

REFERAT HovedMED-udvalget d. 08-09-2022

Mødedato Torsdag d. 08. september 2022 kl. 08:00

Mødested 1.s.06

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af referat fra ordinært møde i hovedMED-udvalget den 7. juni 2022 samt ekstraordinært møde den 14. juni 2022	3
Godkendelse af dagsorden samt tids- og procesplan for det ordinære møde i hovedMED-udvalget den 14. juni 2022	4
Nyt fra Arbejdsmiljø.....	5
Seminar for hovedMED-udvalget den 17. og 18. november 2022.....	8
Effektiv registrering af krænkende handlinger.....	9
Indledende dialog om medarbejderrettede tiltag i forbindelse med forventede tilpasninger på arbejdspladser	11
Seniorpolitiske indsatser.....	12
Den økonomiske situation i Skanderborg Kommune.....	14
Orientering fra medarbejderrepræsentanterne i hovedMED-udvalget.....	15
Årshjul for hovedMED-udvalget 2022.....	16
Eventuelt og evaluering af det ordinære møde i hovedMED-udvalget den 8. september 2022.....	17

Punkt 40: Godkendelse af referat fra ordinært møde i hovedMED-udvalget den 7. juni 2022 samt ekstraordinært møde den 22. august 2022

81.38.04-A00-1-22

Resume

HovedMED-udvalget skal godkende referatet fra det ordinære møde i hovedMED-udvalget den 7. juni 2022 og fra det ekstraordinære møde den 22. august 2022.

Sagsfremstilling

HovedMED-udvalget skal godkende referatet fra det ordinære møde i hovedMED-udvalget den 7. juni 2022 og fra det ekstraordinære møde den 22. august 2022.

Indstilling

Formanden indstiller,

- at hovedMED-udvalget godkender referatet fra det ordinære møde i hovedMED-udvalget 7. juni 2022 og fra det ekstraordinære møde den 22. august 2022.

Beslutning

Fraværende: Tina Mønsted, Frederik Gammelgaard, Søren Buch, Runa Brøchner

HovedMED-udvalget godkendte referatet fra det ordinære møde i hovedMED-udvalget den 7. juni 2022 samt fra det ekstraordinære møde den 22. august 2022.

Punkt 41: Godkendelse af dagsorden samt tids- og procesplan for det ordinære møde i hovedMED-udvalget den 8. september 2022

81.38.04-A00-1-22

Resume

HovedMED-udvalget skal godkende dagsorden samt tids- og procesplan for det ordinære møde i hovedMED-udvalget den 8. september 2022.

Sagsfremstilling

HovedMED-udvalget skal godkende dagsorden samt tids- og procesplan for det ordinære møde i hovedMED-udvalget den 8. september 2022.

Tids- og procesplan er vedlagt som bilag.

Indstilling

Formanden indstiller,

- at hovedMED-udvalget godkender dagsorden samt tids- og procesplan for det ordinære møde i hovedMED-udvalget den 8. september 2022.

Beslutning

Fraværende: Tina Mønsted, Frederik Gammelgaard, Søren Buch, Runa Brøchner

HovedMED-udvalget godkendte dagsorden samt tids- og procesplan for det ordinære møde i hovedMED-udvalget den 8. september 2022.

Bilag

Tids- og procesplan - september 2022

Punkt 42: Nyt fra Arbejdsmiljø

87.00.10-A21-1-17

Resume

HovedMED-udvalget orienteres med denne sag om status på arbejdsmiljøindsatsen 2. kvartal 2022.

Sagsfremstilling

Status på arbejdsmiljøindsatsen 2. kvartal 2022 indeholder følgende punkter:

1. Årsrapport Sundhedsordningen og Psykologordningen
2. Præsentation af Falck PULS
3. Status Arbejdstilsynet
4. Status sygefravær

Ad. 1 Årsrapport Sundhedsordningen og Psykologordningen

Sundhedsordningen og psykologordningen drives af Falck Healthcare. Sundhedsordningen er et led i kommunens forebyggende indsats, hvor der sættes fokus på de arbejdsrelaterede skader og skavanker, som en del af kommunens medarbejderne har gener af i det daglige. Endvidere arbejdes der med at skabe en større bevidsthed omkring sundheden på arbejdspladsen. Psykologordningen giver medarbejderne mulighed for psykologisk rådgivning og akut krisehjælp med aktuelle psykosociale problemstillinger, som påvirker arbejdsindsatsen negativt.

