

# **REFERAT HovedMED-udvalget d. 05-05-2014**

**Mødedato** Mandag d. 05. maj 2014 kl. 09:00

**Mødested** Skovbo, Ole Rømers Allé 40, Skovby

## Indholdsfortegnelse

Godkendelse af referat fra møde den 28.01.2014.....	3
Godkendelse af dagsorden for det aktuelle møde.....	5
Nyt om Arbejdsmiljø - til orientering.....	7
Opfølgning på sygefravær - til orientering.....	10
Opfølgning på 325-aftale for 2013 og 2014.....	12
Målinger på trivsel, ledelse og arbejdsmiljø set i sammenhæng - til orientering.....	15
Kompetenceudvikling 2014 - forslag til drøftelse.....	18
Kommunen 3.0 - til drøftelse.....	21
LokalMEDaftale af 04.06.2013 - indsigelse fra KL og KTO - til drøftelse og beslutning.....	24
Eventuelt til mødet 05.05.2014.....	27

## **Punkt 9: Godkendelse af referat fra møde den 28.01.2014**

14/3181

### **Bilag**

Opfølgning fra HMUs møde 28.01.2014

## Godkendelse af referat fra møde den 28.01.2014

### **BESLUTNING I HOVEDMEDUDVALG DEN 05-05-2014**

---

*Fraværende: Anton Madsen, Regitse Rans og Åse Porup – i stedet for Åse Porup deltog suppleant Ann Minet Andersen*

HovedMEDudvalget godkendte referatet.

## **Punkt 10: Godkendelse af dagsorden for det aktuelle møde**

14/3181

## Godkendelse af dagsorden for det aktuelle møde

### **BESLUTNING I HOVEDMEDUDVALG DEN 05-05-2014**

---

*Fraværende: Anton Madsen, Regitse Rans og Åse Porup – i stedet for Åse Porup deltog suppleant Ann Minet Andersen*

Lars Leth, Analyseteamet, deltog under punkt 12.

Jørgen Erlandsen, Beskæftigelse og Sundhedschef, deltog under punkt 14.

HovedMEDudvalget godkendte dagsordenen.

## **Punkt 11: Nyt om Arbejdsmiljø - til orientering**

14/18335

### **Bilag**

"Årsrapport for arbejdsulykker i Skanderborg Kommune 2007 - 2013"

Arbejdstilsynet - Samarbejde og reaktioner

Pjece - Sundhed på Spil

# Nyt om Arbejdsmiljø - til orientering

## RESUME

Redegørelse for udviklingen af arbejdsulykker i perioden 2007 -2013.

Samarbejdet med Arbejdstilsynet.

Sundhed på spil – en konkurrence for kommunens medarbejdere/arbejdspladser.

## Sagsfremstilling

### Arbejdsulykker

Redegørelse for udviklingen af arbejdsulykker i perioden 2007 - 2013.

Af nærværende bilag "Årsrapport for arbejdsulykker i Skanderborg Kommune 2007 - 2013" fremgår det at:

- Der i perioden 2007 til 2013 sker et fald i antallet af arbejdsulykker som medfører én eller flere dages fravær. Dette fald observeres i perioden 2010 -2013 og må siges at være konsistent over en fireårig periode
- I perioden 2007 til 2013 er der sket en markant stigning i anmeldelser af ulykker uden fravær, og det samlede antal ulykker er således stigende i hele perioden.

Dette leder til en konklusion om, at et øget fokus på ulykkesforebyggelse og anmeldelse har haft to effekter. Dels sker der færre alvorlige ulykker, idet Arbejdsmiljøorganisationen har styrket den forebyggende indsats. Dels giver det øgede fokus en bedre og mere omfattende registrering af alle arbejdsulykker; altså pludselige påvirkninger af mennesker som medfører en skade på legeme og/eller sjæl.

De tre store fagområder; Børn & Unge, Ældre og Handicap repræsenterer ca. 86 % alle ansatte i årene 2012 og 2013. I samme periode havde de tre områder anmeldt ca. 92 % af alle arbejdsulykker.

