

REFERAT HovedMED-udvalget d. 03-09-2020

Mødedato Torsdag d. 03. september 2020 kl. 08:30

Mødested Byrådssalen

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af referatet fra det ordinære møde i hovedMED-udvalget den 15. juni 2020.....	3
Godkendelse af dagsorden samt tids - og procesplan for det ordinære møde i hovedMED-udvalget c	4
Nyt fra arbejdsmiljø.....	5
Program for seminar i hovedMED-udvalget den 19/20 november 2020.....	10
Revidering af procedureretningslinjer.....	11
Jobbank i Skanderborg Kommune.....	13
3i1 APV, trivsels - og ledelsesevaluering.....	15
Anvendelse af AKUT-midler i 2020.....	17
Borgeres optagelser af kommunens medarbejdere.....	19
Strategisk lederrekruttering 2020.....	21
Ligestillingsredegørelsen 2020.....	23
Koncernchef for HR-staben orienterer.....	26
Medarbejderrepræsentanterne i hovedMED-udvalget orienterer.....	27
Årshjul for hovedMED-udvalget 2020.....	28
Eventuelt og evaluering af det ordinære møde i hovedMED-udvalget den 3. september 2020.....	29

Punkt 42: Godkendelse af referatet fra det ordinære møde i hovedMED-udvalget den 15. juni 2020

81.38.04-A00-1-20

Resume

HovedMED-udvalget skal godkende referatet fra det ordinære møde i hovedMED-udvalget den 15. juni 2020.

Sagsfremstilling

HovedMED-udvalget skal med dette punkt godkende referatet fra det ordinære møde i hovedMED-udvalget den 15. juni 2020.

Indstilling

Formanden indstiller,

- at hovedMED-udvalget godkender referatet fra det ordinære møde i hovedMED-udvalget den 15. juni 2020.

Beslutning

Fraværende: Anton Madsen, Anne Grete Nydam, Lone Rasmussen

HovedMED-udvalget godkendte referatet fra det ordinære møde i hovedMED-udvalget den 15. juni 2020.

Punkt 43: Godkendelse af dagsorden samt tids - og procesplan for det ordinære møde i hovedMED-udvalget den 3. september 2020

81.38.04-A00-1-20

Resume

HovedMED-udvalget skal godkende dagsorden samt tids - og procesplan til det ordinære møde den 3. september 2020.

Sagsfremstilling

HovedMED-udvalget skal godkende dagsorden samt tids - og procesplan til det ordinære møde den 3. september 2020.

Tids - og procesplan er vedhæftet som bilag.

Indstilling

Formanden indstiller,

- at hovedMED-udvalget godkender dagsorden samt tids - og procesplan til det ordinære møde i hovedMED-udvalget den 3. september 2020.

Beslutning

Fraværende: Anton Madsen, Anne Grete Nydam, Lone Rasmussen

HovedMED-udvalget godkendte dagsorden samt tids - og procesplan til det ordinære møde i hovedMED-udvalget den 3. september 2020.

Bilag

Tids - og procesplan for mødet i hovedMED-udvalget den 3. september 2020

Punkt 44: Nyt fra arbejdsmiljø

87.00.10-A21-1-17

Resume

HovedMED-udvalget orienteres om status på arbejdsmiljøindsatsen 2. kvartal 2020.

Sagsfremstilling

Status på arbejdsmiljøindsatsen 2. kvartal 2020 indeholder følgende punkter:

1. Indsats "Nedbringelse af arbejdsskader"
2. Arbejdstilsynet
3. Status sygefravær
4. Psykologisk bistand
5. Sundhedsklinikken

Ad. 1 Indsats "Nedbringelse af arbejdsskader"

"Brug af cykelhjelm reducerer risikoen for hovedskader med ca. 50 %. Det viser et stort studie med over 64.000 tilskadekomne cyklister.

Fra 2015-2019 rapporterede politiet 633 cyklister med alvorlige hovedskader. Da mange trafikulykker med cyklister ikke anmeldes til politiet, er der dog et stort mørketal.

52 cyklister døde som følge af deres hovedskader i perioden 2015-2019" (Kilde: Vejdirektoratet).

"Hvert år er der over 2.600 cyklister, som er i kontakt med skadestuen med hoved- og halslæsioner. Skadernes alvorlighedsgrad varierer dog meget." (Kilde: Danmarks Statistik, 2014-2018).

Efter RABB-besøgene på ældreområdet blev det konstateret, at meget få medarbejdere ønsker at bruge cykelhjelm hverken på almindelige - eller på elcykler. Der har tidligere været undersøgt, om der fandtes retningslinjer om "brug af cykelhjelm". Som et forebyggende tiltag foreslås, at der i 2020 sættes fokus på de gode cykelvaner.

HR planlægger en forebyggende kampagne under overskriften "De gode cykelvaner":

- Kontakt til områdeMED-udvalget i Ældre og Handicap
- Kontakt til ældreområdets ledere
- Materiale omkring "De gode cykelvaner"

Ad. 2 Arbejdstilsynet

Der er pr. dags dato givet 99 grønne, 4 gule og 1 rød smileys. Den røde smiley og de gule smileys er fordelt på 4 arbejdspladser i børn og unge og 1 i handicapområdet. Påbudene omhandler indeklima, kemi, ergonomi og undersøgelse af ulykker. Begge sager om ulykker er bragt i orden og afsluttet.

Ad. 3 Status sygefravær

Sygefraværet i Skanderborg Kommune er ultimo juli 2020 på 5,06 % og var på 5,86 % i samme periode i 2019.

Af de aktuelle tal fra TARGIT fremgår det, at sygefraværet på de enkelte aftale- og kontraktstyrede enheder hovedsagelig viser en faldende tendens i forhold til samme periode i 2019. Sygefraværet på de enkelte aftale- og kontraktstyrede enheder fremgår af vedlagte bilag ”HMU-rapport august 2020”.

Det korte sygefravær (0-30 dage) ultimo juli 2020 udgør 57,39% og er faldende sammenlignet med de sidste tre år. Fraværprocenterne viser en mindre stigning for varighedsperioder med mere end 30 dages sygefravær.

