

REFERAT HovedMED-udvalget d. 05-09-2024

Mødedato Torsdag d. 05. september 2024 kl. 08:00

Mødested Byrådssalen

Mødedeltagere Christian Boslev Degn, Anja Nørby Sørensen, Hanne Holstein Ipsen, Henrik Rosenlund Knudsen, Mette Raffo, Karsten Bo Refsgaard, Jeanett Søborg, Asbjørn Friis Grønkær, Ann Minet Andersen, Lars Clement, Frank Larsen, Tina Barløse, Lone Rasmussen, Bonnie Blendvig, Frederik Gammelgaard, Regitse Rans, Majbritt Landbo, Anne Berggren, Tina Nicolaisen, Troels Hiltmar Sønnichsen, Jette Schultz

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af referat fra sidste møde i hovedMED-udvalget.....	3
Godkendelse af dagsorden samt tids- og procesplan for ordinært møde i hovedMED-udvalget.....	4
Nyt fra Arbejds miljø.....	5
Godkendelse af vejledning om ansættelse af unge under 18 år.....	9
Nye krav om registrering af arbejdstid.....	11
Orientering om opdateret Aftale om kontrolforanstaltninger.....	14
Den økonomiske situation i Skanderborg Kommune.....	16
Nyt fra chef for Byrådssekretariatet og HR.....	17
Orientering fra medarbejderrepræsentanterne i hovedMED-udvalget.....	18
Årshjul for hovedMED-udvalget.....	19
Eventuelt og evaluering af det ordinære møde i hovedMED-udvalget.....	20

Punkt 1: Godkendelse af referat fra sidste møde i hovedMED-udvalget

81.38.04-A00-1-24

Resumé

HovedMED-udvalget skal godkende referatet fra det seneste ordinære møde i hovedMED-udvalget.

Sagsfremstilling

HovedMED-udvalget skal godkende referatet fra det seneste ordinære møde i hovedMED-udvalget.

Indstilling

Formanden indstiller,

- at hovedMED-udvalget godkender referatet fra det seneste ordinære møde i hovedMED-udvalget.

Beslutning

Fraværende: Jeanett Søborg

HovedMED-udvalget godkendte referatet fra det seneste ordinære møde i hovedMED-udvalget den 30. maj 2024.

Punkt 2: Godkendelse af dagsorden samt tids- og procesplan for ordinært møde i hovedMED-udvalget

81.38.04-A00-1-24

Resumé

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

Sagsfremstilling

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

Indstilling

Formanden indstiller,

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

Beslutning

Fraværende: Jeanett Søborg

HovedMED-udvalget godkendte dagsorden samt tids- og procesplan for det ordinære møde i hovedMED-udvalget den 5. september 2024.

Bilag

Tids- og procesplan - september 2024

Punkt 3: Nyt fra Arbejdsmiljø

87.00.10-A21-1-17

Resumé

HovedMED-udvalget orienteres under dette punkt om status på arbejdsmiljøindsatsen 2. kvartal 2024. Herudover skal hovedMED-udvalget udpege 2 medlemmer til at deltage i en arbejdsgruppe nedsat i forbindelse med udbud af psykologordningen.

Sagsfremstilling

Status på arbejdsmiljøindsatsen 2. kvartal 2024 indeholder følgende punkter:

1. Årsrapport - Sundhedsordningen og Psykologordningen
2. Status - Arbejdstilsynet
3. Opfølgning på årsstatistik - Arbejdsskader
4. Udbud af psykologordningen
5. Ny arbejdsmiljøpulje
6. Udvikling i sygefraværet

Ad 1) Årsrapport - Sundhedsordningen og Psykologordningen

Opgaven med at drive Sundhedsordningen og Psykologordningen varetages i dag 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 medarbejdere har gener af i det daglige. Derudover er der fokus på at skabe en større bevidsthed omkring sundhed på arbejdspladsen.

Formålet med Sundhedsordningen er:

- At øge sundheden og trivslen hos kommunens medarbejdere
- At forebygge og minimere sygefravær, der skyldes gener i kroppens muskler og led
- At styrke kommunens sundhedsfremmende kultur
- At understøtte kommunens arbejde med sundhed, både praktisk og strategisk.

Formålet med Psykologordningen er:

- At ledelsen i kommunen kan tilbyde deres medarbejdere en hurtig adgang til rådgivning og støtte ved tidlig tegn på mistrivsel. Den psykologiske bistand kan være i forbindelse med aktuelle psykosociale problemer, så som stress, udbrændthed, mobning, omstrukturering m.m. som påvirker arbejdsindsatsen negativt
- At ledelsen kan rekvirere akut krisehjælp. Akut krisehjælp er hurtig hjælp i forbindelse med arbejdsrelaterede alvorlige hændelser, som f.eks. ulykker, vold, trusler eller dødsfald

Bistanden ydes af Falck Healthcare's Rådgivningscenter bestående af psykologer.

Årsrapport fra Falck er vedhæftet som bilag.

Falck Healthcare deltager på mødet og gennemgår årsrapporten og besvarer spørgsmål.

Ad 2) Status - Arbejdstilsynet

Arbejdstilsynet har pr. 1. februar 2024 afskaffet smileyordningen, og det er derfor ikke længere muligt at oplyse om smiley'er, der tidligere er givet i Skanderborg Kommune. Årsagen til afskaffelsen er, at Arbejdstilsynet ikke længere mener, at smileyordningen er fyldestgørende for deres tilsynsarbejde og derved ikke giver et retvisende billede af arbejdsmiljøet.

Pr. 1. juli 2024 er der i stedet kommet et tilsynsindblik. Tilsynsindblikket er et nyt online opslagsværk over virksomhedernes tilsyn og afgørelser, der skaber mere gennemsigtighed om virksomhedernes arbejdsmiljø.