Der er sket en samlet stigning i antallet af anmeldte ulykker fra 2012 til 2013 på 39 ulykker. En stor del af denne stigning skyldes en fremgang i anmeldte ulykker med vold som årsag. Særligt på ét plejecenter er der sket en markant stigning i anmeldelserne af ulykker med vold.

Omkostninger ved arbejdsulykkerne er steget med kr. 612.000 fra 2012 til 2013. Omkostningerne er beregnet ud fra det reelle fravær, som er blevet specifikt opgjort siden 2012.

Der henvises i øvrigt til bilaget "Årsrapport for arbejdsulykker i Skanderborg Kommune 2007 – 2013"

### Samarbejdet med Arbejdstilsynet

164 registrerede arbejdspladser

130 grønne smileys

12 gule

2 røde

20 Screenet før april 2007 og har ikke fået tildelt en smiley

Af bilaget "Arbejdstilsynet – samarbejde og reaktioner" fremgår hvilke arbejdspladser der har modtaget smileys. Herunder, hvornår arbejdspladser med påbud har frist for efterkommelse af disse påbud, samt årsagen til påbuddene

## Sundhed på spil

Med Sundhed på spil ønsker vi at skabe fokus på og dialog omkring begrebet "Sundhed" for medarbejderne på arbejdspladserne i Skanderborg Kommune.

Vi har taget udgangspunkt i den nyeste viden om motivation, og hvordan man opnår varige forandringer, fx empowerment, nudging og gamification, og kombineret det med Falck Healtcares praktiske erfaringer om hvilke sundhedstiltag, der virker.

Sundhedsklinikken står for spillet, der omfatter 5 dele:

- 1) Introduktion af spillet og tiltaget
- 2) Måling af sundheden hos medarbejderne
- 3) 5 uger med konkurrencer, sundhedsplakater og pointgivning
- 4) Hver dag udvælges 2 sunde idéer fra IDÉBOXEN
- 5) Sundhedsdag med afslutning, evaluering og måling af sundheden hos medarbejderne

Sundhed på Spil introduceres i april og maj måned 2014.

Juni måned er åben for tilmelding fra lederen af arbejdspladsen – der kan max deltage 10 arbejdspladser med ca. 10 medarbejdere i spillet.

Fra 1. september til 14. november 2014 spilles Sundhed på Spil.

Den 20. november 2014 afholdes Sundhedsdag, hvor vinderne af Sundhed på Spil kåres.

Forudsætningen for succes i Sundhed på Spil er, at konkurrencen bakkes op af ledelse og Arbejdsmiljøorganisationen.

Vedhæftet er introduktionsfolderen til "Sundhed på Spil".

## **INDSTILLING**

---

Formanden indstiller til HovedMED-udvalget  
· at tage orienteringen til efterretning.

## **BESLUTNING I HOVEDMEDUDVALG DEN 05-05-2014**

---

*Fraværende: Anton Madsen, Regitze Rans og Åse Porup – i stedet for Åse Porup deltog suppleant Ann Minet Andersen*

HovedMEDudvalget vil gerne støtte annoncering og motivation i forhold til "Sundhed på Spil", der ses som et godt, spændende og anderledes initiativ til at sætte fokus på Sundhed på arbejdspladserne.

Det samme gælder Sundhedsordningen, hvor medarbejdere i Skanderborg Kommune kan på behandlet og forebygge helbredsmæssige gener og skader, suppleret med selvtræning i kommunens motionsrum.

HovedMEDudvalget tog orienteringerne til efterretning.

## **Punkt 12: Opfølgning på sygefravær - til orientering**

14/3203

# Opfølgning på sygefravær - til orientering

## RESUME

---

HovedMEDudvalget ønsker en løbende orientering om opfølgning på sygefraværet. På mødet vil der ske en præsentation af det nye styrings- og ledelsesinformationssystem Targit, hvor det nu er muligt at få et overblik over fraværet. Der vil ske en kort orientering om status for andre relevante igangsatte initiativer med henblik på at nedbringe sygefraværet.