Årsrapport fra Falck eftersendes. Falck Healthcare deltager på mødet og gennemgår årsrapporten og besvarer spørgsmål.

Ad. 2 Præsentation af Falck PULSE

Falck PULSE præsenteres for hovedMED-udvalget til drøftelse om det eventuelt kan være en nyt forbyggende arbejdsmiljøindsats. Falck beskriver Falck Pulse således:

"Falck Pulse - en investering i sundere medarbejdere og sundere bundlinje.

Falck Pulse er en intelligent platform, der er baseret på nogle få informationer fra medarbejderen kombineret med 300 millioner mandeårs akkumulerede sundhedsdata og måler medarbejdernes sundhedstilstand og motiverer dem til at forbedre den.

Forskning viser, at mange sygdomme kan forebygges ved at være proaktive og hjælper til et sundere og gladere liv.

Med Falck Pulse kombineres digitale og menneskelige indsatser i en helhedsløsning, som muliggør at favne både lokalt og globalt, så hele organisationen understøttes – både geografisk, men også på tværs af funktioner som fx stillesiddende eller fysisk krævende jobfunktioner."

Falck Healthcare deltager på mødet med en kort præsentation.

Ad. 3 Status arbejdstilsynet

Der er pr. 28. juli 2022 givet 79 grønne, 3 gule og 0 røde smileys. De gule smileys er på henholdsvis:

- Sølund (2 påbud)
- Niels Ebbesen Skolen (2 strakspåbud)
- Columbuskolen - (1 påbud)

Påbuddene omhandler:

- Sølund skal sikre, at der laves kemisk risikovurdering: farlige stoffer og materialer - skriftlig vurdering af de farlige stoffer
- Sølund skal sikre, at arbejdet planlægges, tilrettelægges og udføres, så høje følelsesmæssige krav i arbejdet med beboere ikke forringer ansattes sikkerhed eller sundhed på kort eller lang sigt.
- Niels Ebbesen skolen skal sikre, at ansatte ikke udsættes for unødigt støvbelastning ved arbejde i sløjdløkke
- Niels Ebbesen skolen skal sikre, at båndsaften i sløjdløkke er opstillet sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt - herunder sikret mod at vælte.
- Columbuskolen skal sikre, at arbejdet planlægges, tilrettelægges og udføres, så risikoen for vold er effektivt forebygget.

Ad.4 Status sygefravær

Det samlede sygefravær i Skanderborg Kommune er i år 6,32%. Det dækker perioden fra januar til og med juni 2022. Til sammenligning udgjorde sygefraværet for samme periode i 2021 5,58%.

Sygefraværet i de sidste 12 måneder er på 6,69%. 2022 startede med et stigende sygefravær de første fire måneder, hvorefter der er sket et fald i maj og juni sammenlignet med 2021.

Korttidssygefraværet 0-30 udgør 62% og er fortsat den største del af det samlede sygefravær.

Indstilling

Chef for Byrådsbetjening og HR indstiller,

- at hovedMED-udvalget tager orienteringen til efterretning.

Beslutning

Fraværende: Tina Mønsted, Frederik Gammelgaard, Søren Buch, Runa Brøchner

HovedMED-udvalget tog orienteringen om status på arbejdsmiljøindsatsen 2. kvartal 2022 til efterretning, idet hovedMED-udvalget bemærkede, at der kan være behov for erfaringsudveksling og netværksopbygning mellem arbejdsmiljøgrupper på de forskellige institutioner/områder. Byrådssekretariatet og HR ser nærmere på, hvordan det kan understøttes.

