

REFERAT HovedMED-udvalget d. 18-11-2022

Mødedato Fredag d. 18. november 2022 kl. 08:00

Mødested Hotel Opus, Horsens

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af referat fra ordinært møde i hovedMED-udvalget den 8. september 2022 samt møde	3
Godkendelse af dagsorden samt tids- og procesplan for det ordinære møde i hovedMED-udvalget d	4
Nyt fra Arbejdsmiljø.....	5
Den årlige arbejdsmiljødrøftelse.....	10
Håndtering af sygefravær - retningslinje og status.....	12
325-aftalen.....	14
Vær med i "En fremtid med fuldtid".....	15
Opsamling på drøftelser på seminarets første dag.....	18
Direktionens UdviklingsSpor.....	19
Den økonomiske situation i Skanderborg Kommune.....	20
Nyt fra Chef for Byrådsbetjening og HR.....	21
Orientering fra medarbejderrepræsentanterne i hovedMED-udvalget.....	22
Årshjul for hovedMED-udvalget 2023.....	23
Eventuelt og evaluering af det ordinære møde i hovedMED-udvalget den 18. november 2022.....	24

Punkt 56: Godkendelse af referat fra ordinært møde i hovedMED-udvalget den 8. september 2022 samt mødet den 28. september 2022

81.38.04-A00-1-22

Resume

HovedMED-udvalget skal godkende referatet fra det ordinære møde i hovedMED-udvalget den 8. september 2022 og fra mødet den 28. september 2022.

Sagsfremstilling

HovedMED-udvalget skal godkende referatet fra det ordinære møde i hovedMED-udvalget den 8. september 2022 og fra mødet den 28. september 2022.

Indstilling

Formanden indstiller,

- at hovedMED-udvalget godkender referatet fra det ordinære møde i hovedMED-udvalget den 8. september 2022 og fra mødet den 28. september 2022.

Beslutning

Fraværende: Frederik Gammelgaard, Tina Mønsted, Jeanett Søborg

HovedMED-udvalget godkendte referatet fra det ordinære møde i hovedMED-udvalget den 8. september 2022 samt fra mødet den 28. september 2022.

Punkt 57: Godkendelse af dagsorden samt tids- og procesplan for det ordinære møde i hovedMED-udvalget den 18. november 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 18. november 2022.

Sagsfremstilling

HovedMED-udvalget skal godkende dagsorden samt tids- og procesplan for det ordinære møde i hovedMED-udvalget den 18. november 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 18. november 2022.

Beslutning

Fraværende: Frederik Gammelgaard, Tina Mønsted, Jeanett Søborg

HovedMED-udvalget godkendte dagsorden samt tids- og procesplan for det ordinære møde i hovedMED-udvalget den 18. november 2022.

Bilag

Tids- og procesplan - november 2022

Punkt 58: Nyt fra Arbejdsmiljø

87.00.10-A21-1-17

Resume

HovedMED-udvalget orienteres med denne sag om status på arbejdsmiljøindsatsen 3. kvartal 2022.

Sagsfremstilling

Status på arbejdsmiljøindsatsen 3. kvartal 2022 indeholder følgende punkter:

1. Status arbejdstilsynet
2. Skoleområdets adgang til intranettet
3. Forslag til forebyggende arbejdsmiljøindsatser
4. Opsamling fra sidste møde i hovedMED-udvalget i forhold til samarbejdet med Falck
5. Status sygefravær pr. 1. oktober 2022
6. Valg til arbejdsmiljøorganisationen

Ad. 1 Status arbejdstilsynet

Der er pr. 26. oktober 2022 givet 73 grønne, 6 gule og 0 røde smileys. De gule smileys er på henholdsvis:

- Sølund
 - Arbejdstilsynet vurderer, om arbejdspladsen skal have en afgørelse om at sikre, at arbejdet planlægges, tilrettelægges og udføres, så risikoen for vold er effektivt forebygget i forbindelse med arbejdet med beboer.
- Plejecenter Præstehaven
 - Arbejdspladsen har overtrådt arbejdsmiljølovgivningens regler om at manuel håndtering af borger, der skal hjælpes op fra gulv, udføres fuldt forsvarligt og uden risiko for pludselige belastninger. Risikoen ved den manuelle håndtering skal undgås ved hensigtsmæssig tilrettelæggelse af arbejdet, herunder brug af tekniske hjælpemidler.
- Bavnebjerg Bo og Aktivitetscenter
 - Arbejdspladsen påbydes at sikre, at arbejdet planlægges, tilrettelægges og udføres, så risikoen for vold er effektivt forebygget. Det skal gøres i forbindelse med arbejdet med borger.
- Columbuskolen
 - Arbejdspladsen påbydes at sikre, at arbejdet planlægges, tilrettelægges og udføres, så risikoen for vold er effektivt forebygget. Det skal gøres i forbindelse med arbejdet med elever på Columbuskolen.
- P B Lundsvej
 - Arbejdspladsen har overtrådt arbejdsmiljølovgivningens regler om at manuel håndtering af borger i eget hjem udføres fuldt forsvarligt. Risikoen ved den manuelle håndtering skal undgås ved hensigtsmæssig tilrettelæggelse af arbejdet, herunder ved brug af tekniske hjælpemidler.
- Entreprenøraftdelingen
 - Arbejdspladsen har overtrådt arbejdsmiljølovgivningens regler om at sørge for, at arbejde med at tromle terræn for ørnebregner ved hjælp af ATV og tromle i alle led udføres således det er sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Ad. 2 Skoleområdets adgang til intranettet

På møde i hovedMED-udvalget den 8. september 2022 blev det nævnt, at der er udfordringer med at lærerne kobles op på deres Skanderborg-mail i personaleregistreringen, og at der også er udfordringer i forhold til læreres adgang til intranettet.