## Sagsfremstilling

Med det nye styrings- og ledelsesinformationssystem Targit er det nu muligt at få et overblik over sygefraværet, at sammenligne med andre og følge hvordan fraværet har udviklet sig over tid.

Dette og mange andre muligheder er nu tilgængelige gennem det nye styrings- og ledelsesinformationssystem. KMD leverer data og via TARGIT vises data på en tilgængelig og fleksibel måde.

Lars Leth fra Analyseteamet vil præsentere styrings- og ledelsesinformationssystem Targit på mødet.

Personalechefen vil orientere om status for andre relevante igangsatte initiativer med henblik på at nedbringe sygefraværet.

## INDSTILLING

---

Personalechefen indstiller til HovedMEDudvalget

· at tage præsentation af styrings- og ledelsesinformationssystem Targit og status for andre relevante igangsatte initiativer med henblik på at nedbringe sygefraværet til efterretning.

## BESLUTNING I HOVEDMEDUDVALG DEN 05-05-2014

---

*Fraværende: Anton Madsen, Regitse Rans og Åse Porup – i stedet for Åse Porup deltog suppleant Ann Minet Andersen*

Lars Leth, Analyseteamet, orienterede om det nye valide styrings- og ledelsesinformationssystem, Targit, som er udviklet i samarbejde med KMD.

Systemet er tilgængeligt i version 1, og erstatter det gamle system PLUTO.

Lederne får adgang til systemet, og kan udtage statistikker for området til eget brug og til orientering i det relevante MED-udvalg.

Pilotprojektet med særlige afklaringsforløb for sygemeldte er godt i gang – der sker opfølgning i juni måned. Opfølgning på målet om sygefravær i udviklingskontrakterne sker umiddelbart efter sommerferien.

Pr. 1. juli 2014 sker der ændringer i reglerne for sygedagpenge. HR-staben er ved at udrede reglernes betydning, og udsender snarest en meddelelse herom.

HovedMEDudvalget tog orienteringerne til efterretning.

## **Punkt 13: Opfølgning på 325-aftale for 2013 og 2014**

13/6124

### **Bilag**

status 2013 og 1. kv. 2014

JE 05.05.2014.ppt

# Opfølgning på 325-aftale for 2013 og 2014

## RESUME

---

Til orientering og beslutning.

HovedMEDudvalget har besluttet, at status på 325-aftalen jævnligt sættes på dagsorden på møderne. Beskæftigelse og sundhedschef Jørgen Erlandsen vil på mødet orientere om status for 325-aftalen for 2013 og 1. kv. 2014.

Endvidere skal HovedMEDudvalget tage stilling til et ønske fra styregruppen om at udvide antallet af medlemmer med en medarbejderrepræsentant fra HMU.

## Sagsfremstilling

HovedMEDudvalget besluttede den 26. november 2013 at få en løbende status, som beskriver effekten af 325-aftalen. Det sker ved, at ordningen jævnligt sættes på dagsordenen med oplysninger om statistik over antal og forløb, økonomisk udvikling, og historier om hvordan ledige er hjulpet til at få arbejdslivet på ret køl.

Beskæftigelse og sundhedschef Jørgen Erlandsen deltager under punktet og vil orientere om status for 325-aftalen for 2013 og 1. kvartal 2014.

Styregruppen for 325-aftalen indstiller til HovedMEDudvalget, at der indtræder en ekstra medarbejderrepræsentant i styregruppen af hensyn til en bredere medarbejderrepræsentation. Styregruppen anbefaler, at medarbejderrepræsentanten vælges i HovedMEDudvalget og repræsenterer FOA.

## INDSTILLING

---

Direktør Lars Kirkegaard indstiller til HovedMEDudvalget:

- at tage orientering om status for arbejdet med 325-aftalen for 2013 og 1. kvartal 2014 til efterretning
- at Hovedudvalget udvælger et nyt medlem fra FOA til at indtræde i styregruppen for 325-aftalen.