Til oplægget om sundhedsordningen v. Falck Healthcare drøftede hovedMED-udvalget særligt antallet af udeblivelser og mulige tiltag i forhold til de medarbejdere, som står for en stor del af udeblivelserne. Byrådssekretariatet og HR drøfter nærmere med Falck Healthcare om mulighederne og melder tilbage til hovedMED-udvalget.

Særligt vedrørende psykologordningen anbefalede hovedMED-udvalget en mere tydelig kommunikation til medarbejderne om trepartssamtaler og vigtigheden heraf, da det opleves, at nogle medarbejdere er utrygge ved disse samtaler. Pjecer om trepartssamtaler er vedhæftet som bilag.

Processen med rekvirering af psykologsamtaler via ledelsen blev også drøftet, og det blev aftalt at Byrådssekretariatet og HR ser nærmere på denne proces og eventuelle andre muligheder. Der var dog enighed om, at det fortsat er vigtigt med forankring på arbejdspladsen via ledelsen.

På baggrund af Falck Healthcares oplæg om Falck Pulse anbefalede hovedMED-udvalget, at Byrådssekretariatet og HR afdækker lignende tilbud og priser, inden der tages endelig stilling til tilbuddet. Der var på mødet enighed om, at Falck Pulse kan være et bidrag i forhold til at skabe sammenhold mellem kolleger om sundhed. I forbindelse med en eventuel implementering af Falck Pulse eller lignende tilbud, anbefalede hovedMED-udvalget, at der udpeges et område, hvor man laver en særlig indsats, med henblik på erfaringsindsamling herfra.

Bilag

HMU_Rapport.pdf

Årsrapport Falck

Trepartssamtaler information til medarbejderen

Trepartssamtaler information til medarbejderen

Trepartssamtaler Psykologens rolle

Punkt 43: Seminar for hovedMED-udvalget den 17. og 18. november 2022

81.38.04-A00-1-22

Resume

HovedMED-udvalget orienteres med dette punkt om det foreløbige program for hovedMED-udvalgets seminar den 17. og 18. november 2022.

Sagsfremstilling

På det ordinære møde den 7. juni 2022 besluttede hovedMED-udvalget, at følgende punkter skal dagsordensættes på det kommende seminar:

- Servicetjek af møderne i hovedMED-udvalget med afsæt i Kodeks for bæredygtigt MED-samarbejde
- Fastholdelse og rekruttering med fokus på forebyggende arbejdsmiljøindsatser.

Servicetjek er foreløbigt programsat som første punkt efter frokosten, og der er afsat ca. 2 timer. Servicetjekket faciliteres af chefkonsulent Stine Tranberg Jensen. Herefter bruges resten af eftermiddagen på emnet om fastholdelse og rekruttering med fokus på forebyggende arbejdsmiljøindsatser. Emnet indledes med oplæg ved en ekstern oplægsholder. HR er aktuelt i dialog med mulig oplægsholder og informerer om status på mødet.

Seminaret afholdes på Hotel Opus i Horsens.

Det færdige forslag til program vil blive sendt til endelig kvalificering og godkendelse ved formandskabet.

Indstilling

Formanden indstiller,

- at hovedMED-udvalget tager orienteringen til efterretning.

Beslutning

Fraværende: Tina Mønsted, Frederik Gammelgaard, Søren Buch, Runa Brøchner

HovedMED-udvalget tog orienteringen til efterretning.

Punkt 44: Effektiv registrering af krænkende handlinger

00.16.00-P30-1-21

Resume

HovedMED-udvalget skal med dette punkt drøfte og godkende forslag til nedsættelse af arbejdsgruppe, som får til opgave at undersøge arbejdsgangene og IT-system til at understøtte registrering af krænkende hændelser ud fra organisationens behov og krav.

Sagsfremstilling

Det har vist sig, at der i organisationen er behov for at undersøge arbejdsgangene med at registrere krænkende handlinger. Der er i dag en opfattelse af, at der bruges forholdsvis mange ressourcer på den enkelte arbejdsplads på at foretage registreringer.

