse håndteres med udgangspunkt i ét system, der er nemt tilgængeligt og overskueligt for den ansættende leder.
- alle nye kollegaer modtager et veltilrettelagt introduktionsforløb med fokus på det personlige møde.
- den nye kollega får overblik over den e-læring, der er relevant og tilgængelig ved ansættelsen.

Administrationen har været i dialog med to leverandører omkring udvikling af en digital platform, der skal understøtte konceptet. Der er valgt at arbejde med et koncept, der binder administrationen af rekruttering og modtagelsesprocessen sammen, og hvor der er god support på systemet. Den digitale platform implementeres i første halvdel af 2019 jf. vedhæftede tids- og procesplan.

Der er endvidere indgået aftale med en leverandør af det e-lærings system, der indgår som en del af den digitale løsning.

Tids- og procesplan

Implementeringen af den digitale platform indebærer i første omgang en testning af systemet, implementering af lokale skabeloner og materiale i systemet, information om og endeligt en understøttelse af de ledere og administrative medarbejdere der arbejder i systemet. Konceptet indeholder derudover en lang række delelementer, der kræver udvikling og koordinering på tværs i organisationen, f.eks:

- Fælles introkursus for nye ledere (Økonomi, Innovation og IT, Byråds- og Direktionssekretariatet samt HR-staben)
- Nyhedsbreve
- E-læringmoduler
- Koordinerede administrative processer

Dette udviklingsarbejde pågår løbende.

I tids- og procesplanen indgår også en opdatering af skabeloner til brug i rekrutteringsprocessen.

Arbejdsgruppen foreslår, at konceptet publiceres på medarbejderportalen i november 2018 sammen med tidsplan for implementeringen af den digitale understøttelse. Konceptet publiceres sammen med en række understøttende materiale, herunder skabeloner til velkomstmil, velkomst video mv. Det øvrige materiale til understøttelse af konceptet fx. e-læringsmoduler vil løbende blive udviklet og tilføjet.

Stabenes fælles introduktionsdag for nye ledere afholdes første gang primo januar 2019. HR-staben udbyder i 2019 desuden kurser i professionel rekruttering, ansættelse og modtagelse af nye kollegaer.

Økonomi

Den digitale løsning finansieres af fællesrådets midler.

Indstilling

HR-chefen indstiller,

- at konceptet for god modtagelse af nye kollegaer godkendes
- at tids- og procesplan godkendes.

Beslutning

HovedMED-udvalget godkendte konceptet samt tids - og handleplan for god modtagelse af nye kollegaer med følgende bemærkninger:

- Modtagelsen af den nye kollega skal have fokus på, at den nye kollega føler sig godt modtaget fremfor at tjeklisten er fulgt
- Der var et ønske om fremadrettet også at udarbejde et koncept for god modtagelse af elever/praktikanter

Direktionen, 31. oktober 2018, pkt. 255:

Direktionen vedtog at godkende HR-chefens indstilling med visse redaktionelle ændringer.

Bilag

Procesplan God Modtagelse

Modtagelse af nye kollegaer.pdf

Punkt 63: Vejledning i håndtering af misbrug

81.00.00-P22-2-18

Resume

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

Med denne sag drøfter hovedMED-udvalget den reviderede "Vejledning om håndtering af misbrug".

Sagsfremstilling

Personalepolitikken suppleres i praksis af en række forskellige retningslinjer og vejledningsmateriale, der alle tager afsæt i personalepolitikken, og som uddyber og vejleder på et mere konkret niveau i forhold til forskellige emner indenfor personaleområdet.

Bilaget "Håndtering af misbrug" er revideret og omdøbt til "Vejledning i håndtering af misbrug". Der er dels foretaget en del sproglige ændringer og nogle justeringer i indholdet.

Vejledningen vedlægges som bilag.

Indstilling

HR-chefen indstiller,

- at hovedMED-udvalget tager revideret "Vejledning i håndtering af misbrug" til efterretning.

Beslutning

HovedMED-udvalget tog den reviderede "Vejledning i håndtering af misbrug" til efterretning med følgende bemærkninger:

- I vejledningen er der angivet forskellige indikationer på, om en medarbejder har et misbrug. HovedMED-udvalget ønsker denne del taget ud af vejledningen, da disse indikationer også kan være symptomer på andet end et misbrug. HovedMED-udvalget ønsker i stedet at sende et signal om, at det generelt handler om på arbejdspladsen at have en opmærksomhed på hinanden og på mistrivsel.