## BESLUTNING I HOVEDMEDUDVALG DEN 05-05-2014

---

*Fraværende: Anton Madsen, Regitze Rans og Åse Porup – i stedet for Åse Porup deltog suppleant Ann Minet Andersen*

Beskæftigelse og Sundhedschef Jørgen Erlandsen deltog i mødet, og fremlagde den nyeste opgørelse for 325 aftalen. Powerpoint vedhæftet.

Jørgen Erlandsen afsluttede oplægget med at vise film (på 325 sekunder) om beskæftigelsesindsatsen i Skanderborg Kommune.

Opmærksomheden henledes på TR deltagelse i samtale (efter 3 uger) mellem jobtræningsperson og arbejdsgiver.

Jørgen Erlandsen har efter mødet undersøgt spørgsmålet:

"Gennemsigtigheden i det nye IT system gør, at den enkelte TR kan se, hvis der sker forandringer på den

enkelte arbejdsplads og generelt. Denne mulighed sikrer, at der ikke kan ske nye "ansættelser" uden at det bliver synligt, idet nye udplaceringer registreres i systemet af virksomhedskonsulenten."

HovedMEDudvalget roste indsatsen på området og tog orienteringen til efterretning.

HovedMEDudvalget udpegede Majbritt Landbo, FOA, til at indtræde i styregruppen for 325-aftalen.

## **Punkt 14: Målinger på trivsel, ledelse og arbejdsmiljø set i sammenhæng - til orientering**

13/54037

# Målinger på trivsel, ledelse og arbejdsmiljø set i sammenhæng - til orientering

## RESUME

DIA-projektet med at samle målinger på trivsel, ledelse og arbejdsmiljø blev igangsat i efteråret 2013 med afsæt i erfaringer fra tidligere gennemførte målinger med trivsel og ledelse. På mødet vil personalechefen give en status for projektet.

## Sagsfremstilling

Skanderborg Kommune har i de senere år fulgt op på ledelse, trivsel og arbejdsmiljø ved hjælp af tre forskellige koncepter – lederevaluering, trivselsmåling og APV.

Udviklingsopgaven består i at effektivisere opfølgningen på disse tre områder og udvikle et samlet koncept, der er enkelt at administrere og enkelt at håndtere for ledere og medarbejdere.

I forbindelse med trivselsmålingen i foråret 2013 besluttede HMU den 27. marts 2012, at trivselsmålinger fremadrettet skal ses i sammenhæng med APV/det psykiske arbejdsmiljø og lederevalueringer. HMU fulgte op på trivselsmålingen 2013 på mødet den 18. juni 2013 og kom med kommentarer, som indgår i arbejdet med at udvikle et samlet koncept.

Kommentarer:

- Det er vigtigt, at der sættes tid af til en ordentlig evaluering og opfølgende handleplaner. Mange arbejdspladser har rekvireret HR-afdelingen til at hjælpe med planlægning og støttende processer.
- Næste gang skal spørgsmålene være så entydige, at respondenterne ikke er i tvivl om hvad der skal svares på
- Områdeudvalgene bør have mulighed for en overblikgennemgang af resultaterne for området på generelt niveau, ligesom HMU får det.

Sagen har været drøftet i Koncernledelsen den 26. september 2013 og den 23. april 2014 med følgende beslutninger:

- Det er hensigtsmæssig at køre målinger på APV og trivsel i samme system (der er også data i forhold til ledelse i trivselsmålingen), og derudover arbejde med dialogbaseret lederevaluering.
- Kommunens eget system Enalyzer anvendes til opgaven med ekstern bistand til den metodiske/indholdsmæssige del.

Aktivitetsplan for 2014/2015:

- Der har været afholdt workshop med deltagelse af bred repræsentation af ledere, tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter. Formålet med workshoppen var at få input til konceptet i forhold til det indholdsmæssige og det metodiske.
- Der er indhentet erfaringer fra andre kommuner, som i dag anvender et samlet koncept for målingerne.
- Stab HR/Personale & Løn er i dialog med eksterne samarbejdspartnere om et samarbejde med at udvikle et samlet koncept
- Rammer for arbejdet i 2014 for processen med at udvikle konceptet er ved at være på plads og indebærer, at minimum to arbejdspladser deltager i pilotprojekterne som afvikles i perioden september – december 2014. Ældrecenter Søndervang og Stab for Økonomi, Innovation & IT er udvalgt som pilotarbejdspladser ud fra et ønske om at både høj og lav uddannelsesniveauer repræsenteres.
- Udrulning af det nye koncept forventes at ske i foråret 2015.
- I forhold til lederevalueringen vil lederprofiler og ledelsesgrundlag som er skabt gennem projekt Stærk ledelse

blive inddraget.