Der har været et møde med IT omkring problematikken. IT arbejder på sagen og vender tilbage, når der er en løsning.

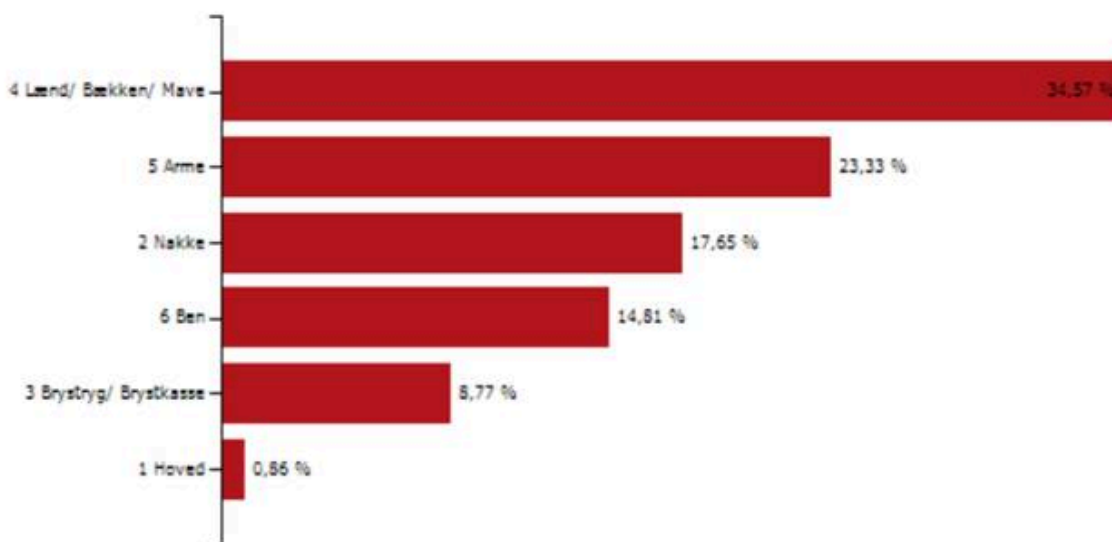
Ad. 3 Forslag til forebyggende arbejdsmiljøindsatser

Et af de nationale mål mellem regeringen og arbejdsmarkedets parter er det ergonomiske arbejdsmiljø: ”Sikkert og sundt ergonomisk arbejdsmiljø - færre skal udsættes for væsentlige fysiske belastninger”. Ambitionen med dette mål er, at arbejdspladser organiserer arbejdet ergonomisk hensigtsmæssigt og anvender tidssvarende tekniske hjælpemidler, og at medarbejderne oplever, at væsentlige fysiske belastninger forebygges. Dette med henblik på at betydeligt færre medarbejdere bliver udsat for væsentlige fysiske belastninger i arbejdet.

I statistikken fra 3i1-handleplanerne udgør ergonomi sammen med arbejdets organisering 29 %.

Af Sundhedsordningens statistik fremgår det at, 12,2 % af de ansatte i Skanderborg Kommune har benyttet ordningen. Det gennemsnitlige antal behandlinger ligger på 7, og der er en stigning i lændeproblematikker siden 2021.

Fordeling af henvisningsårsager i perioden

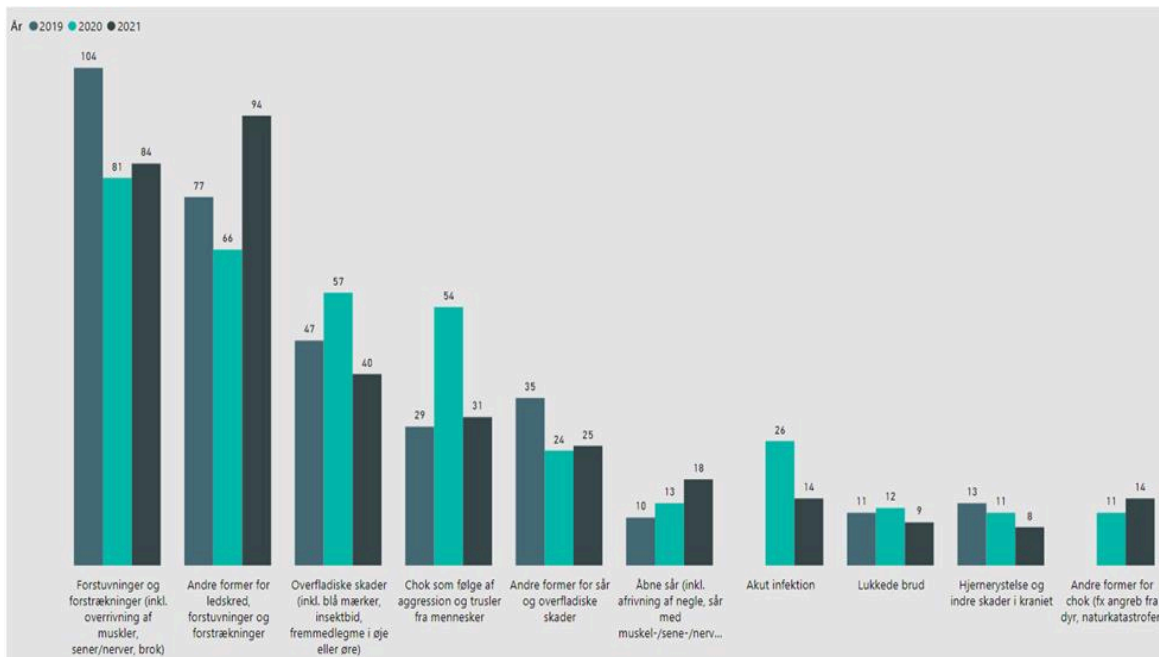


I prioriteret rækkefølge er de 3 største henvisningsårsager følgende:

1. Lænd
2. Arme
3. Nakke

I arbejdsskadestatistikken ses at ”forstuvninger og forstrækninger” samt ”andre former for ledscred, forstuvninger og forstrækninger” er de to hyppigste anmeldte arbejdsskader og her kan ergonomiske skader også fremkomme.

Der har været en mindre stigning i 2021 i begge typer anmeldte arbejdsskader.



Ud fra ovenstående foreslås at anvende en app-løsning, hvor alle medarbejdere får adgang til en online sundhedsscreening, og hvor Skanderborg Kommune derved kan sætte fokus på at nedbringe arbejdsskader, sætte fokus på arbejdsstillinger og medarbejdernes egen sundhed og trivsel.

Da der skal arbejdes med ergonomi lokalt, vil denne løsning være med til at skabe en helhedsorienteret løsning på tværs af funktioner, fx stillesiddende eller fysisk krævende jobfunktioner. Forskning viser, at mange sygdomme kan forebygges, og en af nøglerne kan være proaktivitet og hjælp til et sundere og gladere liv.

Det foreslås, at der nedsættes en arbejdsgruppe bestående af 2 arbejdsmiljørepræsentanter fra hovedMED-udvalget, direktør Lone Rasmussen, arbejdsmiljøleder Tina Barløse og chef for byrådsbetjening og HR Runa Brøchner til at udvælge en relevant app-løsning og forslag til finansiering.

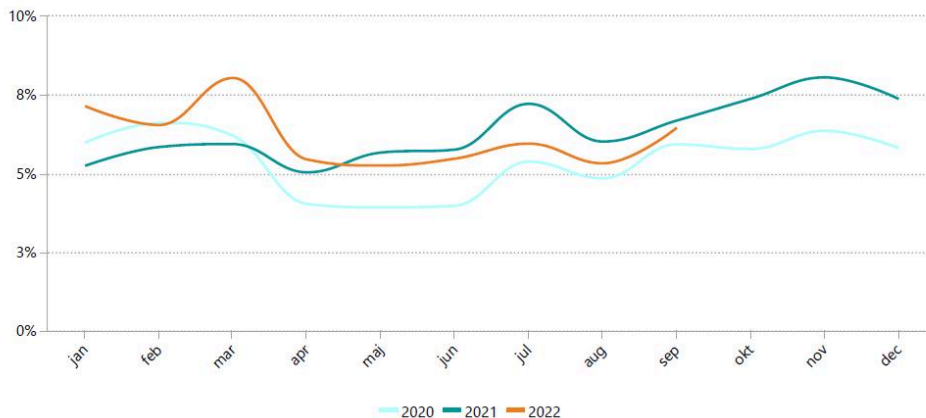
Arbejdsgruppens forslag vil blive forelagt hovedMED-udvalget på et kommende møde i 2023.

Ad. 4 Opsamling fra sidste møde i hovedMED-udvalget i forhold til samarbejdet med Falck

På møde i hovedMED-udvalget den 8. september 2022 blev sundhedsordningen drøftet, herunder bl.a. antallet af udeblivelser og mulige tiltag i den forbindelse. Henset til at 5 medarbejdere står for 25 % af udeblivelserne, har Falck undersøgt, om disse medarbejdere må kontaktes med henblik på at spørge ind til udeblivelserne. Dette er desværre ikke juridisk muligt. På driftsstatusmøderne arbejdes der videre med andre muligheder.

Ad 5 Status sygefravær pr. 1. oktober 2022

Udvikling i sygefraværsprocent



Det samlede sygefravær i Skanderborg Kommune er i år 6,2 %. Det dækker perioden fra januar til og med september 2022. Til sammenligning udgjorde sygefraværet for samme periode i 2021 5,8 %. Sygefraværet i de sidste 12 måneder er på 6,6 %. Der har været et stigende sygefravær i de første fire måneder af 2022, hvorefter sygefraværet har været faldende frem til 1. oktober 2022 sammenlignet med samme periode i 2021.

Korttidssygefraværet 0-14 dage er på 57 % og udgør fortsat den største del af det samlede sygefravær. Bemærk at definitionen på korttidssygefravær er ændret fra 0-30 dage til 0-14 dage.

De nye sygefraværsmodeller og det nye KMD-OPUS modul - udvidet sygefraværsadvisering er med udgangen af oktober 2022 implementeret i alle aftale- og kontraktstyrede enheder. Dette tiltag forventes at kvalificere og understøtte den ledelsesmæssige håndtering af sygefraværet og dermed bidrage til, at sygefraværet vil være faldende på sigt. Der arbejdes videre med flere ledelsesmæssige tiltag i 2023.