Tilsynsindblikket viser alle danske og udenlandske virksomheder, der har haft besøg af Arbejdstilsynet inden for de seneste seks måneder. Her vil det fremgå, hvis virksomheden har fået afgørelser, og hvilke arbejdsmiljøproblemer afgørelserne drejer sig om. Tilsynsindblikket er ikke opdateret endnu, hvorfor hovedMED-udvalget bliver præsenteret for det på et senere tidspunkt.

Arbejdstilsynet har pr. 4. juli 2024 givet Skanderborg Kommune følgende:

- 8 aftaleforløb
 - Hvis vi indgår i et aftaleforløb med Arbejdstilsynet, skal vi arbejde med at forbedre arbejdsmiljøet inden for en given tidsperiode. Arbejdstilsynet vil i aftaleperioden som udgangspunkt ikke undersøge det forhold, der er mistanke om, yderligere. Ønsker vi ikke at indgå i et aftaleforløb, vil Arbejdstilsynet komme på tilsyn for at undersøge forholdene yderligere. Tilsynet kan resultere i et påbud om at løse arbejdsmiljøproblemet, hvis det viser sig, at arbejdsmiljøreglerne ikke er overholdt
- 3 påbud
 - Et påbud indebærer, at vi som arbejdsplads kan fortsætte arbejdet, men at vi skal finde en permanent løsning på problemet, inden fristen på påbuddet udløber. Arbejdstilsynet vil fastsætte en frist, der er lang nok til at sikre, at arbejdspladserne får den fornødne tid til at finde en god og holdbar løsning på problemet.

Ad 3) Opfølgning på årsstatistik på arbejdsskader

På seneste møde i hovedMED-udvalget var der en række spørgsmål til årsstatistikken på arbejdsskader. HovedMED-udvalget opfordrede til en nærmere gennemgang af tallene for at blive klogere på bl.a.:

- Uddannet/ufaglært personale
- Anciennitet
- Område/arbejdsplads
- Fremgår nogle medarbejdere af statistikken flere gange.

Vedr. Uddannet/ufaglært personale:

I anmeldelsessystemet EASY er der ikke krav om at oplyse uddannelsesniveau. EASY er Arbejdsmarkedets Erhvervssikrings og Arbejdstilsynets fælles system, hvor alle kommuner, regioner, statslige virksomheder mv. fremsender arbejdsskadeanmeldelser til, for at få dem behandlet. Det er derfor ikke muligt at trække en rapport på uddannelsesniveau, da disse data ikke findes.

Skanderborg Kommune har ikke mulighed for at ændre på de data EASY ønsker at indhente i forhold til deres behandling af en arbejdsskadesag.

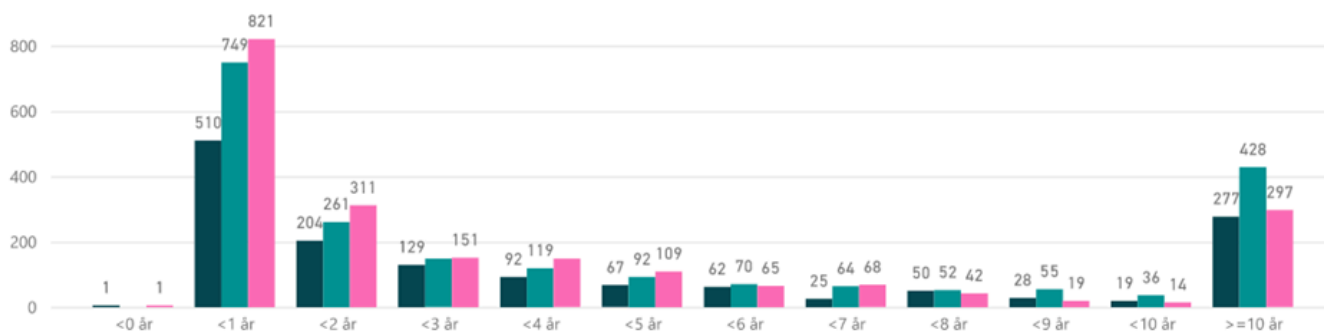
Vedr. Anciennitet (baseret på ansættelsesdatoen) og arbejdsskade:

Oversigt over anciennitet baseret på medarbejdernes ansættelsesdato fremgår herunder.

Det er ikke muligt at gå dybere ned i tallene i forhold til hvor de 821 med under 1 års anciennitet i 2023 er ansat.

Figur 24

Ar ● 2021 ● 2022 ● 2023

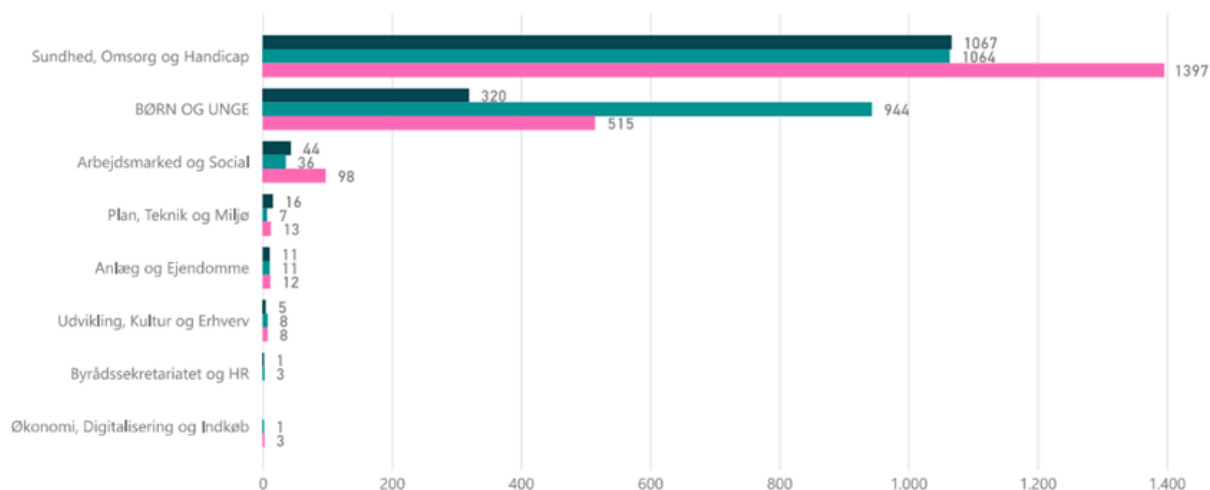


Vedr. Område/arbejdsplads:

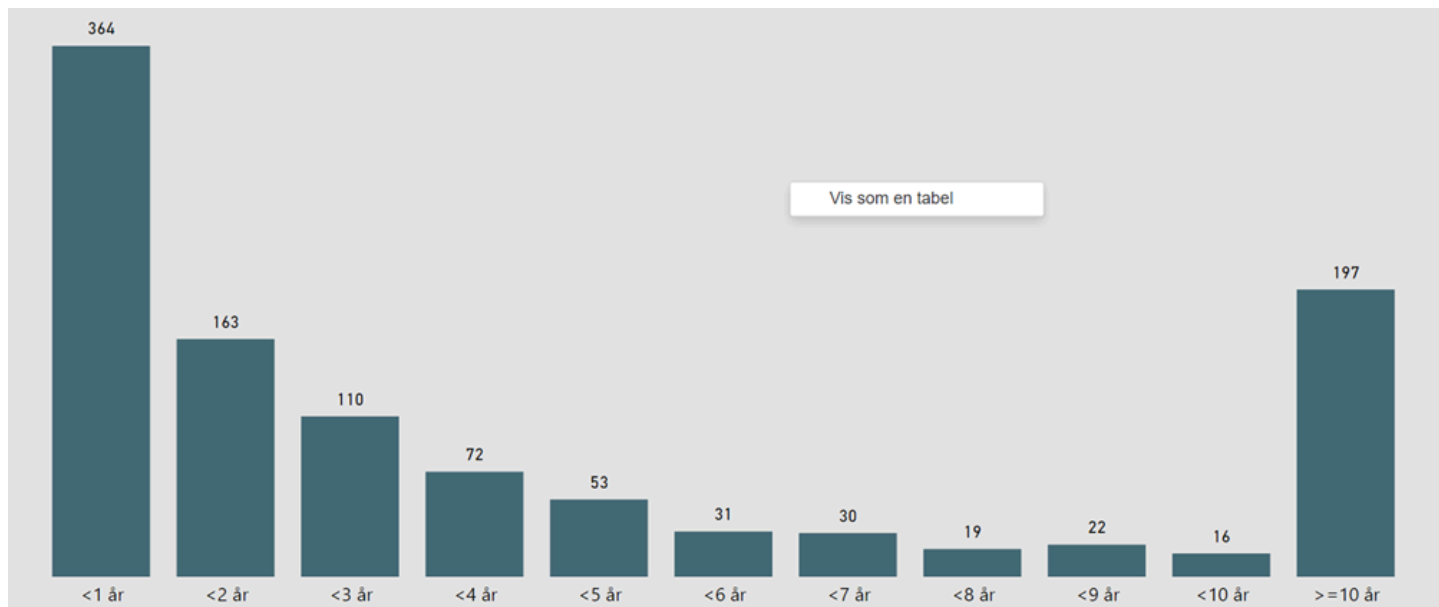
Statistikken over fagområderne viser, at de fleste skader sker i Sundhed, Omsorg og Handicap samt Børn og Unge. Det er muligt for områdeMED-udvalg og lokalMED-udvalg at gå dybere ned i tallene for de enkelte områder og institutioner.

Figur 22

Ar ● 2021 ● 2022 ● 2023



Som eksempel er herunder oversigt over ancienniteten på Sundhed, Omsorg og Handicap:



Vedr. Fremgår nogle medarbejdere af statistikken flere gange?

Den enkelte medarbejder kan fremgå af statistikken flere gange. Som eksempel kan en medarbejder på Sølund opleve udadreagerende borgere dagligt.

De enkelte ledere kan selv få adgang til BI-modullet i InsuBiz, hvor der kan trækkes rapporter på deres organisationsniveau.

Hvert andet år udarbejder Forsikringsafdelingen en skadestatistik, hvor der dykkes ned i data. Skadestatistikken udarbejdes næste gang i 2025 og dækker årene 2023 og 2024. Den aktuelle statistik findes på intranettet: [Skadestatistik](#).

Ad 4) Udbud på psykologordningen

I 2024 køres der udbud af kommunes psykologordning. Arbejdsmiljø og Forsikring står for udbuddet med assistance fra indkøbsafdelingen. Udbudsmaterialet offentliggøres den 24. september 2024 og der er tilbudsfrist for bydende leverandører den 29. oktober 2024.

HovedMED-udvalget bedes udpege 2 medlemmer, der skal deltage i evalueringen af de indkomne tilbud, med henblik på at udvælge en leverandør.

Arbejdsgruppens medlemmer bedes reservere den 7. og 13. november 2024 til evalueringsarbejdet. Den endelige dato bliver endeligt udmeldt efter tilbudsfristen er overstået.

Der forventes kontraktstart i marts 2025.

Ad 5) Ny arbejdsmiljøpulje

jf. Trepartsaftale om løn og arbejdsvilkår bliver det muligt at søge penge til at styrke arbejdsmiljøet. Beskæftigelsesministeriet har lagt rammerne for denne nye arbejdsmiljøpulje og der skal udarbejdes en bekendtgørelse, som sendes i høring. Den foreløbige pressemeddelelse fra KL er vedhæftet som bilag.