Krænkende handlinger er i denne sammenhæng karakteriseret ved mindre hændelser, hvor skadelidte er i stand til umiddelbart at lægge hændelsen fra sig og ikke har fravær. Der er en nedre grænse for, hvornår en skade kan anerkendes. En forskrækkelse vil ikke umiddelbart kunne anses for en skade, fordi tilstanden ikke har betydning for tilskadekomnes aktuelle og efterfølgende helbredsmæssige tilstand. Ligeledes vil tilstande som frustrationer, vrede og almindelige dagligdags udsving i ens psyke/humør ikke blive anset for en skade.

Når en medarbejder i kommunen oplever en krænkende handling fra en borger, der ikke medfører fravær for medarbejderen, sker der en registrering i InsuBiz. InsuBiz er det skadesanmeldelsessystem, kommunen i dag anvender til registrering af skader og krænkende handlinger. Det foregår i dag ved, at den krænkede medarbejder henvender sig til sin leder eller arbejdsmiljørepræsentant for at få oprettet den krænkende handling i InsuBiz.

Der er institutioner i kommunen, hvor medarbejderne er i større risiko for at blive udsat for en krænkende handling end på andre institutioner. Nogle steder oplever medarbejdere flere krænkende handlinger samme dag. Der opstår derfor en pukke af indberetninger, der skal registreres i InsuBiz af den enkelte leder eller arbejdsmiljørepræsentant.

Landsbyen Sølund har foretaget undersøgelser af mulighederne for at anvende et andet system til at anmelde krænkende handlinger, og har været særligt optaget af forsikringsmodulet fra SafetyNet. SafetyNet anvendes allerede i dag i organisationen på andre fagområder (APV, handlingsplaner og kursusmodul).

Byrådssekretariatet og HR har været i dialog med Landsbyen Sølund for at afdække deres behov for systemunderstøttelse og ændrede arbejdsgange ud fra deres undersøgelser. Endvidere er det den institution i kommunen, der registrerer flest krænkende handlinger og dermed har mest erfaring på området.

Arbejdsgangen med håndtering af krænkende handlinger foregår dels lokalt på arbejdspladsen og dels i Byrådssekretariatet og HR (Arbejdsmiljø og Forsikring). Det betyder, at det anmeldelsessystem, der anvendes til registrering, skal opfylde de behov og krav der er både lokalt og centralt.

Med afsæt i dialogen med Landsbyen Sølund foreslår Byrådssekretariatet og HR, at der nedsættes en arbejdsgruppe, der skal afdække behov og krav til et kommende anmeldelsessystem for krænkende handlinger. Endvidere skal arbejdsgruppen undersøge hvilket IT-system, som bedst opfylder disse behov og krav, med særlig fokus på det nuværende skadesanmeldelsessystem InsuBiz og forsikringsmodul fra SafetyNet.

Arbejdsgruppen sammensættes så repræsentativt som muligt ud fra brugerroller og geografi.

Forslag til arbejdsgruppe

- Lisette Hede Rosenstand, Afdelingsleder Arbejdsmiljø & Forsikring (Tovholder)
- Iben Skov, forsikringskonsulent og administrator af nuværende anmeldelsessystem InsuBiz
- Tina Barløse, Arbejdsmiljøleder og administrator af platformen SafetyNet
- Sarah Kristine Skou Andersen, projektleder i Landsbyen Sølund
- Anne Berggreen, AMR i boenhed i Landsbyen Sølund og medlem af hovedMED-udvalget
- 2 arbejdsmiljørepræsentanter fra øvrige driftsområder
- 2 ledere fra øvrige driftsområder

HovedMED-udvalget udpeger de 2 arbejdsmiljørepræsentanter og de 2 ledelsesrepræsentanter fra de øvrige områder.

Det forventes, at arbejdsgruppen på hovedMED-udvalgets møde i februar 2023 kan præsentere en løsning, som fremadrettet opfylder organisationens samlede krav og behov i forhold til at registrere krænkende handlinger mere effektivt.

Forsikringskonsulent Iben Skov og afdelingsleder Lisette Rosenstand deltager under punktet.