Ad. 6 Valg til arbejdsmiljøorganisationen

Retningslinjerne for valg til arbejdsmiljøorganisationen er besluttet i hovedMED-udvalget. Valgperioden er 2 år og skal næste gang foregå i første kvartal 2023. Retningslinjerne og tidsplanen er vedhæftet dagsordenen.

Valg til de enkelte arbejdsmiljøgrupper og lokalMED-udvalgene foregår lokalt. Efter endt valg skal den enkelte leder melde resultatet ind i personaleregistreringen. Vejledning til dette er vedhæftet dagsordenen.

Valg til områdeMED-udvalgene og hovedMED-udvalget foretages digitalt og koordineres af Byrådssekretariatet og HR.

Indstilling

Chef for byrådsbetjening og HR indstiller,

- at hovedMED-udvalget tager orienteringen om status på arbejdsmiljøindsatsen 3. kvartal 2022 til efterretning.
- at hovedMED-udvalget godkender, at der nedsættes en arbejdsgruppe bestående af 2 arbejdsmiljørepræsentanter fra hovedMED-udvalget, direktør Lone Rasmussen, arbejdsmiljøleder Tina Barløse og chef for byrådsbetjening og HR Runa Brøchner. Arbejdsgruppen har til opgave at udvælge en relevant app-løsning til en forebyggende arbejdsmiljøindsats, med henblik på godkendelse på et kommende møde i hovedMED-udvalget i 2023.

Beslutning

Fraværende: Frederik Gammelgaard, Tina Mønsted, Jeanett Søborg

HovedMED-udvalget tog orienteringen om status på arbejdsmiljøindsatsen 3. kvartal 2022 til efterretning, idet hovedMED-udvalget til punkt 2 bemærkede, at udfordringerne med adgang til intranettet gælder skoleområdet generelt, og ikke kun lærere.

HovedMED-udvalget vedtog, at der nedsættes en arbejdsgruppe med deltagere, som foreslået i indstillingen.

Bilag

Sygefraværsudvikling i Skanderborg Kommune pr. 1.10.22.pdf

Valg til arbejdsmiljøorganisationen 2023

Tidsplan for valg til arbejdsmiljøorganisationen 2023

Personaleregistrering (version 3)

Punkt 59: Den årlige arbejdsmiljødrøftelse

87.00.10-A21-1-17

Resume

Med denne sag drøfter og beslutter hovedMED-udvalget indhold i den årlige arbejdsmiljøindsats for 2023.

Sagsfremstilling

HovedMED-udvalget sætter retning for arbejdsmiljøindsatsen for det kommende år.

Et sikkert og sundt arbejdsmiljø er en forudsætning for den gode og attraktive arbejdsplads. Arbejdsmiljøet skal derfor tænkes ind i MED-udvalgenes strategiske arbejde og organisationens strategiske, administrative, personalemæssige og faglige ledelse.

Den samlede arbejdsmiljøindsats tilrettelægges og reguleres igennem den årlige arbejdsmiljødrøftelse, de lovpligtige arbejdspladsvurderinger og årshjulene for hovedMED-udvalget, områdeMED-udvalgene og lokalMED-udvalgene. Sikkerheds- og sundhedsarbejdet på den enkelte arbejdsplads varetages i samarbejde mellem arbejdsgiveren, arbejdslederne og de øvrige ansatte.

HovedMED-udvalget skal ved den årlige arbejdsmiljødrøftelse sætte retning for arbejdsmiljøindsatser for 2023 og følge op på indsatserne i 2022 for at udvikle og sikre gode rammer for et bæredygtigt arbejdsmiljø på kommunens arbejdspladser.

Arbejdsmiljødrøftelsen "Den årlige arbejdsmiljødrøftelse 2022" er vedlagt som bilag. HovedMED-udvalgets arbejdsmiljøindsatsområder er i arbejdsmiljødrøftelsen inddelt i følgende afsnit:

1. Status på arbejdsmiljøindsatser i 2022
2. Forslag til arbejdsmiljøindsatser i 2023
3. Information om MED-organisationens uddannelses tilbud i 2023.

Indstilling

Chef for Byrådsbetjening og HR indstiller,

- at hovedMED-udvalget drøfter og beslutter indhold i den årlige arbejdsmiljøindsats 2023.

Beslutning

Fraværende: Frederik Gammelgaard, Tina Mønsted, Jeanett Søborg

HovedMED-udvalget drøftede og besluttede indhold i den årlige arbejdsmiljøindsats 2023, herunder 1) Opfølgning på 3i1 og 2) Psykologisk tryghed.

HovedMED-udvalget bemærkede til Opfølgning på 3i1, at temaet om knaphedens psykologi også skal inddrages i relation til forebyggelse af stressrelaterede sygdomme.

Bilag

Den årlige arbejdsmiljødrøftelse 2022

Punkt 60: Håndtering af sygefravær - retningslinje og status

81.28.00-A00-1-21

Resume

Med denne sag skal hovedMED-udvalget orienteres om status for implementering af projektet om håndtering af sygefravær samt godkende retningslinje for håndtering af sygefravær i Skanderborg Kommune.

Sagsfremstilling

Status

HovedMED-udvalget er løbende blevet orienteret om projekt Øget indsats for håndtering af sygefravær i Skanderborg Kommune, herunder pilotprojektet på Sølund. Efter gennemførelsen af pilotprojektet på Sølund i marts/april 2022 er der arbejdet med at implementere indsatser og værktøjer til at understøtte den ledelsesmæssige håndtering af sygefraværet i hele kommunen, med henblik på at nedbringe sygefraværet.