Bilag

Vejledning - håndtering af misbrug

Punkt 64: 325 praktikaftalen

15.20.04-G01-251-17

Resume

HovedMED-udvalget skal tage beslutning om den fremtidige fordeling af 325 praktikpladser i 2019 og orienteringen omkring anerkendelse af den enkelte arbejdsplads til efterretning. HovedMED-udvalget skal desuden drøfte erfaringer med 325 ordningen for at kvalificere arbejdet i 325 styregruppen,.

Sagsfremstilling

Skanderborg Kommune stiller et antal stillinger til rådighed for Jobcenter Skanderborg, Kompetencecenter Skanderborg og Skanderborg Kommunes ledige og sygemeldte borgere til virksomhedspraktikker, ansættelse med løntilskud og nyttejob. Pladsfordelingen evalueres og revideres en gang årligt. Pladsfordelingen for det kommende år besluttet på årets sidste møde i hovedMED-udvalget.

325 styregruppen indstiller til, at fordelingen af 325 pladser i 2019 bliver som følger:

- Ældre og Handicap: 70 pladser
- Beskæftigelse og Sundhed: 10 pladser
- Børn og Unge: 100 pladser
- Byråds- og Direktionssekretariatet/Fælled: 45 pladser
- Teknik og Miljø: 5 pladser

I alt: 230 pladser

Der indstilles til, at pladsfordelingen på de enkelte fagområder forbliver som i 2018. På Ældre og Handicap efterspørger virksomhedskonsulenterne, at flere af de små plejecentre kommer i spil, da der opleves stor succes med borgere, som er i forløb her. Idet målgruppen til 325 pladserne har ændret sig, efterspørger virksomhedskonsulenterne på Kompetencecenter Skanderborg desuden, at få Staben Kultur, Borger og Plan i spil, da det således vil være muligt at oprette virksomhedspraktikker på biblioteker og i haller.

Tilbage melding på oplevelsen af 325 ordningen

325 styregruppen ønsker en tilbage melding på, hvorledes 325 ordningen opleves i praksis. Styregruppen indstiller derfor til, at hovedMED-udvalget drøfter følgende spørgsmål:

1. Hvilke gevinster oplever du, at 325 ordningen giver dig/din arbejdsplads?
2. Hvilke udfordringer oplever du, at 325 ordningen giver dig/din arbejdsplads?

Orientering om anerkendelse af den enkelte arbejdsplads med 325 virksomhedspraktikker

Virksomhedskonsulenterne på Kompetencecentret planlægger i perioden 15. november til 24. december 2018 et besøg på arbejdspladser med 325 praktikker. Virksomhedskonsulenterne medbringer på deres besøg en spiselig anerkendelse og et kort med "de gode historier", som en anerkendelse af det store stykke arbejde, medarbejderne på den enkelte arbejdsplads udfører. Samtidigt udarbejder Kompetencecentret en undrehistorie til medarbejderportalen og andre intranet på de enkelte fag-områder for at sikre en formidling af de positive fortællinger/historier omkring borgere i 325 praktikker.

Det indstilles, at pladsfordelingen for 2019 besluttet. Det indstilles, at HMU medlemmerne giver en tilbage melding på oplevelsen af 325 ordningen. Det indstilles, at orienteringen

omkring anerkendelse af den enkelte arbejdsplads med 325 virksomhedspraktikker tages til efterretning.

Beskæftigelses - og sundhedschefen indstiller,

- at der træffes beslutning omkring fordelingen af 325 praktikker i 2019
- at hovedMED-udvalget drøfter erfaringer med 325 ordningen for at give tilbagemeldinger til 325 styregruppen
- at orienteringen omkring anerkendelse af den enkelte arbejdsplads tages til efterretning.

Beslutning

Beskæftigelses - og sundhedschef Jørgen Erlandsen orienterede hovedMED-udvalget om rammerne, succesraterne og de gode historier om 325 praktikaftalen i 2017 og 2018.

