

# REFERAT HovedMED-udvalget d. 17-11-2023

**Mødedato** Fredag d. 17. november 2023 kl. 08:00

**Mødested** Skanderborg Park

## Indholdsfortegnelse

Velkomst til nye medlemmer af hovedMED-udvalget.....	3
Godkendelse af referat fra sidste møde i hovedMED-udvalget.....	4
Godkendelse af dagsorden samt tids- og procesplan for ordinært møde i hovedMED-udvalget.....	5
Nyt fra Arbejdsmiljø.....	6
Den årlige arbejdsmiljødrøftelse.....	9
Status og kvalificering af materialet til den kommende 3i1 i 2024.....	11
325-aftalen.....	13
Anvendelse af AKUT-midler i 2024.....	15
Fælles bygningsdrift - tids- og implementeringsplan.....	17
Emner til dialogmøde med Økonomi- og Erhvervsudvalget 29. februar 2024.....	19
Direktionens udviklingsspor (DUS).....	20
Potentiale for ledelse 2024.....	22
Den økonomiske situation i Skanderborg Kommune.....	25
Nyt fra Chef for Byrådssekretariatet og HR.....	26
Orientering fra medarbejderrepræsentanterne i hovedMED-udvalget.....	27
Årshjul for hovedMED-udvalget 2024.....	28
Eventuelt og evaluering af det ordinære møde i hovedMED-udvalget.....	29

## **Punkt 65: Velkomst til nye medlemmer af hovedMED-udvalget**

81.38.04-A00-1-23

### **Resume**

HovedMED-udvalget skal med dette punkt byde velkommen til nye medlemmer af hovedMED-udvalget.

### **Sagsfremstilling**

HovedMED-udvalget skal med dette punkt byde velkommen til nye medlemmer af hovedMED-udvalget:

- Anja Nørby Sørensen er nyvalgt koncernchef
- Hanne Holstein Ipsen er nyvalgt medarbejderrepræsentant
- Henrik Rosenlund Knudsen træder ind i hovedMED-udvalget som chef for Byrådssekretariatet og HR.

### **Indstilling**

Formanden indstiller,

- at hovedMED-udvalget tager orienteringen til efterretning.

### **Beslutning**

Fraværende: Lene Rasmussen

HovedMED-udvalget tog orienteringen til efterretning.

# Punkt 66: Godkendelse af referat fra sidste møde i hovedMED-udvalget

81.38.04-A00-1-23

## Resume

HovedMED-udvalget skal godkende referatet fra det seneste ordinære møde i hovedMED-udvalget den 7. september 2023 samt fra mødet om budgetforliget og -processen den 27. september 2023.

## Sagsfremstilling

HovedMED-udvalget skal godkende referatet fra det seneste ordinære møde i hovedMED-udvalget den 7. september 2023 samt fra mødet om budgetforliget og -processen den 27. september 2023.

## Indstilling

Formanden indstiller,

- at hovedMED-udvalget godkender referatet fra det seneste ordinære møde i hovedMED-udvalget den 7. september 2023 samt fra mødet om budgetforliget og -processen den 27. september 2023.

## Beslutning

Fraværende: Lene Rasmussen

HovedMED-udvalget godkendte referatet fra det seneste ordinære møde i hovedMED-udvalget den 7. september 2023 samt fra mødet om budgetforliget og -processen den 27. september 2023 med den opmærksomhed, at beslutningen under punkt 54 i referatet fra mødet den 7. september 2023 tilrettes, jf. følgende:

HovedMED-udvalget havde en bemærkning til sammensætningen af henholdsvis lokalMED-udvalg for Ledelsessekretariat, Ungeenheden + Mento, Uddannelsesvejledning, Rusmiddelcenter og Beskæftigelsesindsatser og lokalMED-udvalg for Arbejdsmarkedsudvikling, Bostøtter, JobNuKollegiet og Kjærsholm. HovedMED-udvalget gjorde således opmærksom på, at der var lige mange ledelses- og medarbejderrepræsentanter i de to udvalg. Det er efterfølgende afklaret, at arbejdsmiljørepræsentanter tæller med på medarbejdersiden.