Der er indkøbt et nyt KMD-modul - modul Udvidet fraværsadvisering. Modulet skal gøre det nemmere for lederne at følge systematisk op på fraværet ved hjælp af advis'er og handlinger tilknyttet advis'erne, hvilket indebærer forskellige opgaver, der skal håndteres i en fraværsperiode. Fraværsmodulet indeholder desuden muligheder for at udvikle og bruge diverse brevskebeloner, som bliver lagt ind i fraværsmodulet og dermed kan journaliseres hurtigt i personalesagerne.

Samtidig er der udviklet tre modeller for håndtering af fravær. En model for håndtering af for korttidsfravær (3-7-14), for hyppigt fravær og en for langvarigt fravær.

I perioden fra maj 2022 og frem til oktober 2022 er fraværsmodulet og modellerne udrullet i hele Skanderborg Kommune. Der har været afholdt introduktionskurser - ½ dage – for ledere, planlæggere og andre administrative medarbejdere.

På kurserne blev lederne introduceret til hvordan fraværsmodulet bruges og til de tre modeller for hvorledes sygefravær skal håndteres. I december 2023 er der udbudt en ½ temadag i strategisk sygefraværshåndtering for de lokale MED-udvalg, som led i MED-uddannelsens klippekort-modul. Primo 2023 udbydes kurser i den professionelle samtale, og i foråret 2023 planlægges med korte kurser i den personalejuridiske håndtering af de mere komplicerede fraværssager. Lønafdelingen udbyder 3 gange årligt introduktion til fraværsmodulet for nye ledere. I God Modtagelse vil nye ledere fremadrettet blive introduceret til sygefraværspolitikken. Det bliver snarest implementeret i God Modtagelse.

I november måned 2022 orienteres alle medarbejdere i Skanderborg Kommune om de nye retningslinjer for håndtering af fravær og om at der fremadrettet, med virkning fra udgangen af november måned, vil være fraværsoplysninger på medarbejderens lønseddel. Formålet med dette tiltag er at skabe synlighed, åbenhed og overblik over medarbejderens eget fravær.

Endelig arbejdes der løbende med at udvikle og opkvalificere sygefraværdata til brug for den ledelsesmæssige håndtering af sygefraværet. Med virkning fra juni måned 2022 har Byrådssekretariatet og HR overvåget markante udsving i sygefraværstallene på de enkelte områder og arbejdspladser og været i dialog med ledelsen om afklaring af årsager og hvilke tiltag der skulle igangsættes for at nedbringe sygefraværet. Økonomi- og erhvervsudvalget orienteres om udviklingen i sygefraværet hvert kvartal.

I direktionens udviklingsspor for såvel 2022 og 2023 omkring god ledelse og bæredygtig organisation lægges der op til fortsat fokus på sygefraværet, og det forventes ligeledes at kontrakt- og aftaleholdere i deres udviklingskontrakter har lokale mål for nedbringelse af sygefraværet og/eller fastholdelse af et lavt fravær, samt en strategi for at nå målet.

Retningslinje - håndtering af sygefravær

Håndtering af sygefravær er en internt forpligtende retningslinje og ledelsesredskab som forpligter alle ledere i organisationen. Retningslinjen skal følges af alle ledere i organisationen, dels i forhold til de opgaver der følger af fraværsmodulet og de vejledninger og retningslinjer der beskrives i modellerne.

Retningslinjen er vedlagt som bilag.

Afdelingsleder Helle Mohr Therkildsen, Personalejuridisk Afdeling, deltager under punktet.

Indstilling

Formanden for hovedMED-udvalget indstiller,

- at hovedMED-udvalget tager orienteringen om status til efterretning
- at hovedMED-udvalget godkender retningslinjen om håndtering af sygefravær

Beslutning

Fraværende: Frederik Gammelgaard, Tina Mønsted, Jeanett Søborg

HovedMED-udvalget tog orienteringen om status for implementeringen af projektet om håndtering af sygefravær til orientering, og opfordrede samtidig til at emnet om håndtering af sygefravær dagsordenssættes i de enkelte lokalMED-udvalg med henblik på information og lokale drøftelser om sygefraværshåndteringen og -modellerne.

HovedMED-udvalget godkendte retningslinjen om håndtering af sygefravær, og vedtog at retningslinjen skal evalueres igen efter 2 år.

Bilag

Håndtering af sygefravær i Skanderborg Kommune - retningslinje1

Punkt 61: 325-aftalen

15.20.04-G01-251-17

Resume

HovedMED-udvalget skal med dette punkt drøfte og beslutte den overordnede fordeling af 325-pladser for 2023.

Sagsfremstilling

HovedMED-udvalget skal drøfte og beslutte den overordnede fordeling af 325-pladser for 2023.

Styregruppen for 325-aftalen anbefaler, at fordelingen af pladser i 2023 videreføres med samme fordeling som i 2022:

- Børn og Unge: 100 pladser
- Sundhed, Omsorg og Handicap: 70 pladser
- Fælleden: 45 pladser
- Arbejdsmarked og Social: 10 pladser
- Plan, Teknik og Miljø: 5 pladser
- Udvikling, Kultur og Erhverv: 0 pladser

I alt 230 pladser.