- HovedMED-udvalget godkendte den fremlagte fordeling af 325 praktikker i 2019
- HovedMED-udvalget drøftede erfaringer med 325 ordningen og havde positive tilbagemeldinger til 325 styregruppen med ros til det store forarbejde, der letter procesen og sikrer, at personer i 325 praktikker kommer til at indgå som en del af hverdagen på arbejdspladsen. HovedMED-udvalget gjorde opmærksom på, at det kræver, at kulturen på arbejdspladsen sikrer et godt forløb.
- HovedMED-udvalget tog orienteringen omkring anerkendelse af den enkelte arbejdsplads til efterretning.

Bilag

Effektmåling på borgere i 325 virksomhedspraktikker i 2016 og 2017

Forbrug vs. fordeling af 325 virksomhedspraktikker

Punkt 65: Udnyttelse af byrådssalen til demokratiprojekter i udkolning og på ungdomsuddannelserne

81.38.04-A00-1-18

Resume

HovedMED-udvalget skal drøfte forslaget om at udnytte byrådssalen til demokratiprojekter i udkolning og på ungdomsuddannelser. Forslaget skal efterfølgende sendes til det nye ungeråd til kvalificering, inden det eventuelt sendes til relevant politisk behandling.

Sagsfremstilling

I efteråret 2017 opstod ideen om at indbyde udkolingen og ungdomsuddannelserne til at bruge byrådssalen på Skanderborg Fælled i forbindelse med demokratiprojekter og samfundsfagsundervisning. Den ide har arbejdsgruppen bestående af: Tina Mønsted, konsulent i Digitalisering og Forretningsudvikling, Robert L. Laursen, (afgående) formand for Ungerådet og elevrådsformand SCU, og Regitze Rans, næstformand i hovedMED-udvalget, arbejdet videre med.

Der er et ønske om at trække flere unge borgere til Skanderborg Fælled, så de bliver bekendt med faciliteterne og får en fortrolighed med at komme i huset. Der er løbende rundvisninger på Fælleden - også for unge mennesker, fx har EUX, STU og skoleklasser været på besøg. De har bl.a. været interesseret i, hvordan Byrådet arbejder, og hvordan det er at arbejde i en politisk ledet organisation. Ønsket er at udvide besøgs- og rundvisningstilbuddet med et tilbud om at bruge faciliteterne på Fælleden, især byrådssalen, i forbindelse med samfundsfags- og demokratiundervisningen i folkeskolens ældste klasser og på ungdomsuddannelserne. Det er en unik mulighed for at få lov til "lege" politikere eller interesseorganisation i rollespil, øve debat og demokratisk/politisk procesarbejde i troværdige omgivelser – i de virkelige omgivelser.

Hovedgrebene i ideen er at:

- Understøtte Byrådets nye vision Mennesker møder mennesker ved, at unge borgere får deres gang på Skanderborg Fælled
- Understøtte folkeskolens §1, stk 3: "Folkeskolen skal forberede eleverne til deltagelse, medansvar, rettigheder og pligter i et samfund med frihed og folkestyre. Skolens virke skal derfor være præget af åndsfrihed, ligeværd og demokrati"
- Understøtte samfundsfagsundervisning i ungdomsuddannelserne
- Øge udnyttelse af faciliteterne på Fælleden.

Undervisningsmateriale til demokratiforløb og politiske temaer eksisterer allerede:

- Rollespil, som giver børn demokratiforståelse www.demokrati-undervisning.dk
- Sæt FNs verdensmål i spil www.verdensmaalene.dk/undervisningeroevelser
- Skolevalgsforløb www.ft.dk/da/undervisning/skolevalg
- Alternativt kan der udvikles særlige Skanderborgprojekter

Potentielt kunne lokale politikere og evt. organisationsrepræsentanter inviteres til at deltage eller lave oplæg i forbindelse med undervisningsforløbene.

Ungerådet er via Robert L. Lauersen orienteret om projektforslaget.

Økonomi

Projektet forventes ikke at koste noget, hvis byrådssalen stilles til rådighed på dage, hvor der i forvejen er opstillet til byrådsmøde.

Indstilling

Næstformanden indstiller,

- at forslaget drøftes i hovedMED-udvalget og sendes til det nye ungeråd til kvalificering, inden forslaget evt. sendes til relevant politisk behandling.

Beslutning

HovedMED-udvalget drøftede forslaget om udnyttelse af Byrådssalen til demokratiprojekter i udkolning og på ungdomsuddannelserne. Forslaget fremsendes til det nye ungeråd til kvalificering, inden det eventuelt sendes til relevant politisk behandling.