Fra KL har vi indtil videre fået disse oplysninger:

- I 2024 udmøntes 52 mio. I 2025 og 2026 udmøntes 82 mio. i hvert år.
- Der bliver tale om en fælles kommunal/regional arbejdsmiljøpulje.
- Det er den juridiske enhed, der kan søge, dvs. kommunen.
- Arbejdsmiljøindsatser forstås i bred forstand, fx kompetenceudvikling, ekstern rådgivning, køb af tekniske hjælpemidler, personale. Herunder indsatser til at støtte opfølgning på Robusthedskommissionens anbefalinger om mere attraktive arbejdspladser, fx bedre introforløb for nyuddannede og bedre muligheder for at fastholde seniorer.
- Der bliver formentlig en nedre grænse på 2 mio. kr. for det beløb, der kan ansøges om.
- Puljen er planlagt til at åbne primo oktober 2024.

Det bliver Arbejdstilsynet, der skal stå for puljen og de midler, der er til rådighed. Der er ikke knyttet en egenbetaling op på ansøgningerne og projekterne skal afsluttes inden for 2 år efter bevilling (med mulighed for forlængelse i op til et ½ år). Jo bredere et felt ansøgningerne dækker, jo større er chancerne for bevilling.

HovedMED-udvalget bliver orienteret igen, når der kommer yderligere information om puljen fra KL.

Ad 6) Status på udvikling i sygefraværet pr. 1. august 2024

Rapport over Skanderborg Kommunes sygefravær er vedhæftet som bilag.

Nedslagspunkter i rapporten:

- Det **samlede sygefravær** pr. 1. august 2024 udgør 6,02 % for perioden 1. januar 2024 - 31. juli 2024. Til sammenligning udgjorde sygefraværet pr. 1. januar 2023 til 31. juli 2023 6,56 %.
- Der er således samlet set sket et fald i sygefraværet for perioden sammenlignet med samme periode i 2023.
- Sygefraværet for **de seneste 12 måneder** (august 2023 - juli 2024) er på 6,65 % og svarer til 290,4 fuldtidsstillinger og 77.266 fraværdsdage.
- **Korttidssygefraværet** (0-14 dage) udgør fortsat 56 % for perioden januar 2024 til juli 2024, og udgør fortsat den største del af det samlede sygefravær.

- På **Børn og Unge-området** er der sket et mindre fald i sygefraværet, som nu er på 5,72 % i 2024. For samme periode i 2023 var fraværet 6,52 %. Som det ses af den vedhæftede rapport er spredningen stor og særligt Daglejen, de selvejende institutioner, Dagtilbud Nord og Hørning Dagtilbud har et højt fravær. Fraværet i Daglejen og Hørning Dagtilbud viser dog en faldende tendens. De 2 selvejende institutioner Søvang og Bifrost er kontaktet med henblik på understøttelse.
- Fraværet på **skoler, specialtilbud og PPR** er ligeledes faldet til 4,99 % mod 6,12 % i 2023.
- I **Sundhed, Omsorg og Handicap** er der også fortsat en faldende tendens på handicapområdet, hvor sygefraværet udgør 7,47 % i perioden 1. januar 2024 - 31. juli 2024. Til sammenligning udgjorde sygefraværet for samme periode i 2023 8,59 %.
- På **ældreområdet** er der en stigning i sygefraværet til 7,22 %, hvor fraværet i 2023 var på 6,77 %.

Personalejuridisk afdeling følger fortsat op på fraværet og har kontakt til kontraktholderområder med særligt højt fravær med henblik på understøttelse generelt og i forhold til konkrete medarbejdere med langtidsfravær - særligt med henblik på understøttelse i de konkrete sygesager.

De nye muligheder i Targit, omkring datatræk og tendenser på hyppigt fravær giver fremadrettet mulighed for en bedre opfølgning og forebyggelse end tidligere. Personalejuridisk afdeling har nu bedre mulighed for at følge det hyppige fravær og derfor skærpet fokus på ledernes opfølgning på hyppigt fravær, hvorfor kontraktholderne kan forvente at blive kontaktet med henblik på understøttelse.

På hovedMED-udvalgets møde i maj måned var der enighed om, at det kommende uddannelsesinitiativ: "Mere nærvær, mindre fravær", som skal udbydes via AKUT-puljemidlerne og som planlægges i samarbejde med Human House, også udbydes til TRIO-grupperne.

Kurserne afholdes den 13. januar, 4. februar og 5. februar 2025. Orientering om kurserne sker via INTRA og via mail til arbejdspladserne.

Indstilling

Chef for Byrådsbetjening og HR indstiller,

- at hovedMED-udvalget tager orientering om status på arbejdsmiljøindsatsen 2. kvartal 2024 til efterretning.
- at hovedMED-udvalget udpeger 2 medlemmer til at deltage i en arbejdsgruppe nedsat i forbindelse med udbud af psykologordningen. Arbejdsgruppen skal se på de indkomne tilbud med henblik på at udvælge en leverandør.

Beslutning

Fraværende: Jeanett Søborg

HovedMED-udvalget tog orienteringen om status på arbejdsmiljøindsatsen 2. kvartal 2024 til efterretning.

I forbindelse med Falcks gennemgang af årsrapporten opfordrede hovedMED-udvalget til at gøre opmærksom på, at Falck også tilbyder gruppesupervisioner. Dette vil ligeledes blive nævnt i det resumé fra mødet, som sendes ud til ledere i Skanderborg Kommune.

Til opfølgningen på årsstatistikken for arbejdsskader blev det oplyst, at ledere har mulighed for at få adgang til modulet Business Intelligence (BI) på Insubiz X-net. På intranettet kan man læse om, hvordan man får adgang til modulet: [Læs om adgang til statistikmodulet BI](#)

HovedMED-udvalget valgte følgende repræsentanter til at deltage i en arbejdsgruppe i forbindelse med udbud af psykologordningen: Anne Berggren og Christian Boslev Degn.