Der er fortsat potentiale i forhold til at yderligere reducere det korte sygefravær.

En del af korttidsfraværet kan forebygges, og reduceres ved at tage en åben dialog med medarbejdere samt aftale konkrete tiltag med henblik på at finde en løsning på reducere af hyppigt fravær fra arbejdet. En del af opfølgningen på det korte fravær mangler handleplaner, hvor konkrete løsningsforslag bliver drøftet og sat i værk.

Det skal i lighed med tidligere bemærkes, at de aktuelle tal fra TARGIT skal tages med forbehold, da sygefravær i forbindelse med COVID-19 ikke indgår i sygefraværprocenterne. Dette gør sig gældende for de kommuner, som anvender KMD-OPUS, da COVID-19 fravær registreres som ”tjenestefri” og ikke som ”sygdom”.

Sygefraværet på ældreområdet

På ældreområdet udgør sygefraværet 6,5% for de seneste 12 måneder (august 2019 – juli 2020), svarende til 13.851 sygefraværdsdage - omregnet til 51,2 fuldtidsstillinger. Korttidssygefraværet i 2020 for de første 7 måneder udgør 48 % af det samlede sygefravær.

I perioden januar til juli 2020 udgør sygefraværet 6,41% og med et sygefravær på 8,04% i samme periode i 2019.

Sygefraværet i 2020 viser et markant fald i forhold til samme periode i 2019. Tilsvarende viser tallene for sygefravær de seneste 12 måneder et fald til 7,12% og med et sygefravær på 7,96% for samme periode fra august 2018 til juli 2019.

Tre af fire plejedistrikter har nedbragt deres sygefravær i de første 7 måneder af 2020 i forhold til samme periode i 2019. For alle tre plejedistrikter er der tale om en væsentlig reduktion af sygefraværet.

Sygefraværet på handicapområdet

På handicapområdet udgør sygefraværet 6,8% for de seneste 12 måneder (august 2019 - juli 2020), svarende til 14.049 sygefraværdsdage - omregnet til 53,5 fuldtidsstillinger. Korttidssygefraværet i 2020 har for de første 7 måneder udgjort 53% af det samlede sygefravær.

I perioden januar til juli 2020 udgør sygefraværet 7,62% og med et sygefravær på 7,26% i samme periode i 2019.

Sygefraværet de seneste 12 måneder (august 2019 – juli 2020) udgør 7,69% i forhold til 7,28% for samme periode i 2019.

Landsbyen Sølund har fortsat et højt sygefravær. Sygefraværet for Landsbyen Sølund har i perioden januar – juli 2020 været på 8,36% og med 7,96% i samme periode i 2019.

Landsbyen Sølund har fået afslag på sin ansøgning om midler fra puljen ”Sygefravær på offentlige arbejdspladser” til en indsats, som skulle løbe over flere år. Der bliver lige nu, i et samarbejde mellem Sølunds ledelse og HR-staben, drøftet flere forskellige indsatser, som kan sættes i værk for at nedbringe sygefraværet. Der skal blandt andet arbejdes med at styrke ledelsen/ledelseskæden, arbejdes med kultur og adfærd samt forstærket fokus på kerneopgaven og mere systematik i opfølgning på sygefraværet. Der arbejdes med en model, hvor Sølund vil være pilotprojekt, således at viden og nye værktøjer efterfølgende kan bredes ud i hele organisationen.

For Socialpsykiatrien har sygefraværet har i perioden januar – august 2020 været 7,24% i forhold til 4,87% i samme periode i 2019. Der er tale om en stigning, som vil kræve opmærksomhed med henblik på iværksættelse af ledelsesmæssige tiltag for at stoppe denne udvikling.

Ad.4 Psykologbistand

Siden den 1. marts 2019 har Skanderborg Kommunes medarbejdere haft mulighed for at benytte psykologbistand til arbejdsrelaterede trivselsproblemer og hændelser, som påvirker arbejdsindsatsen og medfører sygemelding. Formålet med psykologordningen er at yde tidlig indsats i forhold til de medarbejdere, som er i risikogruppe for en længerevarende sygemelding på grund af arbejdsrelateret stress og mistrovel. Arbejdsrelaterede trivselsproblemer kan f.eks. være udbrændthed, samarbejdsproblemer, mobning, omstrukturering samt afskedigelser.

Der er indgået aftale med Falck Healthcare om psykologbistand ved arbejdsrelaterede problemer af psykosocial karakter. Der er tale om en forsøgsperiode på 2 år og som udløber den 28. februar 2021. Ordningen er været finansieret med centrale midler med årlig 400.000 kr.

Psykologordningen er efterspurgt i hele organisationen. En statusrapport fra Falck Healthcare vedrørende perioden den 01. juli 2019 til den 30. juni 2020 viser følgende data og tendenser:

- Der blev samlet igangsat 133 forløb. Der afholdes i udgangspunktet trepartssamtaler som afslutning på alle arbejdsrelaterede trivselsproblematikker. På nuværende tidspunkt er der ikke lavet en opgørelse over afholdte trepartssamtaler. Perioden med nedlukning pga. COVID-19 i foråret 2020 har reduceret antallet af henvisninger til psykologbistand.
- Der er i gennemsnit brugt 4,0 timer pr. afsluttet forløb. En del af henvisninger har krævet bevilling af ekstra psykologtimer på baggrund af psykologens vurdering af enkelte medarbejders konkrete situation.
- Den primære årsag til psykologhenvisning er stress og udbrændthed. Der er en tydelig stigning af stressrelaterede psykologforløb, hvor medarbejdere har behov for redskaber til at tackle arbejdsrelaterede stressproblematikker. En anden henvisningsårsag er voldsomme oplevelser med borgere og udfordringer med at fungere på jobbet. Det kan handle om vanskeligheder med at magte og håndtere arbejdsopgaver eller leve op til krav i arbejde. Samarbejdsproblemer og ansættelsesforhold, som årsag til psykolog henvisning, fylder en mindre andel.
- De fleste henvendelser om psykologbistand kom fra skole- og dagtilbudsområdet især i 4 kvartal 2019. Medarbejdere fra ældreområdet og beskæftigelse og sundhed har også haft stort behov for benyttelse af psykologordningen.