Personalechefen vil på mødet orientere om status for arbejdet og udfolde aktivitetsplanen yderligere.

## **INDSTILLING**

---

Personalechefen indstiller,

- at orienteringen om status for projektet og aktivitetsplan med at se målinger på trivsel, ledelse og arbejdsmiljø i sammenhæng tages til efterretning.

## **BESLUTNING I HOVEDMEDUDVALG DEN 05-05-2014**

---

*Fraværende: Anton Madsen, Regitse Rans og Åse Porup – i stedet for Åse Porup deltog suppleant Ann Minet Andersen*

HovedMEDudvalget tog orienteringen til efterretning.

HovedMEDudvalget drøftede oplægget og særligt temaet om anonymitet.

Udgangspunktet er herefter, at målingerne er åbne på baggrund af

- at målingssystemet skal passe til organiseringen i Skanderborg Kommune
- at har man problemer med trivslen, herunder krænkende adfærd mv. skal man henvende sig til sin TR, AMR eller leder – man kan ikke gå et forkert sted hen.
- at der laves et grundigt informationsmateriale og orientering inden iværksættelse af målingen – f.eks. en film, pjecer og møder.

## **Punkt 15: Kompetenceudvikling 2014 - forslag til drøftelse**

14/25937

### **Bilag**

Kompetenceudvikling - renskrift af plancher fra HMU 26.11.2013

Kompetenceudvikling 2014 i Skanderborg Kommune

# Kompetenceudvikling 2014 - forslag til drøftelse

## RESUME

---

HovedMEDudvalget drøftede kompetenceudvikling i Skanderborg Kommune på mødet den 26. november 2013. Udvalget arbejdede i 4 grupper og startede på "blankt papir", som blev til 4 plancher med nøgleord og overordnede tanker om hvad kompetenceudvikling bør indeholde.

Udgangspunktet for drøftelse af kompetenceudvikling understøttes især af "Aftale om kompetenceudvikling" indgået mellem KL og KTO ved Overenskomstaftalen 2013, samt af LokalMEDaftalens bilag 3 og 4.

## Sagsfremstilling

Formålet med aftalen om kompetenceudvikling er at forpligte ledelse og medarbejdere til at prioritere øget kompetenceudvikling. Både ledelse og medarbejdere må tage et ansvar for at sikre en styrket kompetenceudvikling, der sikrer såvel arbejdspladsens behov som medarbejdernes individuelle og faglige udvikling.

Udkast til Kompetenceudvikling 2014 i Skanderborg Kommune fremgår af vedlagte bilag.

Kompetenceudvikling skal dagsordensættes på alle arbejdspladser, og principper for hvordan det konkret skal gøres træffes i LokalMEDudvalgene (LMU).

LMU står for den kortsigtede planlægning på baggrund af, hvilke kompetencebehov kerneydelsen stiller hos medarbejderne. LMU drøfter udviklingen en gang om året.

På baggrund af den årlige drøftelse i LMU og de individuelle MUS tilrettelægger lederen sammen med den enkelte medarbejder de konkrete individuelle kompetenceudviklingsforløb.

Der kan med fordel ske en samlet analyse og vurdering af kompetencebehov indenfor større arbejdsområder. Denne koordinering kan foregå i de respektive OmrådeMEDudvalg (OMU) med henblik på at opnå større effektivisering/rationaler i tilrettelæggelse af kurser, uddannelser, rotationsprojekter og lignende.

Til inspiration og idégenerering på lokalt plan forslås en workshop/arbejdsdag, for formænd og næstformænd i MED-organisationen, om at drøfte og tilrettelægge kompetenceudviklingsarbejdet på den enkelte arbejdsplads.