HovedMED-udvalget har således ingen bemærkninger til sammensætningen af udvalgene, som kan godkendes.

Referatet fra den 7. september 2023 er rettet til.

## **Punkt 67: Godkendelse af dagsorden samt tids- og procesplan for ordinært møde i hovedMED-udvalget**

81.38.04-A00-1-23

### **Resume**

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

### **Sagsfremstilling**

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

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.

### **Beslutning**

Fraværende: Lene Rasmussen

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

### **Bilag**

Tids- og procesplan - november 2023

## Punkt 68: Nyt fra Arbejdsmiljø

87.00.10-A21-1-17

### Resume

HovedMED-udvalget orienteres under dette punkt om status på arbejdsmiljøindsatsen 3. kvartal 2023.

### Sagsfremstilling

Status på arbejdsmiljøindsatsen 2. kvartal 2023 indeholder følgende punkter:

1. Status Arbejdstilsynet
2. Status: Registrering af krænkende episoder
3. Udvikling i sygefraværet pr. 1. oktober 2023

#### Ad. 1) Status Arbejdstilsynet

Der er pr. 18. oktober 2023 givet 53 grønne, 3 gule og 0 røde smileys.

De gule smileys er på henholdsvis:

- Botilbud Kjærsholm
  - Arbejdspladsen skal sikre, at arbejdet planlægges, tilrettelægges og udføres, så høje følelsesmæssige krav i arbejdet med borger X ikke forringer ansattes sikkerhed eller sundhed på kort eller lang sigt. Næste frist for svar til arbejdstilsynet er den 8. december 2023.
- Specialcenter Baunegården
  - Arbejdspladsen påbydes at sikre tilstrækkelig tilførsel af frisk luft uden generende træk i fællesområder og gangarealer på 1. sal, samt at færdselsarealer ved skraldespande/container holdes i forsvarlig stand, herunder at der ikke er huller i asfalten. Næste frist for svar til Arbejdstilsynet er den 8. november 2023.
- Sølund
  - 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 borgerne på Sansestormerne. Risikoen for vold ved alenearbejde i forbindelse med borger X skal effektivt forebygges. Hvis risikoen ikke kan forebygges effektivt, skal Sansestormerne sikre, at de ansatte ikke arbejder alene. Sagen er afsluttet og ligger på "gul smiley listen" i 6 måneder.

#### Ad. 2) Status: Registrering af krænkende episoder

Der arbejdes fortsat på at få systemet til at køre korrekt og forhåbningen er, at systemet kan komme i drift inden udgangen af 2023.

#### Ad. 3) Udvikling i sygefraværet pr. 1. oktober 2023

Rapport over Skanderborg Kommunes sygefravær er vedhæftet som bilag.

Det samlede sygefravær pr. 1. oktober 2023 udgør 6,4 % for perioden 1. januar 2023 - 30. september 2023. Til sammenligning udgjorde sygefraværet på 1. oktober 2022 6,2 % for perioden 1. januar 2022 - 30. september 2022. Det er således samlet set en mindre stigning i sygefraværet for 2023.

Sygefraværet for de seneste 12 måneder (oktober 2022 - september 2023) udgør 6,7 %, hvilket svarer til 283,1 fuldtidsstillinger, og 75.118 fraværsdage.

Korttidssygefraværet (0-14 dage) udgør 56 % pr. 1. oktober 2023, og udgør fortsat den største del af det samlede sygefravær.

I november 2023 afvikles 2 kurser/tema-eftermiddage omkring den ledelsesmæssige håndtering af kort og hyppigt fravær. Kurset er for alle ledere i Skanderborg Kommune. Der planlægges med yderligere kurser primo 2024.

På Børn og Unge-området er sygefraværet nogenlunde konstant. Dagtilbud, PPR og Sundhed er dog uændret og ligger fortsat højt på 7,2 %. Skoleområdet er ligeledes steget i perioden januar 2023 - september 2023, idet stigningen dog ikke er helt så markant som tidligere på året.