Der har været så stor søgning til psykologordningen, at alle midler er opbrugt ultimo august 2020. Derfor lukkes der for nye forløb med udgangen af september måned 2020. De igangsatte forløb vil blive gennemført.

HovedMED-udvalget bedes drøfte, om der fortsat skal tilbydes psykologbistand til medarbejdere med arbejdsrelaterede trivselsproblemer, når den nuværende ordning ophører og drøfte muligheder for finansiering.

Statusrapport Psykologisk Rådgivning for perioden den 01. juli 2019 til den 30. juni 2020 er vedlagt.

Ad.5 Sundhedsordningen

Sundhedsordning drives af Falck Healthcare. Sundhedsordningen er et led i kommunens forebyggende indsats, hvor der sættes fokus på de arbejdsrelaterede skader og skavanker, som mange har gener af i det daglige. Endvidere arbejdes der med at skabe en større bevidsthed omkring sundheden på arbejdspladsen. Falck Healthcare deltager på mødet og gennemgår rapporten og besvarer spørgsmål.

Årsrapport fra Falck Healthcare kommer ud med referatet

Indstilling

Koncernchef for HR indstiller,

- at hovedMED-udvalget drøfter mulighed om fortsat tilbud om psykologbistand og finansiering
- at hovedMED-udvalget tager orienteringen til efterretning

Beslutning

Fraværende: Anton Madsen, Anne Grethe Nydam, Lone Rasmussen

HovedMED-udvalget blev under dette punkt orienteret om kampagnen "De gode cykelvaner" der igangsættes i 2020 i ældreområdet for at få medarbejderne til at bruge cykelhjelm i arbejdstiden som en indsats for at nedbringe arbejdsskader.

HovedMED-udvalget blev også orienteret om, at det samlede sygefravær for Skanderborg Kommune er faldende i forhold til samme periode sidste år. Sølund har fortsat et højt sygefravær og har sammen med HR-staben drøftet forskellige indsatser for at nedbringe sygefraværet. Erfaringerne og konkrete værktøjer fra Sølunds arbejde med at nedbringe sygefraværet vil efterfølgende blive bredt ud til resten af organisationen.

Som et andet tiltag for at nedbringe sygefraværet gør hovedMED-udvalget opmærksom på de kommunikations- og ledelsesværktøjer Pernille Steen Pedersen, i samarbejde med bl.a. Skanderborg Kommune, har udviklet i projektet "Ledelse, arbejdsfællesskaber, kerneopgave og stress" til at forebygge stressrelateret sygefravær og skabe større handlekompetencer. Til at understøtte disse værktøjer udbyder HR-staben temadage/fyraftensmøder for ledere og tillidsrepræsentanter i den kommende tid.

Falck Healthcare deltog på mødet for at gennemgå årsrapporten og svare på spørgsmål fra hovedMED-udvalget til sundhedsordningen. Årsrapporten fra Falck Healthcare er vedhæftet referatet. Årsrapporten viser, at et højt antal medarbejdere udebliver fra bookninger ved Falck Healthcare. HR-staben skal sammen med Falck Healthcare undersøge mulighederne for at nedbringe antallet af udeblivelser. HovedMED-udvalget spurgte til, hvor mange medarbejdere, der er medlem af motionsordningen. Arbejdsmiljøkoordinator Tina Barløse oplyser, at 317 medarbejdere er medlem.

HovedMED-udvalget drøftede endvidere fortsat tilbud om psykologbistand og finansiering under dette punkt. Siden marts 2019 har Skanderborg Kommune i en 2 årig forsøgsperiode med en central finansiering på årligt 400.000 kr. tilbudt psykologbistand til medarbejdere ved arbejdsrelaterede problemer af psykosocial karakter. Der har været så stor søgning til psykologordningen, at alle midler er opbrugt ultimo august 2020. HovedMED-udvalget ønsker, at psykologordningen skal være et varigt tilbud, da det kan være med at understøtte et godt arbejdsmiljø. HMU anbefaler, at der findes midler til finansiering resten af forsøgsperioden og til en varig ordning.

HovedMED-udvalget tog orienteringen til efterretning.

Bilag

sygefravær Ældreområdet 13 august 2020

sygefravær Handicapområdet 13 august 2020

HMU rapport sygefravær for Skanderborg Kommune august 2020

Psykologisk rådgivning Skanderborg Kommune status pr. den 01. juli 2019 til den 30. juni 2020.

Skanderborg Kommune HMU 03.09.20

Punkt 45: Program for seminar i hovedMED-udvalget den 19/20 november 2020

81.38.04-A00-1-20

Resume

HovedMED-udvalget skal under dette punkt kvalificere og godkende udkastet til programmet til det kommende seminar i hovedMED-udvalget november 2020.

Sagsfremstilling

På det ordinære møde den 15. juni 2020 drøftede hovedMED-udvalget aktuelle temaer, som kunne dagsordensættes på det kommende seminar for hovedMED-udvalget den 19/20 november 2020. På baggrund af input fra hovedMED-udvalget har HR-staben udarbejdet et forslag til program. HovedMED-udvalget skal kvalificere og godkende programmet.

Forslag til program for seminar i hovedMED-udvalget november 2020 er vedhæftet som bilag.

Indstilling

Koncernchef for HR indstiller,

- at hovedMED-udvalget kvalificerer og godkender programmer til seminar november 2020.

Beslutning

Fraværende: Anton Madsen, Anne Grete Nydam, Lone Rasmussen

Der var en enkelt bemærkning fra hovedMED-udvalget til programmet, som der bliver fuldt op på. HovedMED-udvalget godkendte programmet til det årlige seminar for hovedMED-udvalget til november 2020.

Bilag

Program til seminar i hovedMED-udvalget i november 2020

Punkt 46: Revidering af procedureretningslinjer

81.38.04-A26-1-20

Resume

Med denne sag forelægges reviderede procedureretningslinjer til godkendelse i hovedMED-udvalget.