Punkt 66: Øget sikkerhed og adgang overalt – indførelse af 2faktorgodkendelse i Skanderborg Kommune

85.15.03-P20-1-18

Resume

HovedMED-udvalget orienteres om tiltag til at øge sikkerhed og adgang til Skanderborg Kommunes systemer ved at indføre 2faktorgodkendelse.

Sagen har været behandlet i koncernledelsen d. 12. november 2018.

Sagsfremstilling

Der indføres 2faktorgodkendelse (2FA) i Skanderborg Kommune. Løsningen indebærer, at medarbejdere, der logger på Skanderborg Kommunes systemer uden for Skanderborg Kommunes administrative netværk, herunder VPN, fremover skal bruge såvel brugernavn / password som en engangskode, der sendes til deres mobiltelefon. Anyconnectløsningen påvirkes ikke af 2faktor-løsningen og kan fremover bruges som hidtil.

Jf. Skanderborg Kommunes ISMS (ledelses- og styringssystem for informationssikkerhed) skal kommunen etablere en tværgående gruppe for informationssikkerhed. Direktionen vedtog d. 2 maj. 2018, at koncernledelsen med tilknytning af Digitaliserings-chefen og IT-chefen udgør Skanderborg Kommunes informationssikkerhedsgruppe.

Der er i disse år en øget bevågenhed på sikring af data mod uautoriseret adgang. Samtidig er der et stadigt større behov for, at medarbejdere kan tilgå data og systemer i kommunen uden nødvendigvis at være på en kommunal PC eller i en kommunal bygning. Det må forventes, at de IT-løsninger, der tilvejebringes til den kommunale sektor i de kommende år, i stadigt større grad forudsætter, at brugerne sikkert kan tilgå dem fra en hvilken som helst PC eller mobiltelefon og et hvilket som helst netværk. Det gælder eksempelvis den ny løsning til folkeskolen AULA.

Tilsvarende er de løsninger, der udgør Office 365 eksempelvis mail, word, filer og lignende, gjort tilgængelige til adgang over internettet.

IT-afdelingen indfører derfor fremgangsmåden 2FA til godkendelse af brugere, der honorerer kravene om sikkerhed og fleksibilitet. Løsningen er testet på brugere i IT og Digitalisering og har her virket problemfrit. Der forventes ikke at være udfordringer med anvendelse af løsningen på lokationer uden for Fælleden.

Brugeroplevelse

Ved indførelsen af 2FA vil brugeren ikke opleve en forandring, når der logges på fra Skanderborg Kommunes administrative netværk, herunder VPN. Når brugeren logger på fra et andet netværk, skal der til gengæld angives en kode, der sendes til brugerens mobiltelefon. For at dette kan lade sig gøre, skal brugeren registrere sit mobilnummer i Skanderborg Kommunes adgangsløsning. Det foregår ved, at brugeren enten får et link tilsendt pr mail eller klikker på det relevante link på medarbejderportalen. Der udarbejdes informationsmateriale til brugerne om dette.

Brugeren kan angive sit Skanderborg Kommune-mobilnummer eller sit private mobilnummer i løsningen. Har brugeren ikke et mobilnummer fra Skanderborg Kommune, skal det private mobilnummer anvendes.

Det er en forudsætning for sikkerheden i løsningen, at brugeren

- har sin telefon låst med en pinkode
- ikke får vist indholdet af SMS-beskeder på sin låseskærm

Fordele

Ved at anvende 2FA-løsningen øger Skanderborg Kommune sin IT-sikkerhed betragteligt, og bringer den i overensstemmelse med best practice på området. Samtidig er Skanderborg Kommune forberedt på implementeringen af AULA og tilsvarende fælleskommunale løsninger, der er på vej fra KOMBIT. Løsningen vil endvidere kunne bruges som del af en selvbetjeningsløsning for nulstilling af passwords, så brugerne selv kan gøre dette uden at behøve at kontakte 7-9-13.

Skanderborg Kommunes anyconnectløsning kan fortsat anvendes som hidtil efter indførelse af to-faktor godkendelsen. Løsningen iværksættes d. 15. december 2018 for administrative brugere. Den kan iværksættes for andre brugertyper efter yderligere aftestning, når behovet opstår. Den etablerede løsning kan endvidere anvendes som selvbetjeningsløsning, når brugerne har glemt deres passwords. Det betyder, at brugere selv kan rekvirere nyt password på alle tidspunkter i døgnet uden assistance fra servicedesken.