## INDSTILLING

---

Personalechefen indstiller til HovedMEDudvalget

- at drøfte og godkende det fremsendte udkast til kompetenceudvikling i Skanderborg Kommune
- at godkende tilrettelæggelse af workshop/arbejdsdag om kompetenceudvikling for formænd og næstformænd i MED-organisationen

## BESLUTNING I HOVEDMEDUDVALG DEN 05-05-2014

---

*Fraværende: Anton Madsen, Regitse Rans og Åse Porup – i stedet for Åse Porup deltog suppleant Ann Minet Andersen*

HovedMEDudvalget drøftede udkast til notat om kompetenceudvikling i Skanderborg Kommune.

Notatet kvalificeres på baggrund af input fra drøftelsen og fremlægges til næste møde sammen med en fortegnelse over de kompetenceudviklingsprojekter der arbejdes med i organisationen.

HovedMEDudvalget bakker op om muligheden for en workshop/arbejdsdag om kompetenceudvikling for formænd og næstformænd i MED-organisationen. Behovet tages op til vurdering i 2015.

## **Punkt 16: Kommunen 3.0 - til drøftelse**

14/26136

# Kommunen 3.0 - til drøftelse

## RESUME

I HMUs korrespondance i forbindelse med opbakning til at være medstifter til Fællesskabsprisen blev det nævnt, at innovationssporet "Kommunen 3.0" ikke er drøftet i HMU.

Innovationssporene fremgår af DIA (Direktionens Idé og Arbejdsgrundlag) der udsendt i uge 43, foreløbig 2 gange i henholdsvis 2012 og 2013.

## Sagsfremstilling

Skanderborg Kommunes tre innovationsspor er:

Fra politik til virkelighed

Fra Kommunen 2.0 til Kommunen 3.0

Effektivisering

Tekst om Fra Kommunen 2.0 til Kommunen 3.0 fra 'Skanderborgmodellen i praksis – håndbog for kontraktholdere':

"Kommunen 3.0 er et paradigmeskift, der gør op med de foregående tiårs tænkning om, at forholdet mellem borgeren og kommunen skal svare til forholdet mellem en kunde og en managementstyret virksomhed.

Udtrykket Kommunen 3.0 kommer af, at kommunen måske oprindeligt blev betragtet som en myndighed, der traf beslutninger om borgerens ret og pligt – altså en relation ansat/borger, hvor en overhøjhed står over for en undersåt (Kommunen 1.0). Senere kom en ny forestilling om denne relation svarende til forholdet mellem en servicemedarbejder og en kunde (Kommunen 2.0).

Med ideen om Kommunen 3.0 lægger vi vægt på, at en kommune ikke bare er en organisation bestående af ansatte, men et fællesskab bestående af de borgere, der bor i kommunen, og de medarbejdere, der er ansat af fællesskabet. Relationen mellem medarbejder og borger ses som et partnerskab, hvor der er fokus på, at alle har resurser. Kommunen 3.0 udspringer af en tro på, at det både giver bedre livskvalitet for borgeren og bedre 'jobkvalitet' for medarbejderen at arbejde ud fra tanken om, at alle skal have mulighed for at tage ansvar og indgå i meningsfulde fællesskaber sammen med andre.

Som kontraktholder bidrager du ved at udbrede forståelse for begrebet Kommunen 3.0 og ved aktivt at integrere den i den løbende faglige udvikling på jeres arbejdsplads."

Og senere:

"Mere om Kommunen 3.0

Der er udarbejdet et planchesæt til støtte for kontraktholdernes og andre lederes forståelse og formidling af innovationssporet Kommunen 3.0.

Paradigmeskiftet til Kommunen 3.0 understøttes bl.a. af en ambassadørgruppe, hvor ledere og medarbejdere fra forskellige dele af organisationen arbejder sammen om at udbrede Kommunen 3.0-tænkningen. Du er velkommen til at trække på gruppens medlemmer og kan kontakte dem ved at henvende dig i Byråds- og Direktionssekretariatet.