Sagsfremstilling

Der blev ved kommunesammenlægningen udarbejdet en række obligatoriske procedureretningslinjer i hovedMED-udvalget i henhold til Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse indgået mellem Forhandlingsfællesskabet og Kommunernes Landsforening.

Procedureretningslinjerne er nu blevet gennemgået, revideret og vedlægges til godkendelse.

Procedureretningslinje	Bemærkninger
Budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold	Er revideret og vedlægges til godkendelse
Større rationaliserings- og omstillingsprojekter	Er revideret og vedlægges til godkendelse
Kommunens personalepolitik	Er revideret 10. november 2017 – skal evalueres i november sammen med personalepolitikken
Indhold og opfølgning på trivselsmålinger, sygefraværssamtaler, arbejdsbetinget stress, vold, mobning og chikane og sundhed	Er samlet i en procedureretningslinje for arbejdsmiljøindsatsen i Skanderborg Kommune og er revideret og vedlægges til godkendelse
Beskæftigelse af personer med nedsat arbejdsevne og ledige	Er revideret og vedlægges til godkendelse
Drøftelse af uddannelsespolitik	Udgår

Indstilling

Koncernchef for HR indstiller,

· at de reviderede procedureretningslinjer godkendes i hovedMED-udvalget.

Beslutning

Fraværende: Anton Madsen, Anne Grete Nydam, Lone Rasmussen

HovedMED-udvalget godkendte følgende reviderede procedureretningslinjer:

- Procedureretningslinje for drøftelse af budgettets konsekvenser 2020
- Procedureretningslinje for beskæftigelse af personer med nedsat arbejdsevne og ledige 2020
- Procedureretningslinje for drøftelse af arbejdsmiljøindsatsen 2020

HovedMED-udvalget godkendte procedureretningslinjen for drøftelse af større rationaliserings - og omstillingsprojekter med en tilføjelse om, at tillidsrepræsentanten også inddrages.

Bilag

Procedureretningslinje for drøftelse af budgettets konsekvenser 2020

Procedureretningslinje for beskæftigelse af personer med nedsat arbejdsevne og ledige 2020

Procedureretningslinje for drøftelse af arbejdsmiljøindsatsen 2020

Procedureretningslinje for drøftelse af større rationaliserings- og omstillingsprojekter

Punkt 47: Jobbank i Skanderborg Kommune

81.00.05-A00-1-20

Resume

På baggrund af Handlekatalog for Budget 2021 - 2024, skal hovedMED-udvalget med denne sag drøfte principperne for den nuværende jobbank.

Sagsfremstilling

Skanderborg Kommune har en jobbank, som medarbejdere tilbydes at blive oprettet i, hvis de afskediges på grund af kommunens forhold, som fx budgetbesparelser eller organisationsændringer.

Rammerne for jobbanken er senest vedtaget i hovedMEDudvalget den 21. september 2015 i forbindelse med Budgetaftalen 2015-2019. Jobbanken blev oprindeligt oprettet i 2011.

Jobbanken administreres af Personalejuridisk afdeling, og proceduren er således:

- Oprettelse i jobbanken
- En medarbejder som afskediges på grund af budgetbesparelser og/eller organisationsændringer bliver orienteret om og får et tilbud om at blive oprettet i jobbanken i hele opsigelsesperioden.
- Ønsker en medarbejder at blive oprettet i jobbanken, skal der indsendes et CV/kompetenceprofil til Personalejuridisk afdeling, som administrerer jobbanken.

Erfaringsmæssigt er det et fåtal af medarbejdere, som vælger at komme i jobbanken.

Jobopslag:

- Inden en ledig stilling opslås, skal lederen orientere sig i jobbanken. Her findes en oversigt over, hvilken faggruppe afskedigede medarbejdere tilhører.
- Såfremt der er en eller flere medarbejdere, der er relevant for jobbet, skal CV/kompetenceprofil rekvireres i Personalejuridisk afdeling, og pågældende skal tilbydes en ansættelsessamtale i ansættelsesudvalget.
- Tilbydes medarbejderen den ledige stilling, orienteres Personalejuridisk afdeling om ansættelsen, og der indledes drøftelser omkring løn - og ansættelsesvilkår.
- Matcher medarbejderen ikke den ledige stilling, opslås stillingen på ordinær vis.

Information om jobbanken findes på intranettet: <https://intranet.skanderborg.dk/rekruttering-og-god-modtagelse>

Indstilling

Koncernchef for HR indstiller,

- at hovedMED-udvalget drøfter principperne i den nuværende jobbank

Beslutning

Fraværende: Anton Madsen, Anne Grete Nydam, Lone Rasmussen

HovedMED-udvalget drøftede principperne for den nuværende jobbank. HovedMED-udvalget besluttede, at Jobbanken ikke skal fortsætte med de nuværende principper. HR-staben fremlægger på mødet i november i hovedMED-udvalget forslag til, hvordan Jobbanken fremadrettet kan anvendes mere målrettet og aktivt ved f.eks større besparelser eller andre større væsentlige forandringer.

Punkt 48: 3i1 APV, trivsels - og ledelseevaluering

00.01.10-A00-1-20

Resume

HovedMED-udvalget skal med dette punkt orienteres om det udarbejdede materiale til den kommende 3i1. HovedMED-udvalget skal endvidere drøfte anonymitet i spørgeskemaet og, om der skal koordineres metode og tidspunkt for 3i1 i områdeMED-udvalgene for fagområderne.

Sagsfremstilling

Den kommende 3i1 er forankret bredt i organisationen og understøttes af MED-organisationen. Det er enten lokalMED-udvalget eller en nedsat arbejdsgruppe under lokalMED-udvalget, der understøtter hele processen. Arbejdsgruppen kan godt suppleres med medarbejdere fra arbejdspladsen, som ikke sidder i lokalMED-udvalget.