I Sundhed, Omsorg og Handicap er der fortsat en stigende tendens i handicapområdet, hvor sygefraværet udgør 8,8 % i perioden 1. januar 2023 - 30. september 2023. Til sammenligning udgjorde sygefraværet for samme periode i 2022 7,7 %. Kontraktholderne på Sølund og Skanderborg Fællesskaberne er kontaktet med henblik på afdækning af fraværet og eventuelle tiltag.

På ældreområdet ses en faldende tendens i perioden.

## **Indstilling**

Chef for Byrådssekretariatet og HR indstiller,

- at hovedMED-udvalget tager orientering om status på arbejdsmiljøindsatsen 3. kvartal 2023 til efterretning.

## **Beslutning**

Fraværende: Lene Rasmussen

Arbejdsmiljøleder Tina Barløse orienterede om, at der efter udsendelse af dagsorden også er modtaget et påbud til Niels Ebbesen Skolen, da der kommer vand ind i bygningen.

HovedMED-udvalget tog orienteringen til efterretningen.

HovedMED-udvalget drøftede sygefraværsopfølgning og HR's deltagelse på samtaler. Der arbejdes fortsat med de tiltag, som er sat i værk, hvor der også er fokus på, om der er behov for justeringer. Om der er behov for deltagelse fra HR's side afstemmes mellem HR og den enkelte leder. HovedMED-udvalget gjorde i den forbindelse opmærksom på, at det kan være relevant med kommunikation til medarbejderne om, hvad HR's rolle er på samtalen.

Til sygefraværstatistikken bemærkede hovedMED-udvalget, at det er relevant at udfolde sygefraværstatistikken med data fordelt på kontraktholderområder.

## **Bilag**

Rapport til HMU 1. oktober 2023

# Punkt 69: Den årlige arbejdsmiljødrøftelse

87.00.10-A21-1-17

## Resume

Under dette punkt drøfter og beslutter hovedMED-udvalget indhold i den årlige arbejdsmiljøindsats for 2024.

## 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 2024 og følge op på indsatserne i 2023 for at udvikle og sikre gode rammer for et bæredygtigt arbejdsmiljø på kommunens arbejdspladser.

Arbejdsmiljødrøftelsen "Den strategiske arbejdsmiljødrøftelse 2023" er vedlagt som bilag. HovedMED-udvalgets arbejdsmiljøindsatsområder er i arbejdsmiljødrøftelsen inddelt i følgende afsnit:

1. Status på arbejdsmiljøindsatser i 2023
2. Forslag til arbejdsmiljøindsatser i 2024
3. Information om MED-organisationens uddannelses tilbud i 2024.

## Indstilling

Chef for Byrådssekretariatet og HR indstiller,

- at hovedMED-udvalget drøfter og fastlægger fokuspunkterne i den fælles strategiske arbejdsmiljøindsats for 2024.

## Beslutning

Fraværende: Lene Rasmussen

HovedMED-udvalget drøftede og fastlagde fokuspunkterne i den fælles strategiske arbejdsmiljøindsats for 2024.

HovedMED-udvalget bemærkede, at det er relevante forslag til arbejdsmiljøindsatser i 2024, som er beskrevet i Den årlige arbejdsmiljødrøftelse. HovedMED-udvalget gjorde opmærksom på vigtigheden af, at der er en sammenhæng

mellem indsatserne og 3i1, og lagde op til, at 3i1 fremadrettet bliver styrende for arbejdsmiljøindsatserne i perioden derefter.

Der bør ligeledes være fokus på opfølgning på de indsatser, der er gennemført, herunder bl.a. psykologisk tryghed, med henblik på at skabe større værdi for organisationen og komme til bunds i de indsatser, der sættes i værk. Der var i den forbindelse også enighed om ikke at igangsætte indsatsen om "forebyggelse af smerter" på nuværende tidspunkt, for at skabe mere plads til de øvrige indsatser samt opfølgning.