HovedMED-udvalget valgte herudover følgende tre repræsentanter til at deltage i det forberedende arbejde med at vurdere konkrete relevante arbejdsmiljøindsatser og mulighederne for at søge midler fra den nye arbejdsmiljøpulje: Tina Nicolaisen, Majbritt Landbo og Troels Hiltmar Sønnichsen. Der vil efterfølgende blive udpeget en eller flere lederrepræsentanter til at indgå i arbejdet.

Det er muligt at søge midler fra puljen i november 2024 og 2025. HovedMED-udvalget opfordrede til, at de konkrete arbejdsmiljøindsatser, som der eventuelt søges midler til via puljen, målrettes konkrete arbejdspladser.

Bilag

Skanderborg Kommune - HMU oplæg 2024 1.pdf

Pressemeddelelse fra KL - Ny arbejdsmiljøpulje

Fraværersrapport HMU 01082024

Punkt 4: Godkendelse af vejledning om ansættelse af unge under 18 år

00.15.00-A21-1-24

Resumé

Med denne sag indstilles vejledningen for ansættelse af medarbejdere under 18 år i fritidsjobs til godkendelse i hovedMED-udvalget. Vejledningen skal ses som et led i den samlede uddannelsesstrategi.

Sagsfremstilling

HovedMED-udvalget godkendte den 22. februar 2024 kommissoriet for arbejdet med uddannelsesstrategien på velfærdsområderne. Uddannelsesstrategien skal medvirke til at tiltrække medarbejdere bl.a. via fritidsjobs, brancheskift og øget søgning til uddannelserne, som retter sig mod velfærdsområdet.

Et af målene for uddannelsesstrategien er udarbejdelse af en vejledning om ansættelse af unge under 18 år i fritidsjob på velfærdsområdet. Ved ansættelse af unge i fritidsjob introduceres de til job- og uddannelsesmuligheder, således at Skanderborg Kommune forhåbentlig kan tiltrække dem som studerende, praktikanter og senere færdiguddannede medarbejdere i ordinære job på de områder, hvor udfordringen med tiltrækning af arbejdskraft er størst.

Processen

Vejledningen genfremsættes, da hovedMED-udvalget på mødet den 30. maj 2024 besluttede, at vejledningen skulle genfremsættes med opfølgning på følgende:

1. Overvejelser om alternative platforme i forbindelse med rekrutteringsprocessen for at nå ud til de unge
2. Tydeliggørelse af, hvilke opgaver man kan sætte de unge til
3. Tydeliggørelse af forskellen mellem lommepengejob og fritidsjob i vejledningen, herunder forskelle i rekrutteringsprocessen
4. Forsat drøftelse med FOA om aftale om inspirationsstillinger.

Vejledning om fritidsjobs er revideret, bl.a. i henhold til ovenstående punkter:

Ad 1)

Der er tilkøbt en jobbank under Signatur, som giver en let og overskuelig præsentation af ledige fritidsjob fordelt på fagområder og geografisk placering. Arbejdspladsen opretter en beskrivelse af fritidsjobbet, hvorefter ansøgerne kan markere, at de er interesserede i jobbet. For ansøgerne er processen lettere. Ansøgeren opretter en profil via en formular og med et klik kan ansøgerne vise interesse for jobtyper i et geografisk område. Jobbanken forventes implementeret senest ultimo 2024.

Der reklameres desuden for fritidsjobs på skoler og klubber, hvor unge mødes, samt via sociale medier, hvor den unge via en QR-kode kan tilgå jobportalen med fritidsjob.

Dette er beskrevet i vejledningen.

Ad 2)

Der er oplistet eksempler på opgaver til de unge medarbejdere i fritidsjob.

Ad 3)

Det fremgår nu tydeligt, at fritidsjob adskiller sig fra lommepengejob. Lommepengejobs er målrettet unge under 18 år, der har risiko for at blive socialt udsatte, enten som følge af, at de kommer fra familier, der er socialt udsatte eller unge, der er på vej ind på en kriminel løbebane. Vejledningen omhandler således ikke lommepengejob.

Ad 4)

Der er gennemført drøftelser med FOA med henblik på en aftale om inspirationsstillinger målrettet ældre- og sundhedsområdet samt dagtilbudsområdet. De endelige aftaler forventes snart at være på plads.

Evaluering af vejledningen

I efteråret 2025 evalueres vejledningen med inddragelse af de ansatte medarbejdere under 18 år, deres ledere og mentorer med henblik på en eventuel justering af vejledningen.

Afdelingschef Pernille Bang og projektleder Jette Vivian Lorenzen deltog under punktet.

Oplæg fra mødet er vedlagt som bilag.

Indstilling

Chef for Byrådssekretariatet og HR indstiller:

- at hovedMED-udvalget godkender vejledningen om ansættelse af medarbejdere under 18 år.

Beslutning

Fraværende: Jeanett Søborg

HovedMED-udvalget godkendte vejledning om ansættelse af medarbejdere under 18 år med følgende bemærkninger:

HovedMED-udvalget gjorde opmærksom på balancen mellem de arbejdsopgaver som ligger i fritidsjobbet og de øvrige medarbejders arbejdsopgaver. Det blev i den forbindelse drøftet, at de unge medarbejdere skal indgå i et samarbejde med de øvrige medarbejdere, og at arbejdet skal være med til at skabe en interesse for uddannelse og arbejde inden for velfærdsområdet. Det er vigtigt med dialog på arbejdspladserne og forventningsafstemning med fritidsjobberne, så det kommer til at fungere efter hensigten. I forbindelse med udarbejdelsen af vejledningen er det ligeledes drøftet med de faglige organisationer, at der skal være tale om opgaver, som kan give de unge interesse for at arbejde inden for velfærdsområdet, og at der samtidig skal være en god balance i forhold til de øvrige medarbejders faglige opgave.