Indstilling

Styregruppen for 325-aftalen indstiller,

- at hovedMED-udvalget drøfter og beslutter den overordnede fordeling af 325-pladser for 2023.

Beslutning

Fraværende: Frederik Gammelgaard, Tina Mønsted, Jeanett Søborg

HovedMED-udvalget drøftede og besluttede den overordnede fordeling af 325-pladser for 2023 svarende til det forslag, som fremgår af sagsfremstillingen. HovedMED-udvalget bemærkede, at der fortsat er mange ledige pladser, og at der er behov for at få skabt yderligere opmærksomhed om ordningen internt i kommunen.

Data på 325-praktikforløb er vedhæftet som bilag.

Bilag

Data på 325-praktikforløb

Punkt 62: Vær med i "En fremtid med fuldtid"

00.15.00-A21-10-21

Resume

HovedMED-udvalget skal under dette punkt beslutte, om Skanderborg Kommune skal være en nøglekommune i indsatsen "En fremtid med fuldtid" faciliteret af KL samt Forhandlingsfællesskabet samt i hvilken form.

Sagsfremstilling

Arbejdskraftsmanglen er fortsat stigende, og målet om at få flere medarbejdere op i tid eller på fuldtid er kun blevet mere aktuelt. Med et stort antal kommunale medarbejdere på deltid er potentialt for en indsats stort. Erfaringerne fra nøglekommunerne viser, at det kræver grundig dialog om barrierer og løsninger, og at organisationen giver plads til at prøve noget nyt. Erfaringerne viser også, at det kan lykkes at få flere medarbejdere op i tid, når løsninger findes lokalt på arbejdspladserne.

Der har siden efteråret 2021 været arbejdet med at skærpe fokus på udfordringerne med fastholdelse og rekruttering af arbejdskraft i Skanderborg Kommunes dels med nyt strategispør i Personalepolitikken samt med udarbejdelse af en handleplan for fastholdelse og rekruttering. "Handleplanen for fastholdelse og rekruttering 2022" skal behandles i henholdsvis Økonomi - og Erhvervsudvalget den 23. november 2022 og i Byrådet den 30. november 2022. Som en del af indstillingen til behandlingen peges der på, at der indenfor de afsatte midler på 3 mio. kr. igangsættes pilotprojekter på primært de to store velfærdsområder; Børn og Unge samt Sundhed, Omsorg og Handicap blandt andet med henblik på at udvikle og afprøve fleksible arbejdsformer, digitale løsninger og fleksibel arbejdstid – med fokus på fastholdelse af seniorer, øget arbejdstid (fra deltid mod fuld tid) og øget tid til kerneopgaven/den direkte borgerkontakt.

Skanderborg Kommune deltager med repræsentanter fra hovedMED-udvalget i Seniorpartnerskabet igangsat af KL og Forhandlingsfællesskabet. Seniorpartnerskabet har til formål at sætte yderligere skub under den dagsorden ved i fællesskab at dele viden, erfaringer og sammen finde de løsninger, der skal til for, at man lokalt kan gøre en forskel.

"En fremtid med fuldtid"

KL og Forhandlingsfællesskabet inviterede for 2 år siden kommunerne til at være med i en ambitiøs fælles indsats for at få flere kommunale medarbejdere op i tid. 26 kommuner blev nøglekommuner og 76 arbejdspladser har bidraget i indsatsen. Indsatsen er blevet forlænget, og KL og Forhandlingsfællesskabet åbner derfor nu for, at endnu flere kommuner kan blive nøglekommuner i En Fremtid med Fuldtid. Tilbuddet i runde 2 bygger videre på de mange lovende erfaringer og løsninger fra de nøglekommuner, der har deltaget i første runde. Nøglekommunerne har arbejdet med barriererne for fuldtid og fundet en række løsninger, der som oftest både har fået medarbejdere op i tid og gavnet arbejdsmiljøet og/eller fagligheden.

Der kan læses mere om En fremtid med fuldtid her <https://vpt.dk/projekt/fuldtid-i-kommunerne>

Rammen for forløb

Ved deltagelse får nøglekommunerne faciliteret et forløb, hvor ledere, tillidsvalgte og medarbejdere fra arbejdspladserne identificerer og afprøver hvilke løsninger, der er relevante at igangsætte. Indsatsen retter sig særligt til områder med rekrutteringsudfordringer, fx inden for ældreområdet, rengøring, socialområdet og dagtilbudsområdet. Der er mulighed for, at flere områder kan deltage på fælles forløb.

Der tilbydes to forskellige forløb.

- Et forløb på 2 workshops
- Et forløb på 4 workshops

Indhold i forløb understøttet af KL og Forhandlingsfællesskabet:

- Planlægning af forløbet og facilitering af workshops
- Afprøvede metoder og redskaber
- Ekspertise om deltid/fuldtidsproblematikker
- Ekspertise i løsninger fra andre kommuner og erfaringerne fra vores nabolande

Begge forløb afsluttes derudover med, at nøglekommunen foretager en evaluering og præsentation for resten af kommunen, så erfaringerne og det videre arbejde med indsatsen for at få flere op i tid eller på fuldtid kan spredes til hele kommunen.