For så vidt angår planlægning af MED-grunduddannelsen 2024, så var hovedMED-udvalget enige om at udbyde 3 kurser frem for de vanlige 4 kurser, henset til at to af kurserne i 2023 er blevet aflyst på grund af for få deltagere. HovedMED-udvalget gjorde i den forbindelse opmærksom på, at det er vigtigt, at også de enkelte MED-udvalg sørger for at tage godt imod og introducere nye medlemmer til arbejdet i MED-udvalget.

## **Bilag**

Den årlige strategiske arbejdsmiljødrøftelse 2023

# Punkt 70: Status og kvalificering af materialet til den kommende 3i1 i 2024

81.04.00-A00-3-22

## Resume

HovedMED-udvalget orienteres under dette punkt om status for udarbejdelse af materialet til den kommende 3i1 i 2024 og får mulighed for at kvalificere det.

## Sagsfremstilling

Der skal gennemføres evalueringer af trivsel/psykisk og fysisk APV og ledelse i 2024.

I starten af 2023 blev rammerne for 3i1 besluttet i koncernledelsen og hovedMED-udvalget.

Arbejdspladserne kan selv vælge:

- Hvornår i 2024 de vil gennemføre 3i1.
- Om de vil gennemføre alle 3 undersøgelser på én gang eller forskudt hen over året.

Arbejdspladserne skal:

- Gennemføre 3i1 undersøgelsen på hele arbejdspladsen uanset valg af metode.
- Vælge en af de 2 metoder, de ønsker at bruge – der skal vælges samme metode til alle 3 undersøgelser.
- Holde et møde i lokalMED-udvalget og planlægge hele processen for 3i1, herunder:
  - Hvornår undersøgelserne på arbejdspladsen skal gennemføres
  - Hvilken metode der skal bruges
  - Hvornår der skal afholdes et dialogmøde
  - Hvornår der skal afholdes opsamlingsmøde i LMU – hvor LMU skal prioritere, hvilke handleplaner der skal sættes i gang på baggrund af medarbejdernes input (ved trivsel/psykisk APV og fysisk APV).
- Invitere alle medarbejdere til et dialogmøde, hvor medarbejderne kan komme med forslag til indsatser og handleplaner.
- VIGTIGT: LokalMED-udvalget skal oprette de prioriterede handleplaner i Safetynet senest den 31. december 2024.
- LokalMED-udvalget skal orientere arbejdspladsen om, hvilke handleplaner der sættes i gang og hvorfor.
- Handleplaner skal ud og leve i hverdagen på de enkelte arbejdspladser. Arbejdsmiljøgruppen skal lægge handleplanerne ind i deres årshjul, så der bliver fulgt op igennem hele året.

## Anonymitet og metodevalg

HovedMED-udvalget besluttede, at vetoretten på metodevalg og anonymitet bør bevares under forudsætning om, at det er en enig medarbejderside, som ønsker at gøre brug af vetoretten. Det er ikke længere den enkelte medarbejder, som kan påberåbe sig vetoretten.

På hovedMED-udvalgsmødet den 7. september 2023 blev det drøftet, om lederevalueringen kan udvides til også at omfatte nærmeste leders leder. Det blev fastholdt, at lederevalueringen fortsat alene omfatter nærmeste leder, som evalueres af medarbejderne. Hensynet bag er at minimere kompleksiteten af den samlede 3i1-undersøgelse.

Der er lavet aftale med 3 arbejdspladser til sparring om materialet og spørgerammerne i de 3 undersøgelser. Arbejdspladserne er fra henholdsvis:

- Skoleområdet
- Handicapområdet
- Driftenheden på Fælleden

HovedMED-udvalget vil få blive orienteret om tilbagemeldingerne på mail, da det ikke har været muligt at få møderne lagt før mødet i hovedMED-udvalget.

På mødet præsenteres status for materialet til den kommende 3i1-undersøgelse med henblik på hovedMED-udvalgets kvalificering. Der gives endvidere en orientering om afprøvning af spørgeramme og materiale ude i organisationen.

HR-konsulent Janette Schøler og Arbejdsmiljøleder Tina Barløse deltager under punktet.