Det vil i vejledningen blive præciseret, at det aftales på arbejdspladsen, hvilke arbejdsopgaver de unge kan udføre.

Bilag

Vejledning i ansættelse af medarbejdere under 18 år i Fritidsjobs aug24

Oplæg fra HMU-møde 05-09-2024

Punkt 5: Nye krav om registrering af arbejdstid

81.10.00-A00-1-24

Resumé

HovedMED-udvalget orienteres med dette punkt om nye lovkrav om registrering af arbejdstid og skal godkende retningslinje for registrering af arbejdstid i Skanderborg Kommune.

Sagsfremstilling

Den 23. januar 2024 blev der vedtaget en ændring af arbejdstidsloven. Ændringen medfører, at der fra den 1. juli 2024 er krav om, at alle medarbejdere som udgangspunkt skal registrere deres daglige samlede arbejdstid. Formålet er at sikre overholdelse af regler om daglig og ugentlig hviletid samt maksimal ugentlig arbejdstid og kunne dokumentere dette.

Ændringen af arbejdstidsloven er foretaget på baggrund af nyere retspraksis fra EU vedrørende fortolkningen af arbejdstidsdirektivet i forhold til bl.a. registrering af arbejdstid.

Skanderborg Kommune skal sikre, at reglerne implementeres i kommunen, og at der er tilgængelige systemer, som gør det muligt at registrere den daglige arbejdstid for hver enkelt medarbejder.

Det vil fremadrettet indgå i Arbejdstilsynets kontrol, at der findes et system til registrering af arbejdstid, at det reelt bliver anvendt, og at der sker overholdelse af både hviletid og maksimal arbejdstid.

Der er ikke umiddelbart lagt op til en selvstændig sanktion alene for overtrædelse af registreringspligten, men det kan indebære en processuel skadevirkning for arbejdsgiveren i sager om brud på arbejdstidsregler.

Det er vigtigt at præcisere, at de nye krav om registrering af arbejdstid ikke har sammenhæng med eller indflydelse på eventuelle ordninger om fleksibel arbejdstilrettelæggelse, som praktiseres på de enkelte arbejdspladser i kommunen. De nye krav om tidsregistrering i Skanderborg Kommune tjener alene til at overholde de nye lovkrav på en så administrativt enkel måde som muligt.

Personafgrænsning

Tidsregistreringskravet gælder som udgangspunkt alle ansatte. Der er dog mulighed for at undtage "selvtilrettelæggere" fra kravet om registrering af arbejdstiden. Her skal det særligt bemærkes, at begrebet 'selvtilrettelægger' i denne sammenhæng, ikke må forveksles med det tilsvarende begreb i mange overenskomster. I overenskomsterne henviser begrebet alene til, at den enkelte medarbejder ikke er omfattet af vagtplaner. Modsvarende er de selvtilrettelæggere, som kan undtages fra registreringskravet, beskrevet som ansatte, hvor:

- Arbejdstidens længde som følge af særlige træk ved det udførte arbejde ikke kan måles eller fastsættes på forhånd, eller medarbejderen selv kan fastsætte den, og
- Medarbejderen kan træffe selvstændige beslutninger eller har ledelsesmæssige funktioner.

Der skal i udgangspunktet foretages en konkret vurdering af det enkelte ansættelsesforhold.

KL har i brev til kommunerne af 3. juni 2024 oplyst, at "Det må formodes, at chefer og direktører på det kommunale område i mange tilfælde kan undtages for tidsregistrering. Det vil dog altid være en konkret vurdering af det enkelte ansættelsesforhold, og vurderingen på baggrund af ovenstående karakteristika vil ikke kunne foretages for hele personalegrupper. Derfor vil det i sidste ende være op til den enkelte kommune at vurdere, hvem der kan undtages."

KL har tidligere meldt ud, at de afventer eventuelle sager og domme på området, og dermed opbygning af retspraksis, før de vil komme nærmere ind på bl.a. personafgrænsning.

Byrådssekretariatet og HR har været i dialog med andre kommuner om afgrænsningen af de medarbejdere, som er undtaget fra kravet om arbejdstidsregistrering. Det er forskelligt, hvordan kommunerne lægger dette snit.

Direktionen har på møde den 20. august 2024 besluttet, at følgende personalegrupper i Skanderborg Kommune undtages fra kravet om tidsregistrering:

- direktion og chefer ansat på cheftalen
- kontraktholdere

- ledere uden højeste tjenestetid efter en konkret vurdering foretaget af nærmeste chef eller kontraktholder (det er dog ikke relevant at undtage ledere, som allerede indgår i en vagtplan)
- chefkonsulenter efter en konkret vurdering foretaget af nærmeste chef eller leder.

Det skal fremgå af den enkelte medarbejders ansættelsesbrev eller et tillæg til ansættelsesbrevet, at medarbejderen er undtaget fra tidsregistreringskravet.

Om registreringen

Beskæftigelsesministeriet har oplyst, at det er tilstrækkeligt at registrere den samlede daglige arbejdstid, og at det ikke er nødvendigt at registrere komme/gå-tidspunkter. Dette er dog i praksis problematisk i forhold til dokumentation for overholdelse af hviletiden. Der kan derfor være behov for at informere medarbejderne om, at der er en forventning om, at den enkelte medarbejder er opmærksom på overholdelse af den almindelige 11-timers hvileperiode.

Beskæftigelsesministeriet har endvidere oplyst, at medarbejderne kan nøjes med at registrere afvigelser fra den aftalte og/eller skemalagte arbejdstid. Afhængigt af mulighederne i systemet er det således muligt at præudfylde den daglige arbejdstid, og således alene tilføje eventuelle ekstratimer/fravær.