På mødet i juni 2020 besluttede hovedMED-udvalget, at den kommende 3i1 skal have 3 forskellige metoder til indsamling af data, inden der skal afholdes et dialogmøde for hele arbejdspladsen, hvor der skal udarbejdes forslag til indsatser og handleplaner. Det er lokalMED-udvalget på den enkelte arbejdsplads, der skal fastlægge, hvilken af de 3 metoder til dataindsamling, der skal benyttes. Hvis et medlem af lokalMED-udvalget ønsker at dataindsamlingen skal foregå via spørgeskema, skal denne metode benyttes.

HovedMED-udvalget har fået tilsendt noget af det udarbejdede materiale via mail. Der er vedhæftet en oversigt over udarbejdet materiale. HovedMED-udvalget skal orienteres om det udarbejdede materiale, som stadig er under udarbejdelse. Materialet vil blive tilrettet efter tilbagemeldinger fra pilotprojekterne og fremlagt for hovedMED-udvalget på mødet i november. Materialet vil være tilgængeligt på intranettet for at gøre det nemmere for arbejdspladsen at få adgang til det korrekte materiale.

HovedMED-udvalget skal også kvalificere rammerne for den kommende 3i1 ved at drøfte følgende spørgsmål:

- Skal det tilsendte spørgeskema være anonymt, eller skal det enkelte lokalMED-udvalg selv beslutte, om det skal være anonymt/ikke anonymt?
- Skal områdeMED-udvalgene drøfte, om 3i1 skal foregå på et bestemt tidspunkt og med en bestemt metode for hele fagområdet, for at få et samlet billede af fagområdet?

HovedMED-udvalget bliver også på mødet orienteret om, hvordan man på den enkelte arbejdsplads dels får oplysninger om og fulgt op på krænkende handlinger under trygge rammer og i et fortroligt rum, hvis man ikke vælger spørgeskema som dataindsamlingsmetode.

HovedMED-udvalget besluttede også på mødet i juni, at 3i1 skal afprøves i pilotprojekter i efteråret 2020. HR-staben har kontaktet ledere i organisationen, og 5 arbejdspladser har meldt tilbage, at de ønskede at deltage i pilotprojektet. På baggrund af tilbagemeldingerne er der taget kontakt til 3 arbejdspladser, som dels skal afprøve konceptet for 3i1 samt give tilbagemelding vedrørende materiale og proces. Materialet vil efterfølgende blive tilrettet på baggrund af tilbagemeldingerne. HovedMED-udvalget bliver på mødet orienteret om, hvilke arbejdspladser, der skal deltage i pilotprojektet.

Indstilling

Koncernchef for HR indstiller,

- at hovedMED-udvalget tager orienteringen til efterretning og drøfter henholdsvis anonymitet i spørgeskema samt områdeMED-udvalgenes rolle med hensyn til koordinering af 3i1 i fagområderne.

Beslutning

Fraværende: Anton Madsen, Anne Grete Nydam, Lone Rasmussen, Anne Deleuran Momme, Helle Lund-Pedersen

HovedMED-udvalget tog orientering om det understøttende materiale til 3i1 til efterretning. Der var et ønske i hovedMED-udvalget om at få mulighed for at kommentere materialet yderligere. Det imødekommes ved, at HR-staben indkalder til et møde med følgende medarbejderrepræsentanter: Anne Berggren, Martin A. Hansen, Tina Mønsted og Regitse Rans.

HovedMED-udvalget drøftede, om spørgeskemaet til dataindsamling skal være anonymt/ikke anonymt. HovedMED-udvalget besluttede, at lokalMED-udvalget selv skal beslutte, om spørgeskemaet skal være anonymt/ikke anonymt. Hvis blot en repræsentant i lokalMED-udvalget ønsker at spørgeskemaet skal være anonymt, skal dette ønske efterkommes.

HovedMED-udvalget drøftede også, om områdeMED-udvalgene skal koordinere metode og tidspunkt for et fagområde for at skabe et fælles billede. HovedMED-udvalget besluttede, at det enkelte lokalMED-udvalg bestemmer metode og tidspunkt, men at opfølgningen på resultaterne fra 3i1 i fagområdet kan drøftes i områdeMED-udvalget.

Bilag

Oversigt over materiale til understøttelse af 3i1

Punkt 49: Anvendelse af AKUT-midler i 2020.

81.38.08-P08-55355-08

Resume

Med denne sag drøfter hovedMED-udvalget anvendelse af AKUT-midler til lokale formål for tillidsrepræsentanter i 2020.

Sagsfremstilling

Forhandlingsfællesskabet og Kommunernes Landsforening har aftalt at afsætte et årligt bidrag til lokale formål i kommunerne for tillidsrepræsentanter. AKUT-Midlerne bliver i kommunen i en lokal pulje og kan bruges efter aftale i hovedMED-udvalget.

Den lokale pulje bruges til lokale aktiviteter for tillidsrepræsentanter:

- opdatering af tillidsrepræsentanter i lokale forhold
- introduktion af nye tillidsrepræsentanter, f.eks. kommunens værdigrundlag, budgetprocedurer, styringsprincipper m.v.
- fælles udviklingsaktiviteter, seminarer, konferencer m.v.
- øvrige aktiviteter

Senest den 1. maj i året efter en overenskomstperiodes udløb skal de lokale parter i kommunen indsende et regnskab til de centrale parter over brug af midlerne. Eventuelle uforbrugte midler, der ikke er aftalt anvendt, indbetales til AKUT-fonden (fond til uddannelse af tillidsrepræsentanter m.fl.)

HovedMED-udvalget drøfter konkrete aktiviteter til brug af AKUT-midlerne kr. 100.486 for 2020

Lovgrundlag

Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse, bilag 15 - protokollat om bidrag til AKUT-fonden samt afsættelse af AKUT-midler til lokale formål.

Indstilling

Koncernchef for HR indstiller,

- at hovedMED-udvalget drøfter anvendelse af AKUT-midler kr. 100.486 i 2020.

Beslutning

Fraværende: Anton Madsen, Anne Grete Nydam, Lone Rasmussen, Anne Deleuran Momme, Helle Lund-Pedersen

HovedMED-udvalget foreslog følgende temaer til temadage/uddannelse, hvor brugen af AKUT-midler kan benyttes:

- Foredrag ved Tue Isaksen om "Det biologiske perspektiv på stress, ledelse og forandringer" herunder OLFA modellen.