Tidsperspektiv

Forankring i MED tager typisk tage 1-2 måneder, hvorefter workshops kan sættes i gang. De 2-4 workshop og hjemmeopgaver gennemføres på en periode over 2-4 måneder. Derefter følger en periode med prøvehandlinger på 2-6 måneder og herefter den afsluttende evaluering og præsentation. At finde løsninger på, hvordan flere medarbejdere kommer op i tid eller på fuldtid kræver tid til dialog og inddragelse på den enkelte arbejdsplads. Tankerne om, hvordan det kan blive mere attraktivt og muligt at gå op i tid eller på fuldtid, skal have tid til at modnes undervejs. Samtidigt må processen ikke blive så lang, at arbejdspladsen og organisationen mister fokus på dagsordenen. Derfor tager et samlet forløb mellem 5 og 10 måneder. Forankring i MED, tager typisk 1-2 måneder, workshops og hjemmeopgaver 2-4 måneder og prøvehandlinger samt den afsluttende evaluering tager, alt efter valgt prøvehandling, 2-6 måneder.

Involvering af organisationen

Der skal udvælges et antal arbejdspladser inden for et eller flere fagområder, der deltager i workshopforløb med dertilhørende hjemmeopgaver og prøvehandlinger. For at sikre en vis volumen bør der som udgangspunkt være deltagelse fra mindst 5 arbejdspladser.

De deltagende arbejdspladser skal have mulighed for at afsætte tid til indsatsen. Det gælder tiden til deltagelse i workshops, og lige så vigtigt, tid til hjemmeopgaver ind imellem workshops. Arbejdspladserne skal også have mulighed for og være klar til at lave prøvehandlinger, dvs. at de ideer, de selv udvikler, prøves af i praksis og gerne med stor volumen.

Tovholder

Kommunen skal udpege en eller flere tovholdere, fx en HR- eller udviklingskonsulent. Tovholderen er nøgleperson for fuldtidsprojektet og bindeled mellem de deltagende arbejdspladser, HMU, HR og øvrige relevante personer i kommunen. Tovholderen understøtter derudover arbejdspladserne, fx hvis der er brug for hjælp til analyse af data fra hjemmeopgaverne eller at skabe kontakt til relevante aktører, der har indflydelse på barrierer og løsninger, fx chefer, HR og økonomi. Dertil har tovholderne en strategisk rolle med at sikre, at der er et godt datagrundlag (baseline og udvikling) for projektet og at den øvrige organisation, fx MED, løbende orienteres og involveres.

Det anbefales, at projektleder for "Handleplan for fastholdelse og rekruttering 2022" chefkonsulent fra HR Stine Tranberg Jensen tilknyttes forløbet som tovholder, hvis det beslutes, at Skanderborg Kommune skal deltage som nøglekommune.

Tilmelding

Deadline for tilmelding er den 16. december 2022

Følgende bilag er tilknyttet sagen:

- Tilmeldingsskabelon
- Forventninger til deltagelse
- Brev til hovedMED-udvalget om forløb i "En fremtid med fuldtid"

Indstilling

Chefen for Byrådssekretariatet og HR indstiller,

- at hovedMED-udvalget beslutter,
 - om Skanderborg Kommune skal være en nøglekommune i indsatsen fra KL og Forhandlingsfællesskabet "En fremtid med fuldtid"
 - om Skanderborg Kommune skal deltage i forløbet med 2 eller 4 workshops
 - om projektleder for "Handleplan for fastholdelse og rekruttering 2022" chefkonsulent fra HR Stine Tranberg Jensen tilknyttes forløbet som tovholder

Beslutning

Fraværende: Frederik Gammelgaard, Tina Mønsted, Jeanett Søborg

HovedMED-udvalget vedtog, at Skanderborg Kommune tilmeldes som en nøglekommune i indsatsen fra KL og Forhandlingsfællesskabet "En fremtid med fuldtid", og at der tilknyttes en konsulent fra Byrådssekretariatet og HR som tovholder.

HovedMED-udvalget drøftede indledningsvist udvælgelsen af de arbejdspladser, som skal deltage i projektet. Byrådssekretariatet og HR går herefter i dialog med relevante chefer fra koncernledelsen.

Bilag

Brev til hovedMED-udvalget om forløb i En fremtid med fuldtid

Forventninger til deltagelse

Tilmeldingsskabelon

Punkt 63: Opsamling på drøftelser på seminarets første dag

81.38.04-A00-1-22

Resume

HovedMED-udvalget skal med dette punkt samle op på drøftelserne på seminarets første dag.

Sagsfremstilling

HovedMED-udvalget skal med dette punkt samle op på drøftelserne på seminarets første dag, under emnerne om henholdsvis klimahandlinger i kommunen og servicetjek af møderne i hovedMED-udvalget.

HovedMED-udvalget skal drøfte, hvad emnerne umiddelbart giver videre anledning til. Der vil blive fulgt op på drøftelsen på møde i hovedMED-udvalget i februar.

Indstilling

Formanden indstiller,

- at HovedMED-udvalget samler op på drøftelserne på seminarets første dag, under emnerne om henholdsvis klimahandlinger i kommunen og servicetjek af møderne i hovedMED-udvalget, og drøfter, hvad emnerne umiddelbart giver videre anledning til.

Beslutning

Fraværende: Frederik Gammelgaard, Tina Mønsted, Jeanett Søborg

HovedMED-udvalget samlede op på drøftelserne på seminarets første dag, herunder om klimahandlinger i kommunen og under servicetjekket af møderne i hovedMED-udvalget.

HovedMED-udvalget vedtog, at klimahandlinger i kommunen dagsordensættes på møde i hovedMED-udvalget i februar måned for at drøfte nærmere om hovedMED-udvalgets bidrag til klimahandlingerne.