Økonomi

Arbejdsgruppen vil i det kommende arbejde undersøge økonomien, herunder om der vil være øgede udgifter til IT-understøttelse samt komme med forslag til, hvordan finansiering kan ske.

Indstilling

Chef for Byrådsbetjening og HR indstiller,

- At hovedMED-udvalget drøfter og godkender forslag til nedsættelse af arbejdsgruppe, som får til opgave at undersøge arbejdsgange og IT-system til at understøtte registrering af krænkende hændelser ud fra organisationens behov og krav.

Beslutning

Fraværende: Tina Mønsted, Frederik Gammelgaard, Søren Buch, Runa Brøchner

HovedMED-udvalget vedtog,

- at Tina Nicolaisen deltager som repræsentant fra hovedMED-udvalget i en arbejdsgruppe, som får til opgave at undersøge arbejdsgange og IT-system til at understøtte registrering af krænkende hændelser ud fra organisationens behov og krav. Foruden de deltagere, som fremgår af punktet, udpeges en arbejdsmiljørepræsentant mere samt to ledere.

Punkt 45: Indledende dialog om medarbejderrettede tiltag i forbindelse med forventede tilpasninger på arbejdsmarkedsområdet

81.00.00-A26-5-19

Resume

Med dette punkt skal hovedMED-udvalget have en indledende drøftelse om medarbejderrettede tiltag i forbindelse med forventede tilpasninger på arbejdsmarkedsområdet.

Sagsfremstilling

HovedMED-udvalget blev på ekstraordinært møde den 22. august 2022 orienteret om supplerende forandringsforslag til Budget 2023-2026. Forandringerne er endnu ikke politisk vedtaget.

I forbindelse med de ændringer, der forventes at skulle ske som en konsekvens af udgiftsreduktionerne på arbejdsmarkedsområdet, og henset til omfanget heraf, ønskes allerede nu en indledende drøftelse om, hvordan der tages bedst mulig hånd om de medarbejdere, som kan blive berørt af de konkrete forandringer, herunder særligt i forhold til hvilke medarbejderrettede tiltag, der kan tages i brug i den forbindelse.

Afdelingsleder Helle Mohr Therkildsen deltager under punktet.

Indstilling

Formanden indstiller,

- at hovedMED-udvalget drøfter, hvordan der bedst muligt tages hånd om de medarbejdere, som kan blive berørt af de konkrete forandringer, som er afledt af udgiftsreduktionerne på arbejdsmarkedsområdet, herunder særligt hvilke medarbejderrettede tiltag, der kan tages i brug i den forbindelse.

Beslutning

Fraværende: Tina Mønsted, Frederik Gammelgaard, Søren Buch, Runa Brøchner

Afdelingsleder Helle Mohr Therkildsen indledte med at forklare om udgangspunktet for de medarbejderrettede tiltag i forbindelse med organisationsændringer, herunder om forpligtelsen til at forsøge at omplacere berørte medarbejdere og om berørte medarbejders ret til at komme til samtale på opslåede stillinger i kommunen i opsigelsesperioden.

HovedMED-udvalget drøftede relevante medarbejderrettede tiltag herudover, herunder bl.a. rettidig omhu og opmærksomhed, hvis der opstår vakanser inden for berørte områder (dog ikke som et egentligt ansættelsesstop), samt eventuel mulighed for berørte medarbejder at komme i praktik et andet sted i kommunen i opsigelsesperioden, med henblik på afklaring af muligheder fremadrettet. Ledelsen tager hovedMED-udvalgets inputs med i overvejelserne i den videre proces.

Punkt 46: Seniorpolitiske indsatser

81.37.00-A00-1-22

Resume

Med denne sag følger hovedMED-udvalget op på drøftelsen på mødet den 7. juni 2022 om rammeaftale om seniorpolitik og seniorindsatser og beslutter relevante elementer fra rammeaftalen til en retningslinje. Endvidere skal hovedMED-udvalget tage stilling til deltagelse i Seniorpartnerskabet, som er etableret af KL og Forhandlingsfællesskabet.