Endvidere blev der foreslået en form for opfølgning på konferencer med CLAVIS om TRIO-samarbejdet. HovedMED-udvalget besluttede på mødet i november 2019, at der udbydes temadage om snitfladerne mellem MED-udvalg og TRIO

til MED-organisationen.
Temadagene er udskudt grundet COVID- 19.

Punkt 50: Borgeres optagelser af kommunens medarbejdere

81.00.00-A26-3-20

Resume

Med denne sag skal hovedMED-udvalget drøfte notat om "Chikane på digitale medier", ændret til "Vejledning om borgeres optagelser af møder og chikane på digitale medier".

Sagsfremstilling

HovedMED-udvalget har på møde den 28. januar 2014 godkendt notat om "Chikane på digitale medier".

På hovedMED-udvalgets møde i februar 2020 har medarbejderrepræsentanterne i hovedMED-udvalget ønsket at få notatet udvidet til også at omhandle borgeres optagelser af møder o.lign. Der har vist sig et øget behov for klarhed/præcisering af rammerne for borgeres optagelser af diverse møder eksempelvis en borgers møde med en sagsbehandler eller møder med forældre på en skole fx.

Vedlagte vejledning er således et udvidelse af tidligere notat om "Chikane på de digitale medier", som ikke indholdsmæssigt er ændret. Der er ikke kommet lovgivningsmæssige ændringer eller ny lovgivning omkring emnet. Problematikkerne er fortsat reguleret af nogle få paragraffer i Straffeloven og udtalelser fra Folketingets Ombudsmand.

Revideret notat er vedlagt som bilag "Vejledning om borgeres optagelser af møder og chikane på digitale medier".

Indstilling:

Koncernchefen for HR indstiller,

- at hovedMED-udvalget tager opdateret "Vejledning om borgeres optagelser af møder og chikane på digitale medier til efterretning".

Beslutning

Fraværende: Anton Madsen, Anne Grete Nydam, Lone Rasmussen, Anne Deleuran Momme, Helle Lund-Pedersen

HovedMED-udvalget tog orienteringen om den opdaterede "Vejledning om borgeres optagelser af møder og chikane på digitale medier" til efterretning. Vejledningen tydeliggør, at en borger har ret til at optage et møde, hvor man selv er part i. HovedMED-udvalget understreger, at medarbejderen i dialogen med en borger altid skal være meget bevidst om tydelig kommunikation i mødet.

Hvis en medarbejder har oplevet sig krænket under et møde med en borger, opfordrer hovedMED-udvalget medarbejderen til at tage kontakt til sin leder.

Bilag

Optagelser af møder og chikane på digitale medier

Punkt 51: Strategisk lederrekruttering 2020

81.03.00-A00-2-20

Resume

HovedMED-udvalget orienteres om den tilrettede guide "Strategisk Lederrekruttering 2020"

Sagsfremstilling

I Skanderborg Kommune ser vi ledelse som lederens pligt snarere end lederens ret, og som et spørgsmål om at motivere, engagere og få andre med sig snarere end et spørgsmål om at bestemme over andre. Udgangspunktet er, at ledelse handler om at skabe mening og arbejdsglæde og motivere den enkelte positivt. Det er vigtigt, at ansættelsen af nye ledere i Skanderborg Kommune afspejler dette syn på ledelse.

Kompetente ledere er forudsætningen for, at vi kan løse vores kerneopgave på bedste vis. Derfor er det vigtigt, at vi rekrutterer den bedste til jobbet – hver gang.

Vi gennemfører professionelle rekrutteringsprocesser fra start til slut, hvor alle har en god oplevelse i mødet med Skanderborg Kommune. Alle rekrutteringer sker i et tæt samarbejde på arbejdspladsen og med fokus på at ansætte den bedste til stillingen. Den professionelle rekruttering hjælper med at afstemme vores krav og behov til stillingen med ansøgerens faglighed og personlighed.

Et godt rekrutteringsforløb består af en lang række forbundne delprocesser, der sammen giver det bedst mulige forløb for en rekrutteringsproces. En rekrutteringsproces kan være en tung administrativ proces. Der kan vindes tid, penge og sikring af en højere kvalitet i processen ved at effektivisere den. Guiden "Strategisk Lederrekruttering 2020" er udarbejdet som støtte ved rekruttering af ledere i Skanderborg

Kommune. Guiden indeholder gode råd, metoder og redskaber, som arbejdspladsen kan vælge at benytte eller udføre i samarbejde med en konsulent fra HR-konsulentteamet.

Når arbejdspladsen har ansat den leder, der personligt og fagligt er det bedste match til stillingen, skal den nye leder have en god velkomst til arbejdspladsen. Her kan der findes hjælp i vejledningen "God modtagelse af nye kollegaer"

HovedMED-udvalget godkendte den første udgave af guiden "Strategisk Lederrekruttering" på mødet den 9. februar 2016. Guiden er nu blevet tilrettet dels grundet praktiske erfaringer med rekrutteringsprocesserne i organisationen, ændringer i personprofilen fra PeopleTools og det nye koncept "God modtagelse af nye kollegaer".

HovedMED-udvalget skal derfor med dette punkt orienteres om den tilrettede guide "Strategisk Lederrekruttering 2020".

Guiden "Strategisk Lederrekruttering 2020" er vedhæftet som bilag. Guiden og bilagene kan findes elektronisk her <https://intranet.skanderborg.dk/forside>

Indstilling

Koncernchef for HR indstiller,

- at hovedMED-udvalget tager orienteringen til efterretning.

Beslutning

Fraværende: Anton Madsen, Anne Grete Nydam, Lone Rasmussen, Anne Deleuran Momme, Helle Lund-Pedersen

HovedMED-udvalget tog orienteringen om den tilrettede guide "Strategisk Lederrekruttering 2020" til efterretning. Da god ledelse forudsætter professionelle rekrutteringsforløb af ledere, opfordrer hovedMED-udvalget koncernledelsen/direktionen til at drøfte og beslutte om, det skal være obligatorisk at have internt eller eksternt konsulentbistand.