Kommunen 3.0 er ikke bare interessant for os ansatte, men også for borgerne. Derfor har ambassadørgruppen udarbejdet en publikation i avis-format, der hedder "Fællesskab kan flytte bjerge". Den giver en masse konkrete eksempler på samarbejde og fællesskab mellem borgere og medarbejdere. "Fællesskab kan flytte bjerge" blev husstandsomdelt i foråret 2013, og du kan finde den her <http://www.w-pages.dk/pola/1077/> eller få den papirudgave hos Byråds- og Direktionssekretariatet.

Sammen med fire andre kommuner og den midtjyske professionshøjskole, VIA, har vi prøvet at sætte lidt flere ord på, hvad det er for nye forventninger, der møder kommunale medarbejdere i Kommunen 3.0. Den nye rolle har fået betegnelsen "Playmakeren", og på den baggrund udbyder VIA en playmakeruddannelse. Du kan finde de fem kommuners og VIA's korte dokument om playmakeren på intranettet.

Vores nye tænkning om medarbejdernes og borgernes roller har fået opmærksomhed i Norge. Derfor findes en lille film på 25 minutter, hvor kommunaldirektør Lisbeth Binderup fortæller om Kommunen 3.0 i Skanderborg Kommune, teksten på norsk. Du kan finde link til filmen her <http://video.skanderborg.dk>.

## **INDSTILLING**

---

Formanden indstiller til HovedMEDudvalget

- At tage orienteringen om Kommunen 3.0 til efterretning
- At drøfte hvordan HMUs medlemmer er aktive medspillere i Kommunen 3.0

## **BESLUTNING I HOVEDMEDUDVALG DEN 05-05-2014**

---

*Fraværende: Anton Madsen, Regitse Rans og Åse Porup – i stedet for Åse Porup deltog suppleant Ann Minet Andersen*

Formanden takkede HovedMEDudvalget for opbakning til at være medstifter af Fællesskabsprisen.

Formanden orienterede om Kommunen 3.0, herunder den film, der blev vist ved inspirationsarrangementet den 7. april 2014 på Sølund.

HovedMEDudvalget tog orienteringen til efterretning.

## **Punkt 17: LokalMEDaftale af 04.06.2013 - indsigelse fra KL og KTO - til drøftelse og beslutning**

14/26135

### **Bilag**

Bemærkninger vedrørende arbejdsmiljøarbejdets organisering i Skanderborg Kommunes MED-aftale

# LokalMEDaftale af 04.06.2013 - indsigelse fra KL og KTO - til drøftelse og beslutning

## RESUME

---

I brev dateret den 5. februar 2014 fremsender KL, KTO og Sundhedskartellet bemærkninger til Skanderborg Kommunes LokalMEDaftale af 04.06.2013.

Det er parternes vurdering, at det for at imødegå de nævnte bemærkninger, er nødvendigt at ændre i aftalens ordlyd for at leve op til kravene i kapitel 4 om aftaler om organisering af arbejdsmiljøarbejdet.

## Sagsfremstilling

KL, KTO og Sundhedskartellet skriver:

"Ved OK 11 blev det aftalt, at KL, KTO og SHK gennemgår de lokale MED-aftaler med henblik på at påse, at de lokale MED-aftaler for så vidt angår den lokalt aftalte organisering af arbejdsmiljøarbejdet lever op til arbejdsmiljølovens betingelser med hensyn til organisering af arbejdsmiljøarbejdet.

KL, KTO og Sundhedskartellet har gennemgået Skanderborg Kommunes lokale MED-aftale med henblik på at påse, at aftalen lever op til kravene i kapitel 4 om aftaler om organisering af arbejdsmiljøarbejdet i Bekendtgørelse om samarbejde om sikkerhed og sundhed jf. § 3 stk. 3 i Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse. Det skal bemærkes, at øvrige elementer i den lokale MED-aftale ikke indgår i de centrale parter vurdering.

Det er parternes vurdering, at det for at imødegå de bemærkninger, der er nævnt nedenfor, er nødvendigt at ændre i aftalens ordlyd for at leve op til lovens krav.