Systemunderstøttelse

Der er en vis grad af metodefrihed i forhold til registreringen af arbejdstiden. Dog skal systemet til tidsregistreringen leve op til følgende overordnede krav:

- Det skal være et objektive og pålideligt system
- Det skal kunne måle den daglige arbejdstid
- Oplysningerne skal være tilgængelige for både medarbejder og leder og skal gemmes i 5 år og 4 måneder. Det gælder også selvom medarbejderen er fratrukket.

Hvis der i forvejen anvendes et vagtplanssystem på arbejdspladsen, og der er mulighed for at registrere evt. afvigelser heri, så vil det som udgangspunkt være tilstrækkeligt.

I Skanderborg Kommune har vi allerede en række systemer, hvor der foretages registrering af arbejdstid, herunder bl.a. Educa (skoler), Calenda (dagtilbud), KMD OPUS Vagtplan (døgnområderne samt Ejendomscenteret), Elbæk og Vejdrup (Entrepreneurgården) og Felix (Ungdomsskolen). Det vurderes umiddelbart, at hvert af de nævnte systemer fuldt ud dækker behovet for både registrering og dokumentation af arbejdstid. Der skal dog være en opmærksomhed på, at registreringspraksis også fremadrettet lever op til kravene til arbejdstidsregistrering.

I forhold til bl.a. administrativt personale og andre personalegrupper, som ikke er omfattet af nogle af ovenstående systemer, vil KMD's system til flekstidsregistrering blive indkøbt. KMD's system dækker behovet for arbejdstidsregistrering.

Kommunikation til medarbejdere og udkast til retningslinje

Til brug for information om de nye krav til registrering af arbejdstid er der udarbejdet et udkast til retningslinje, som skal godkendes i hovedMED-udvalget. Udkast til retningslinje er vedlagt som bilag.

Det forventes, at der i retspraksis udvikler sig nærmere afklaringer om bl.a. minimumskrav til registreringspraksis over tid. I så fald kan der blive behov for at tilpasse retningslinjen på et senere tidspunkt.

Når retningslinjen er godkendt af hovedMED-udvalget vil der blive informeret ud om de nye krav til registrering af arbejdstid. Lederne får i den forbindelse ansvar for at informere samtlige medarbejdere om arbejdstidsregistrering og opfordres samtidig til at orientere om emnet på LMU-møder.

Herudover vil der blive taget stilling til, om registrering af arbejdstid skal indgå som en del af "God modtagelse" af nye medarbejdere.

Dialog og høring

-

Indstilling

Chef for Byrådssekretariatet og HR indstiller,

- at hovedMED-udvalget tager orienteringen om de nye lovkrav om registrering af arbejdstid til efterretning
- at hovedMED-udvalget godkender retningslinje til registrering af arbejdstid i Skanderborg Kommune.

Beslutning

Fraværende: Lone Rasmussen, Jeanett Søborg

HovedMED-udvalget tog orienteringen om nye lovkrav om registrering af arbejdstid til efterretning og godkendte retningslinje for registrering af arbejdstid i Skanderborg Kommune.

Chef for Byrådssekretariatet og HR Henrik Rosenlund Knudsen bemærkede, at der er stillet spørgsmålstegn til arbejdsgiverens ansvar for overholdelse af hviletiden, når medarbejderen selv vælger at arbejde om aftenen og stadig møder tidligt ind næste morgen. Ifølge hviletidsbekendtgørelsen er der tilfælde, hvor den daglige hvileperiode kan fraviges i tilfælde af hjemmearbejde. Det gælder i særlige tilfælde, hvor medarbejderen selv tilrettelægger arbejdstiden og dermed den daglige hvileperiode eller de daglige hvileperioder.

Der var på mødet enighed om, at hvis der kommer yderligere afklaringer fra praksis eller KL, som bevirker, at der er behov for mindre justeringer af retningslinjen, så kan disse foretages uden ny drøftelse i hovedMED-udvalget.

Bilag

Udkast Retningslinje for registrering af arbejdstid i Skanderborg Kommune

Punkt 6: Orientering om opdateret Aftale om kontrolforanstaltninger

81.38.04-A00-1-24

Resumé

HovedMED-udvalget orienteres med denne sag om en opdatering af Aftalen om kontrolforanstaltninger indgået mellem Forhandlingsfællesskabet og KL.

Sagsfremstilling

Aftalen om kontrolforanstaltninger indgået mellem KL og Forhandlingsfællesskabet er revideret ved OK 24, hvor parterne aftalte at præcisere de eksempler på kontrolforanstaltninger, som fremgår af aftalen.

Aftalen om kontrolforanstaltninger blev i 2008 indgået med henblik på at skabe størst mulig tryghed for de ansatte i forbindelse med kommunernes eventuelle anvendelse af kontrolforanstaltninger. Aftalen indebærer således, at kommunen forud for iværksættelsen af nye kontrolforanstaltninger skal informere de ansatte.

Der er ikke foretaget indholdsmæssige ændringer i Aftalen siden 2008. Den teknologiske udvikling har medført nye muligheder for iværksættelse af kontrolforanstaltninger og der var derfor et behov for at opdatere eksemplerne i aftalen, så de blev mere tidssvarende.

KL og Forhandlingsfællesskabet blev i OK 24-forliget endvidere enige om, at parterne ville skabe fornyet opmærksomhed om Aftalen og arbejdsgivers pligt til at informere de ansatte forud for iværksættelse af nye kontrolforanstaltninger. Denne opfordring er sendt videre til medlemsorganisationerne. For en god ordens skyld orienteres hovedMED-udvalget ligeledes om den opdaterede Aftale om kontrolforanstaltninger.