Bilag

Strategisk rekruttering af ledere - vejledning

Punkt 52: Ligestillingsredegørelsen 2020

81.00.15-A00-50744-15

Resume

Med denne sag fremlægges den lovpligtige ligestillingsredegørelse til orientering i hovedMED-udvalget.

Sagsfremstilling

Efter ligestillingslovens § 5 og 5a skal alle kommuner, regioner og staten indberette en ligestillingsredegørelse om deres arbejde med ligestilling hvert tredje år. I ligestillingsredegørelsen 2020 er der redegjort for perioden den 1. november 2017 til den 31. maj 2020. Byrådet har, efter behandling i Direktionen og Økonomiudvalget, vedtaget ligestillingsredegørelsen, der efterfølgende er indberettet.

Ligestillingsredegørelserne følger op på ligestillingslovens § 4 om, at alle offentlige myndigheder inden for deres område skal arbejde for ligestilling og indarbejde ligestilling i al planlægning og forvaltning. I ligestillingsredegørelsen skal der udelukkende redegøres for ligestilling af kvinder og mænd.

Formålet med ligestillingsredegørelserne er:

- At monitorere, sammenligne og fremme ligestillingsindsatser i det offentlige
- At synliggøre indsatsen over for borgere og andre interesserede aktører
- At indsamle god praksis som inspiration til myndighedernes videre arbejde med ligestilling.

Indberetningen indeholder en besvarelse på spørgsmål om ligestilling på både personaleområdet og ift. kommunens kerneydelser generelt. Som noget nyt indeholder ligestillingsredegørelserne et specifikt tema, der vil skifte fra gang til gang. I 2020 er der særligt fokus på kommuners beskæftigelsesindsats over for indvandrerkvinder og -mænd fra ikke-vestlige lande.

Ligestillingsredegørelsen for Skanderborg Kommune er vedhæftet.

Ligestillingsredegørelsen indeholder følgende data vedrørende ligestilling for Skanderborg Kommune

1. Personaleområdet: Herunder kønsfordelingen i ledelse fordelt på lønrammer og personalet som helhed samt kønsfordelingen i personale på deltid og i antal af arbejdstimer. Data i disse tabeller er leveret af Kommunernes og Regionernes Løndatakontor Sirka. Tallene er fra første kvartal 2020, som er de senest tilgængelige tal.
2. Kerneydelser inden for beskæftigelsesindsatsen for indvandrere fra ikke-vestlige lande: Herunder kommunens kønsfordeling af ikke-vestlige indvandrere, der er i beskæftigelse, uden for arbejdsstyrken og arbejdsløse, på offentlig forsørgelse i alt samt de forskellige former af offentlig forsørgelse og brugen af virksomhedsrettede tilbud og ordinær uddannelse. Data i disse tabeller er leveret af Jobindsats.dk og Danmarks Statistik. Tallene er fra første kvartal 2020, hvilket er de senest tilgængelige tal.

Data viser bl.a., at der i Skanderborg Kommune er:

- Overvægt af kvinder blandt medarbejderne
- Relativ overvægt af kvinder blandt de deltidsansatte
- Relativt flere mænd i chef- og lederstillinger, ift. øvrige stillinger.

Skanderborg Kommune skiller sig dog ikke væsentligt ud fra gennemsnittet på tværs af øvrige kommuner.

Data ift. køn på personaleområdet, herunder udviklingen over tid, kan findes i den seneste personaleredegørelse - Her fremgår at der i perioden fra 2015-2018 er sket en lille stigning i andelen af ansatte kvinder på 1 procentpoint, således at andelen af kvinder blandt de ordinært ansatte er 77 %. Her bemærkes det, at 4,6 % af de ansatte kvinder er ledere, mens det samme gør sig gældende for 7,8 % af de ansatte mænd (tabel 2). Det fremgår dog også, at mændene i højere grad end tidligere afholder barsel (figur 17).

Indberetning af initiativer og målsætninger

Ligestillingsredegørelsen afspejler, at Skanderborg Kommune ikke har overordnede målsætninger for ligestilling. Visionen Mennesker møder mennesker er imidlertid rammesættende ift. kvinder og mænds ligeværd i alle aspekter. Personalepolitikken beskriver ligeledes, at man i Skanderborg Kommune ift. rekruttering "bestræber os på, at vores sammensætning af medarbejdere afspejler det samfund, vi er en del af. Alle har noget særligt at bidrage med uanset køn, alder, uddannelsesbaggrund, erhvervs erfaring, etnisk oprindelse, arbejdsevne mv."

Det betyder, at der løbende er fokus på at have en balanceret kønssammensætning blandt personalet. Eksempelvis er man inden for både det pædagogiske område og myndighedsområdet fokuseret på at tiltrække og rekruttere det underrepræsenterede køn til ledige stillinger, så der kan tilbydes rollemønstre af begge køn i relationen til borgeren. Et andet eksempel er Potentiale for ledelse, hvor der er fokus på at sikre talentudvikling for begge køn ift. ledelse. Erfaringsmæssigt styrker talentudviklingsprogrammer i særlig grad kvinders karrierevalg hen mod ledelse. Barselsudligningsordningen er ligeledes med til at understøtte ligestilling.

I forhold til de borgerrettede ydelser sker der ligeledes en række tiltag, der fremmer ligestilling, eksempelvis inden for børn- og ungeområdet. Sundhedstjenestens indsats for at sikre ligestilling ift. forældreskab er beskrevet i ligestillingsredegørelsen. Beskæftigelse og Sundhed har i indsatsen Integrationsfokus 2019-22 fokus på køn ift. indsatsen for at integrere ikke-vestlige indvandrere.

Resultaterne fra årets ligestillingsredegørelser vil blive offentliggjort på hjemmesiden www.ligestillingidanmark.dk i 2021. Når resultaterne foreligger, vil alle kommuner få fremsendt et link til en hovedrapport over samtlige ligestillingsredegørelser. Der vil være mulighed for at foretage udtræk fra en database, som indeholder samtlige kommuners indtastede informationer i forbindelse med ligestillingsredegørelsen for 2020. Ift. ligestillingen på personaleområdet er det muligt at følge udviklingen i kommunens kønsligestilling i den to-årige personaleredegørelse, der udkommer næste gang i foråret 2021, for årene 2019-2020.