Sagsfremstilling

Rammeaftale om seniorpolitik

På mødet den 7. juni 2022 drøftede hovedMED-udvalget input til seniorpolitiske indsatser til det videre arbejde med handleplanen for fastholdelse og rekruttering. Endvidere blev der drøftet nedenstående relevante elementer i rammeaftale om seniorpolitik, som skal udmøntes i en retningslinje jf. rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse om personalepolitiske principper, herunder seniorpolitik.

Relevante elementer i rammeaftale om seniorpolitik til drøftelse og beslutning:

- Fastsættelse af hyppighed for drøftelse af kommunens seniorpolitiske indsats. Drøftelsen sker hvert andet år, medmindre hovedMEDudvalget er enige om en anden periode.
- I forbindelse med medarbejderudviklingssamtalen skal seniormedarbejdere have tilbud om en seniorsamtale. HovedMED-udvalget kan efter drøftelse fastlægge, fra hvilken aldersgruppe tilbudspligten indtræder. Udvalget kan ligeledes efter drøftelse fastlægge retningslinjer for indholdet i seniorsamtalen.

Endvidere drøfter hovedMED-udvalget, om den nuværende seniorordning med vilkår om nedgang i tid (maks. 20%) med fuldt pensionsbidrag, som gælder for medarbejdere med ret fra 60 år, skal tilpasses til samme tilbudspligt som for aldersgruppe for seniorsamtalen.

Seniorpartnerskabet

Seniorpartnerskabet er etableret af KL og Forhandlingsfællesskabet, og alle kommuner er inviteret til at blive en del af partnerskabet i arbejdet for en styrket seniorindsats, der skal give seniorer lyst og mulighed for at blive længere i arbejde på tværs af kommunen.

Formålet med Seniorpartnerskabet er at understøtte kommunernes lokale seniorindsatser, samt at udvikle værktøjer og finde løsninger til et langt og godt arbejdsliv for medarbejderne.

Seniorpartnerskabet indebærer et sammenhængende udviklingsforløb faciliteret med ekstern bistand bestående af tre hele udviklingsdage og tre kortere digitale møder henover det næste år. Det giver et fornyet blik på hele processen fra drøftelse af kommunens seniorindsats i hovedMED-udvalget til kulturen på arbejdspladsen, over seniorsamtalen til de nye rammer for arbejdslivet. Endvidere vil de deltagende kommuner få inspiration, nye perspektiver og viden om seniorindsatsen. Der bliver mulighed for at dele erfaringer og viden på baggrund af andre kommuners arbejde med seniorindsatsen. Endelig vil der i forløbet blive udarbejdet konkrete værktøjer til det daglige arbejde med seniorindsatsen. Værktøjerne udvikles med udgangspunkt i kommunernes behov og i de muligheder og udfordringer, der kendes fra hverdagen.

Tilmelding til at deltage i Seniorpartnerskabet sker gennem hovedMED-udvalget. Da tilmeldingsfristen er den 1. september 2022 har formandskabet forhåndsgodkendt, at Skanderborg Kommune tilmelder sig under forudsætning af, at hovedMED-udvalget efterfølgende godkender tilmeldingen.

Målgruppen for udviklingsdagene er arbejdsgrupper med partsrepræsentation for kommunens seniorindsats; HR-ansvarlige, chefer og fællestillidsrepræsentanter samt ledere og tillidsrepræsentanter. 1. udviklingsdag er planlagt til den 11. oktober 2022 og vil foregå vest for storebælt.

Forslag til repræsentation fra Skanderborg Kommune: chef for Byrådsbetjening og HR, 2-3 lederrepræsentanter, 2-3 FTR/tillidsrepræsentanter udpeget af hoved-MEDudvalget. Endvidere vil der blive tilknyttet en HR-konsulent fra Byrådssekretariatet og HR.

Afdelingsleder Helle Mohr Therkildsen og chefkonsulent Stine Tranberg Jensen deltager under punktet.