Under emnet om servicetjek af møderne i hovedMED-udvalget blev bl.a. drøftet en mentorordning for nye medlemmer af hovedMED-udvalget, udsendelse af dagsorden i bedre tid, vigtigheden af løbende opfølgning på igangsatte tiltag samt tydeligere sammenhæng mellem lokalMED-udvalg, områdeMED-udvalg og hovedMED-udvalg. HovedMED-udvalget vedtog at forsøge med udsendelse af dagsorden 14 dage inden møderne, samt at følge op på drøftelsen igen på møde i hovedMED-udvalget i februar måned.

Punkt 64: Direktionens UdviklingsSpør

81.38.04-A00-1-22

Resume

HovedMED-udvalget skal under dette punkt orienteres om Direktionens UdviklingsSpør (DUS).

Sagsfremstilling

Under dette punkt vil direktionen give en orientering om Direktionens UdviklingsSpør (DUS).

Direktionens UdviklingsSpør (DUS) sætter retning for udviklingen af organisationen det kommende år. Med DUS 2023 fortsættes den retning, som blev sat med Klar til Fremtiden og DUS 2022. Der skal således også i det kommende år være ledelsesmæssig fokus på, hvordan vi hver for sig og i fællesskab imødegår de mange udfordringer og muligheder, som Skanderborg Kommune står overfor.

Direktionen har formuleret to udviklingsspor for 2023, som skal omsættes af kontrakt- og aftaleholdere via udviklingsmål og aftaler. De to spor er:

- Den røde tråd fra politik til virkning for borgeren
- God ledelse og en bæredygtig organisation

DUS er vedhæftet som bilag.

Indstilling

Formanden indstiller,

- at hovedMED-udvalget tager orienteringen til efterretning.

Beslutning

Fraværende: Frederik Gammelgaard, Tina Mønsted, Jeanett Søborg

HovedMED-udvalget tog orienteringen til efterretning.

Oplæg fra mødet om Direktionens UdviklingsSpør (DUS) er vedhæftet som bilag.

Bilag

Direktionens UdviklingsSpør 2023

Direktionens UdviklingsSpør (DUS)

Punkt 65: 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: Frederik Gammelgaard, Tina Mønsted, Jeanett Søborg

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

Punkt 66: Nyt fra Chef for Byrådsbetjening og HR

81.38.04-A00-1-22

Resume

Chef for Byrådsbetjening og HR Runa Brøchner orienterer under dette punkt om aktuelle emner.

Sagsfremstilling

Chef for Byrådsbetjening og HR Runa Brøchner orienterer under dette punkt om aktuelle emner.

Punktet er et fast punkt på dagsordenen.

Indstilling

Chef for Byrådsbetjening og HR indstiller,

- at hovedMED-udvalget tager orienteringen til efterretning.

Beslutning

Fraværende: Frederik Gammelgaard, Tina Mønsted, Jeanett Søborg

Chef for Byrådsbetjening og HR Runa Brøchner orienterede om første møde i seniorpartnerskabet på tværs af kommuner. Mødet gav bl.a. inspiration i forhold til nyt materiale og information om seniorordninger og mulighederne i rammeaftalen.

Runa Brøchner orienterede endvidere om, at der har været forhandlinger med de faglige organisationer om en ny aftale om vilkår for tillidsvalgte medarbejdere. Det har desværre ikke været muligt at opnå enighed, hvorfor det fortsat er bilag 6 til den gamle MED-aftale, som er gældende.

Punkt 67: 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: Frederik Gammelgaard, Tina Mønsted, Jeanett Søborg

Mette Munk oplyste, at hun efter det aktuelle møde træder ud af hovedMED-udvalget. Mette Munks nuværende suppleant Mette Raffo træder ind i stedet for.

Punkt 68: Årshjul for hovedMED-udvalget 2023

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 2023.

Punktet er et fast punkt på dagsordenen.

Årshjul for 2023 er vedhæftet som bilag.

Indstilling

Formanden indstiller,

- at hovedMED-udvalget tager orienteringen til efterretning.

Beslutning

Fraværende: Frederik Gammelgaard, Tina Mønsted, Jeanett Søborg

HovedMED-udvalget tog orienteringen om årshjul for hovedMED-udvalget 2023 til efterretning.

Bilag

Årshjul for hovedMED-udvalget 2023

Punkt 69: Eventuelt og evaluering af det ordinære møde i hovedMED-udvalget den 18. november 2022

81.38.04-A00-1-22

Resume

HovedMED-udvalget skal med dette punkt drøfte emner under eventuelt og evaluere det ordinære møde den 18. november 2022.

Sagsfremstilling

HovedMED-udvalget drøfter under dette punkt emner under eventuelt og evaluerer det ordinære møde i hovedMED-udvalget den 18. november 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: Frederik Gammelgaard, Tina Mønsted, Jeanett Søborg

HovedMED-udvalget evaluerede dagens møde.

Kommunaldirektør Lars Clement orienterede om, at tre kommissorier for analyser af besparelser skal drøftes i koncernledelsen og fremlægges for Økonomi- og Erhvervsudvalget den 14. december 2022. Når kommissorierne er drøftet i koncernledelsen vil hovedMED-udvalget få tilsendt kommissorierne med mulighed for at fremsætte bemærkninger inden for en angiven frist.

Bilag

Kodeks for bæredygtigt MED-samarbejde