Direktionen vil, på baggrund af et oplæg fra administrationen, drøfte målsætninger for fordeling af kvinder og mænd i lederstillinger.

Lovgrundlag

Ligestillingsredegørelsen følger op på ligestillingslovens § 4 om, at alle offentlige myndigheder inden for deres område skal arbejde for ligestilling og indarbejde ligestilling i al planlægning og forvaltning.

Indstilling

Koncernchefen for HR indstiller,

- at hovedMED-udvalget tager orienteringen til efterretning

Beslutning

Fraværende: Anton Madsen, Anne Grete Nydam, Lone Rasmussen, Anne Deleuran Momme, Helle Lund-Pedersen

HovedMED-udvalget tog orienteringen om Ligestillingsredegørelsen 2020 til efterretning.

Bilag

Ligestillingsredegørelse2020 2juni

Punkt 53: Koncernchef for HR-staben orienterer

81.38.04-A00-1-20

Resume

Koncernchef for HR-staben Runa Brøchner orienterer om aktuelle emner.

Sagsfremstilling

Koncernchef for HR-staben Runa Brøchner orienterer om aktuelle emner.

Punktet er et fast punkt på dagsordenen.

Indstilling

Koncernchef for HR indstiller,

- at hovedMED-udvalget tager orienteringen til efterretning.

Beslutning

Fraværende: Anton Madsen, Anne Grete Nydam, Lone Rasmussen, Anne Deleuran Momme, Helle Lund-Pedersen

Koncernchef for HR-staben Runa Brøchner orienterede om følgende aktuelle emner:

- Forhandlingen af den nye MED-aftale for Skanderborg Kommune blev genoptaget sidst august i den nedsatte arbejdsgruppe under forhandlingsudvalget. Forhandlingen af bilag 6 vedrørende vilkår for tillidsrepræsentanter påbegyndes i 2021.
- Regeringen og arbejdsmarkedets parter er blevet enige om af afsætte 5.4 mia kr. i en trepartsaftale for at understøtte elever, lærlinge og danske virksomheder gennem midler fra Arbejdsgivernes Uddannelsesbidrag (AUB). Den samlede trepartsaftale indeholder en række tiltag, der skal gøre det økonomisk overskueligt for virksomheder at oprette nye lærepladser.

Punkt 54: Medarbejderrepræsentanterne i hovedMED-udvalget orienterer

81.38.04-A00-1-20

Resume

Medarbejderrepræsentanterne i hovedMED-udvalget orienterer om aktuelle emner.

Sagsfremstilling

Medarbejderrepræsentanterne i hovedMED-udvalget orienterer om aktuelle emner.

Punktet er et fast punkt på dagordenen.

Indstilling

Næstformanden i hovedMED-udvalget indstiller,

- at hovedMED-udvalget tager orienteringen til efterretning.

Beslutning

Fraværende: Anton Madsen, Anne Grete Nydam, Lone Rasmussen, Anne Deleuran Momme, Helle Lund-Pedersen

Medarbejderrepræsentanterne i hovedMED-udvalget orienterede om følgende emner:

- Der ønskes fortsat et fokus på en løbende opdatering af rammer og vilkår for de arbejdsretslige konsekvenser af COVID-19. Den udarbejdede guide bliver løbende opdateret og kan findes på intranettet under COVID-19.
- Der blev rejst spørgsmål om den enkelte arbejdsplads fortsat bliver kompenseret for de ekstra arbejdsopgaver der fortsat er som følge af COVID-19. Det er endnu uafklaret, om kommunerne fortsat bliver kompenseret for de ekstra udgifter som følge af COVID-19.
- Der ønskes fortsat et fremadrettet fokus på, hvordan man kan kompetenceudvikle organisationen til at samarbejde tværfagligt for at skabe en fælles arbejdsindsats omkring den enkelte borger.

Punkt 55: Årshjul for hovedMED-udvalget 2020

81.38.04-A00-1-20

Resume

HovedMED-udvalget orienteres med dette punkt om årshjul for hovedMED-udvalget 2020.

Sagsfremstilling

HovedMED-udvalget skal med dette punkt orienteres om årshjul for hovedMED-udvalget 2020.

Årshjul for hovedMED-udvalget 2020 er vedhæftet som bilag.

Indstilling

Formanden indstiller,

- at hovedMED-udvalget tager orienteringen til efterretning.

Beslutning

Fraværende: Anton Madsen, Anne Grete Nydam, Lone Rasmussen, Anne Deleuran Momme, Helle Lund-Pedersen

HovedMED-udvalget tog orienteringen om årshjul for hovedMED-udvalget 2020 til efterretning.

Bilag

Årshjul for hovedMED-udvalget 2020

Punkt 56: Eventuelt og evaluering af det ordinære møde i hovedMED-udvalget den 3. september 2020

81.38.04-A00-1-20

Resume

HovedMED-udvalget skal med dette punkt drøfte emner under eventuelt og evaluere det ordinære møde i hovedMED-udvalget den 3. september 2020.

Sagsfremstilling

HovedMED-udvalget skal med dette punkt drøfte emner under eventuelt og evaluere det ordinære møde i hovedMED-udvalget den 3. september 2020.

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: Anton Madsen, Anne Grete Nydam, Lone Rasmussen, Anne Deleuran Momme, Helle Lund-Pedersen

HovedMED-udvalget evaluerede det ordinære møde.

Følgende emner blev drøftet under eventuelt:

- Man ønsker fra hovedMED-udvalget ved den kommende evaluering af budgetproceduren for Budget 2021 en evaluering og tydeliggørelse af, hvem der har adgang til de indsendte høringssvar fra lokalMED-udvalgene.
- Formand for hovedMED-udvalget gav en kort orientering fra det afholdte Byrådsmøde den 2. september.

Bilag

Kodeks for bæredygtigt MED-samarbejde