Indstilling

Chef for Byrådsbetjening og HR indstiller,

- at hovedMED-udvalget drøfter kommunens seniorpolitiske indsats og beslutter relevante elementer fra rammeaftalen om seniorpolitik til en retningslinje, herunder fastsætter hyppighed for drøftelsen, fra hvilken aldersgruppe tilbudspligten om seniorsamtale indtræder og om der skal fastlægges retningslinjer for indholdet i seniorsamtalen.
- at hovedMED-udvalget drøfter om den nuværende seniorordning med ned i tid (maks. 20%) med fuldt pensionsbidrag for medarbejdere med ret fra 60 år skal tilpasses til samme tilbudspligt som for aldersgruppe for seniorsamtalen.
- at hovedMED-udvalget godkender, at Skanderborg Kommune tilmeldes Seniorpartnerskabet og udpeger leder- og medarbejderrepræsentanter til at deltage i udviklingsdagene.

Beslutning

Fraværende: Tina Mønsted, Frederik Gammelgaard, Søren Buch, Runa Brøchner

HovedMED-udvalget drøftede kommunens seniorpolitiske indsats, herunder særligt hvornår tilbudspligten om seniorsamtale skal indtræde, samt den nuværende seniorordning. HovedMED-udvalget bemærkede, at det kan være svært at fastsætte et tidspunkt for samtalen, som vil synes naturligt for alle, men at det samtidig er vigtigt at tilbuddet om en seniorsamtale gives i god tid inden medarbejderens efterløns- og pensionsalder. HovedMED-udvalget bemærkede endvidere, at der skal mere fokus på seniorsamtalerne som et vigtigt værktøj i fastholdelsen af medarbejdere, samt at fastholdelselementer i en seniorstilling ikke kun handler om muligheden for at gå ned i tid, men også kan være fx tilpasning af opgaver og arbejdstidstilrettelæggelsen.

HovedMED-udvalget anbefalede, at Byrådssekretariatet og HR udarbejder et konkret oplæg til en retningslinje, som kan drøftes på hovedMED-udvalgets møde i november.

HovedMED-udvalget vedtog herefter, at Skanderborg Kommune tilmeldes Seniorpartnerskabet og udpegede leder- og medarbejderrepræsentanter til at deltage i udviklingsdagene.

Efter mødet i hovedMED-udvalget har KL sendt besked ud om begrænsning på antal deltagere fra hver kommune grundet stor tilslutning. Det er således kun muligt at tilmelde op til 4 deltagere fra hver kommune. I samråd med formandsskabet for hovedMED-udvalget er det således besluttet, at der deltager en lederrepræsentant, to medarbejderrepræsentanter, og en HR-konsulent i Seniorpartnerskabet. Deltagerne i arbejdsgruppen er: Fællestillidsrepræsentanter og medlemmer af hovedMED-udvalget Anne Deleuran Dahl og Majbritt Landbo, landsbyleder Anne Marie Kruse, Landsbyen Sølund, og chefkonsulent Stine Tranberg Jensen fra Byrådssekretariatet og HR.

Punkt 47: Den økonomiske situation i Skanderborg Kommune

81.38.04-A00-1-22

Resume

HovedMED-udvalget skal under dette punkt orienteres om den økonomiske situation i Skanderborg Kommune.

Sagsfremstilling

HovedMED-udvalget skal under dette punkt orienteres om den økonomiske situation i Skanderborg Kommune.

Punktet er et fast punkt på dagsordenen.

Indstilling

Direktør Asbjørn Friis Jensen indstiller,

- at hovedMED-udvalget tager orienteringen til efterretning.

Beslutning

Fraværende: Tina Mønsted, Frederik Gammelgaard, Søren Buch, Runa Brøchner

HovedMED-udvalget tog orienteringen om den økonomiske situation i Skanderborg Kommune til efterretning.

Punkt 48: Orientering fra medarbejderrepræsentanterne i hovedMED-udvalget

81.38.04-A00-1-22

Resume

Medarbejderrepræsentanterne i hovedMED-udvalget orienterer under dette punkt om aktuelle emner.