Lovgrundlag

-

Indstilling

Økonomichefen indstiller,

- at hovedMED-udvalget tager indførslen af 2faktorgodkendelse til orientering.

Beslutning

HovedMED-udvalget blev af IT-chef Rasmus Ry Nielsen orienteret om tiltag til at øge sikkerhed og adgang til Skanderborg Kommunes systemer ved at indføre 2faktorgodkendelse. HovedMED-udvalget tog orienteringen til efterretning.

Punkt 67: Godkendelse af midlertidigt lokalMED-udvalg Bavnebjerg/Sølund

81.38.04-A00-1-18

Resume

Med denne sag orienteres og godkender hovedMED-udvalget nedsættelsen af et midlertidigt lokalMED-udvalg på Bavnebjerg Bo - og Aktivitetscenter og Landsbyen Sølund.

Sagsfremstilling

I Skanderborg Kommunes budgetforlig 2019 – 2022 er det besluttet at nedlægge en kontraktenhed/kontraktholderstilling i Ældre og Handicap og i forlængelse heraf fusionere de nuværende kontraktenheder Bavnebjerg Bo- og Aktivitetscenter og Landsbyen Sølund. HovedMED-udvalget orienteres og godkender nedsættelse af et midlertidigt lokalMED-udvalg bestående af nuværende lokalMED-udvalg på Bavnebjerg Bo - og Aktivitetscenter og i Landsbyen Sølund.

Det midlertidige lokalMED-udvalg skal, udover at fungere som almindeligt lokalMED-udvalg, i perioden 1. januar – 1. oktober 2019 tjene det hovedformål at sikre en god og vellykket fusionsproces af de to kontraktenheder. LokalMED-udvalget skal også aftale principper og proces for valg af nyt lokalMED-udvalg for de fusionerede enheder pr. 1. oktober 2019.

Det midlertidigt lokalMED-udvalg ønsker at konstituere sig pr. 7. december 2018 for at kunne få aftalt møderække – og proces i perioden januar – oktober 2019.

Indstilling

Direktør Lone Rasmussen indstiller,

- at hovedMED-udvalget godkender indstillingen om etableringen af et midlertidigt lokalMED-udvalg for Bavnebjerg Bo - og Aktivitetscenter og Landsbyen Sølund.

Beslutning

HovedMED-udvalget godkendte indstillingen om etableringen af et midlertidigt lokalMED-udvalg for Bavnebjerg Bo - og Aktivitetscenter og Landsbyen Sølund med en bemærkning om, at det er vigtigt, at principperne og processen for valg af nyt lokalMED-udvalg for de fusionerede enheder skal aftales i enighed.

Bilag

Anmodning om godkendelse af etablering af et interim LMU

Punkt 68: HR-chefen orienterer

81.38.04-A00-1-18

Resume

HR-chefen orienterer

Sagsfremstilling

HR-chefen orienterer. Orienteringen er fast punkt på dagsordnen.

Indstilling

HR-chefen indstiller,

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

Beslutning

HR-chefen orienterede om to aktuelle sager med Arbejdstilsynet.

Punkt 69: Årshjul 2019

81.38.04-A00-1-18

Resume

HovedMED-udvalgets årshjul 2019 er vedlagt og skal tages til efterretning.

Sagsfremstilling

HovedMED-udvalgets årshjul 2019 er vedlagt som bilag til orientering og skal tages til efterretning.

Indstilling

Formanden indstiller,

- at hovedMED-udvalget tager årshjul 2019 til efterretning.

Beslutning

HovedMED-udvalget tog årshjul 2019 til efterretning.

Bilag

Årshjul 2019

Punkt 70: Eventuelt og evaluering af dagens møde

81.38.04-A00-1-18

Resume

Eventuelt og evaluering af dagens møde

Indstilling

Formanden indstiller,

- at dagens møde evalueres og punkter under eventuelt behandles.

Beslutning

HovedMED-udvalget evaluerede dagens møde. Under eventuelt blev det fortsatte fokus på et bæredygtigt samarbejde i lokalMED-udvalgene understreget.