I den opdaterede Aftale er der som eksempler på kontrolforanstaltninger nævnt følgende:

- alkoholtest og urinprøver
- overvågning af ansatte, hvor overvågning fx sker via den ansattes anvendelse af digitale arbejdsredskaber, herunder digitale arbejdsredskaber baseret på kunstig intelligens eller via sikkerhedsudstyr i kommunen
- Anvendelse af GPS, logning af internet/apps mv. ved brug af pc/telefon/tablet mv., videoovervågning, elektroniske nøglekort mv. er eksempler på digitale arbejdsredskaber/sikkerhedsudstyr

Der er ikke tale om en udtømmende liste og det bemærkes i Aftalen, at eksemplerne på digitale arbejdsredskaber/sikkerhedsudstyr ændrer sig i takt med den teknologiske udvikling.

I Skanderborg Kommune gennemføres løbende kontrol af lopoplysninger fra de såkaldt kritiske it-systemer, dvs. SBSYS og fagsystemer, der indeholder følsomme og fortrolige oplysninger og/eller trækker data fra CPR-registeret. HovedMED-udvalget blev orienteret om iværksættelse af denne løbende kontrol på hovedMED-udvalgsmøde den 26. november 2021, hvorefter medarbejderne blev orienteret om samme.

Praksis indtil da var at kontrol af logoplysninger kun blev foretaget ved konkret mistanke om misbrug af adgang til oplysninger i it-systemerne. Den løbende kontrol blev indført med henblik på at leve op til kommunens it-sikkerhedsregler og gældende regler fra andre myndigheder.

Der gennemføres ikke i øvrigt løbende central kontrol af fx GPS-log eller registrering af adgangskort.

Der er dog mulighed for i særlige konkrete tilfælde at hente oplysninger om ansatte fra sådanne systemer, hvis der foreligger en begrundet mistanke om misligholdelse eller strafbare forhold. Der er i sådanne tilfælde ikke krav om, at en sådan kontrolforanstaltning skal være varslet forinden, hvilket også nævnes i Aftalen om kontrolforanstaltninger.

Den opdaterede Aftale om kontrolforanstaltninger er vedlagt som bilag.

Indstilling

Chef for Byrådssekretariatet og HR indstiller,

- at hovedMED-udvalget tager orienteringen til efterretning.

Beslutning

Fraværende: Lone Rasmussen, Jeanett Søborg

HovedMED-udvalget tog orienteringen om den opdaterede Aftale om kontrolforanstaltninger til efterretning.

Bilag

Opdateret Aftale om kontrolforanstaltning OK24

Punkt 7: Den økonomiske situation i Skanderborg Kommune

81.38.04-A00-1-24

Resumé

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

Sagsfremstilling

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

Indstilling

Formanden indstiller,

- at hovedMED-udvalget tager orienteringen til efterretningen.

Beslutning

Fraværende: Lone Rasmussen, Jeanett Søborg

HovedMED-udvalget tog orienteringen til efterretning.

Punkt 8: Nyt fra chef for Byrådssekretariatet og HR

81.38.04-A00-1-24

Resumé

Chef for Byrådssekretariatet og HR Henrik Rosenlund Knudsen orienterer under dette punkt om aktuelle emner.

Sagsfremstilling

Chef for Byrådssekretariatet og HR Henrik Rosenlund Knudsen orienterer under dette punkt om aktuelle emner.

Punktet er et fast punkt på dagsordenen.

Indstilling

Chef for Byrådssekretariatet og HR indstiller,

- at hovedMED-udvalget tager orienteringen til efterretning.

Beslutning

Fraværende: Lone Rasmussen, Jeanett Søborg

Chef for Byrådssekretariatet og HR Henrik Rosenlund Knudsen orienterede om status på planlægning af hovedMED-udvalgets seminar den 21. november samt om planlægning af uddannelsesdagen for MED-organisationen.

Temaet for både hovedMED-udvalgets seminar og uddannelsesdagen for MED-organisationen bliver Fremtidens attraktive arbejdsfællesskab, herunder bl.a. med oplæg fra Komponent på baggrund af en ny rapport om den attraktive arbejdsplads. Dato og program for uddannelsesdagen forventes at blive meldt ud i løbet af september.

HovedMED-udvalget tog orienteringen til efterretning.

Punkt 9: Orientering fra medarbejderrepræsentanterne i hovedMED-udvalget

81.38.04-A00-1-24

Resumé

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

Sagsfremstilling

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

Indstilling

Næstformanden indstiller,

- at hovedMED-udvalget tager orienteringen til efterretning.

Beslutning

Fraværende: Lone Rasmussen, Jeanett Søborg

Medarbejderrepræsentanterne havde ingen punkter til orientering.

Punkt 10: Årshjul for hovedMED-udvalget

81.38.04-A00-1-24

Resumé

HovedMED-udvalget orienteres under dette punkt om årshjul for hovedMED-udvalget.

Sagsfremstilling

HovedMED-udvalget orienteres under dette punkt om årshjul for hovedMED-udvalget.

Indstilling

Formanden indstiller,

- at hovedMED-udvalget tager orienteringen til efterretning.

Beslutning

Fraværende: Lone Rasmussen, Jeanett Søborg

HovedMED-udvalget tog orienteringen til efterretning.

Bilag

Årshjul for hovedMED-udvalget 2024

Punkt 11: Eventuelt og evaluering af det ordinære møde i hovedMED-udvalget

81.38.04-A00-1-24

Resumé

HovedMED-udvalget skal drøfte emner under eventuelt og evaluere det ordinære møde i hovedMED-udvalget.

Sagsfremstilling

HovedMED-udvalget skal drøfte emner under eventuelt og evaluere det ordinære møde i hovedMED-udvalget.

Kodeks for bæredygtigt MED-samarbejde er vedhæftet til evaluering af mødet.

Indstilling

Formanden indstiller,

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

Beslutning

Fraværende: Lone Rasmussen, Jeanett Søborg

Der var ingen punkter under Eventuelt.

Bilag

Kodeks af bæredygtigt MED-samarbejde