Sagsfremstilling

Medarbejderrepræsentanterne i hovedMED-udvalget orienterer under dette punkt om aktuelle emner.

Punktet er et fast punkt på dagsordenen.

Indstilling

Næstformanden indstiller,

- at hovedMED-udvalget tager orienteringen til efterretning.

Beslutning

Fraværende: Tina Mønsted, Frederik Gammelgaard, Søren Buch, Runa Brøchner

Medarbejderrepræsentanterne oplyste, at tilbuddene om temadage for tillidsrepræsentanter ikke er kommet ud til alle tillidsrepræsentanter i kommunen. Tina Barløse forklarede, at de er sendt ud til de tillidsrepræsentanter, som via personaleregistreringen fremgår som tillidsrepræsentant. Det er vigtigt, at lederne sørger for, at der er korrekte data i personaleregistreringen. Byrådssekretariatet og HR drøfter særlig udfordring med lærernes mailadresser med IT.

Medarbejderrepræsentanterne spurgte herudover ind til, om hovedMED-udvalget kan få en kopi af det resumé fra hovedMED-udvalgsmødet, som sendes til ledere i kommunen. Det blev aftalt, at resuméet fremover også sendes til hovedMED-udvalget.

Punkt 49: Årshjul for hovedMED-udvalget 2022

81.38.04-A00-1-22

Resume

HovedMED-udvalget orienteres med dette punkt om årshjul for hovedMED-udvalget 2022.

Sagsfremstilling

HovedMED-udvalget skal med dette punkt orienteres om årshjul for hovedMED-udvalget 2022.

Punktet er et fast punkt på dagsordenen.

Årshjul for 2022 er vedhæftet som bilag.

Indstilling

Formanden indstiller,

- at hovedMED-udvalget tager orienteringen til efterretning.

Beslutning

Fraværende: Tina Mønsted, Frederik Gammelgaard, Søren Buch, Runa Brøchner

HovedMED-udvalget tog orienteringen om årshjul for hovedMED-udvalget 2022 til efterretning.

Bilag

Årshjul for hovedMED-udvalget 2022

Punkt 50: Eventuelt og evaluering af det ordinære møde i hovedMED-udvalget den 8. september 2022

81.38.04-A00-1-22

Resume

HovedMED-udvalget skal med dette punkt drøfte emner under eventuelt og evaluere det ordinære møde den 8. september 2022.

Sagsfremstilling

HovedMED-udvalget drøfter under dette punkt emner under eventuelt og evaluerer det ordinære møde i hovedMED-udvalget den 8. september 2022.

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

Indstilling

Formanden indstiller,

- at hovedMED-udvalget drøfter emner under eventuelt og evaluerer dagens møde.

Beslutning

Fraværende: Tina Mønsted, Frederik Gammelgaard, Søren Buch, Runa Brøchner

HovedMED-udvalget evaluerede dagens møde. Der var ingen særskilte punkter under eventuelt.

I forlængelse af punktet om seniorpolitiske indsatser orienterede afdelingschef Helle Mohr Therkildsen om status på sygefraværsprojektet: Projektet forløber efter planen. Aktuelt bliver KMD-modulet implementeret på skolerne. Herefter bliver det implementeret på de resterende områder i løbet af efteråret. Som supplement til KMD-modulet er der udarbejdet vejledninger/modeller for sygefraværshåndteringen samt inspiration til udfyldelse af mulighedserklæringer. Fraværsmoellerne vil herudover fremadrettet blive præsenteret i forbindelse med god modtagelse af nye ledere, ligesom forventningen er at kunne supplere med e-læring om emnet på et senere tidspunkt. Helle Mohr Therkildsen opfordrede til, at emnet også drøftes i lokalMED-udvalg.

Det er muligt at orientere sig løbende om status på sygefraværet i referaterne fra Økonomi- og Erhvervsudvalgets møder, hvor status på sygefraværet aktuelt er et fast punkt hvert kvartal.

Bilag

Kodeks for bæredygtigt MED-samarbejde