Som følge af ovenstående er det nødvendigt, at der nedsættes en forhandlingsorgan, jf. protokollat om indgåelse af lokale aftaler om medindflydelse og medbestemmelse i tilknytning af Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse, med det formål, at ændre på aftalen, for så vidt angår organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet i forhold til de nævnte punkter."

Bemærkningerne drejer sig om følgende:

- 1) Procedure for opfølgning på MED-aftalen
- 2) Beskrivelse af, hvordan opgaver og funktioner varetages
- 3) Oversigt over den aftalte organisering
- 4) Repræsentation af arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere i MED-udvalg
- 5) Særskilt valg
- 6) Selvejende institutioner

KL, KTO og SHK anmoder om tilbagemelding indenfor tre måneder på, hvilke ændringer der er foretaget i den lokale aftale, så bestemmelserne vedrørende arbejdsmiljøarbejdets organisering er i overensstemmelse med arbejdsmiljølovens betingelser, eller en tilbagemelding om hvornår disse ændringer kan forventes at være gennemført, og meddelelse herom kan være de centrale parter i hænde.

Det foreslås, at genindkalde det forhandlingsorgan, som indgik LokalMEDaftalen af 04.06.2013 med henblik på at drøfte bemærkningerne fra de centrale parter.

Som forberedelse til mødet i Forhandlingsorganet foreslås det, at genetablere den arbejdsgruppe, som forberedte materialet vedrørende den indgåede LokalMEDaftale. Arbejdsgruppen gennemgår parternes bemærkninger og forbereder materiale til mødet i Forhandlingsorganet.

For at overholde parternes svarfrist på 3 måneder afsender HMUs formand brev hvori det oplyses, at Skanderborg Kommune nedsætter Forhandlingsorgan og forventer at fremsende en ændret LokalMEDaftale, som opfylder lovens

krav, inden udgangen af 2014.

## **INDSTILLING**

---

Formanden indstiller til HovedMEDudvalget

- at indkalde det Forhandlingsorgan der indgik LokalMEDaftale af 04.06.2013
- at genetablere den tidligere arbejdsgruppe til forberedelse af materiale til Forhandlingsorganet
- at afsende svarbrev til parterne d.d., og tilkendegive forventning om at fremsende en ændret LokalMEDaftale, som opfylder lovens krav, inden udgangen af 2014.

## **BESLUTNING I HOVEDMEDUDVALG DEN 05-05-2014**

---

*Fraværende: Anton Madsen, Regitse Rans og Åse Porup – i stedet for Åse Porup deltog suppleant Ann Minet Andersen*

HovedMEDudvalget besluttede

- At indkalde det Forhandlingsorgan der indgik LokalMEDaftalen af 04.06.2013
- At afsende svarbrev til parterne d.d., og tilkendegive forventning om at fremsende en ændret LokalMEDaftale, som opfylder lovens krav, inden udgangen af 2014.

## **Punkt 18: Eventuelt til mødet 05.05.2014**

14/3181

## Eventuelt til mødet 05.05.2014

### BESLUTNING I HOVEDMEDUDVALG DEN 05-05-2014

---

*Fraværende: Anton Madsen, Regitse Rans og Åse Porup – i stedet for Åse Porup deltog suppleant Ann Minet Andersen*

Orientering om at Medarbejderportalen nu går i gang, og at Direktionen har en blog, hvor alle er velkomne til at skrive kommentarer.

MED-aftalen ligger i forslag med nyt layout.

Den nye MED-håndbog (OK 13) blev uddelt.

Den nye Personalepolitik er på bedding i nyt smart layout.

Dialogmøde mellem Økonomiudvalget og HMU den 18. juni 2014. Mulige emner til drøftelse meldes ind til Lisbeth eller Bent.

Budgetforståelse – medarbejderne i HMU ønsker at låne økonomichefen eller en anden fra Økonomiområdet til at give introduktion til kommunaløkonomi – inden budgetseminaret i august.

Bent får opgaven med at invitere til et møde.