## **Indstilling**

Chef for Byrådssekretariatet og HR indstiller,

- at hovedMED-udvalget kvalificerer materialet og tager orientering om status for den kommende 3i1 i 2024 til efterretning.

## **Beslutning**

Fraværende: Lene Rasmussen

HovedMED-udvalget tog orienteringen om status på arbejdet med den kommende 3i1 til efterretning.

HovedMED-udvalget kvitterede for et godt arbejde med materialet, hvor der også har været fokus på at gøre det mere enkelt.

Præsentation fra mødet er vedlagt som bilag.

## **Bilag**

3i1 - præsentation for HMU 17. november 2023

## Punkt 71: 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 2024.

Styregruppen for 325-aftalen har desuden revideret aftaleteksten, som derfor ligeledes lægges op til drøftelse og godkendelse i HovedMED-udvalget.

### Sagsfremstilling

HovedMED-udvalget drøfter og beslutter hvert år den overordnede fordeling af 325-pladser på kommunens fagområder for det kommende år. Udvalget skal derfor drøfte og beslutte den overordnede fordeling af 325-pladser for 2024.

Pladsfordeling i 2023:

- 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.

Styregruppen for 325-aftalen anbefaler følgende fordeling af pladser i 2024:

- Børn og Unge: 85 pladser
- Sundhed, Omsorg og Handicap: 65 pladser
- Fælleden: 45 pladser
- Anlæg og Ejendomme: 20 pladser
- Arbejdsmarked og Social: 10 pladser
- Plan, Teknik og Miljø: 5 pladser
- Udvikling, Kultur og Erhverv: 0 pladser

Tilpasning af pladsfordelingen skyldes omlægningen af kommunens bygningservice, der fremover samles i større enheder på distriktsniveau, under Anlæg og Ejendomme. Det er særligt praktikpladser til pedelmedhjælpere og serviceteknikere, som tidligere primært har været etableret ved kontraktholdere, særligt under Børn og Unge, der fremover vil høre under Anlæg og Ejendomme.

Styregruppen har revideret aftaleteksten for 325-aftalen med henblik på at gøre teksten kortere, simplere og mere tidssvarende i sin sprogbrug.

Med forslaget til ny aftaletekst er der ikke længere behov for den tillægsaftale om pladser for forsikrede ledige, der blev godkendt af HovedMED-udvalget i november 2019, da elementerne i tillægsaftalen kan rummes i den nye aftaletekst, hvor de oprindelige begrænsninger på målgrupper i aftalen er fjernet. Det foreslås derfor, at tillægsaftalen udgår.

Efter styregruppens møde den 8. november 2023 er dagsordenspunktet opdateret, og tillægsaftalen samt forslag til ny aftaletekst er vedhæftet.

Styregruppen anbefaler, at HovedMED-udvalget godkender den reviderede aftaletekst.

Styregruppen har desuden igangsat et arbejde med at finde et nyt navn til 325-ordningen, da der i efterhånden mange år ikke har været behov for 325 pladser, og navnet ikke siger noget om formålet med ordningen.

Styregruppen vil orientere HovedMED-udvalget, når styregruppen har en anbefaling klar til et nyt navn til ordningen.

## **Indstilling**

Styregruppen for 325-aftalen indstiller,

- at HovedMED-udvalget drøfter og beslutter den overordnede fordeling af 325-pladser for 2024
- at HovedMED-udvalget godkender forslaget til ny aftaletekst for 325-aftalen
- at tillægsaftalen til 325-aftalen udgår.

## **Beslutning**

Fraværende: Lene Rasmussen

HovedMED-udvalget besluttede den overordnede fordeling af 325-pladser for 2024 i overensstemmelse med styregruppens forslag.

HovedMED-udvalget bemærkede, at det bør præciseres i oversigten, hvor Driftsenheden Fælleden hører under.

HovedMED-udvalget godkendte endvidere forslag til ny aftaletekst for 325-aftalen, samt at tillægsaftalen til 325-aftalen udgår.

## **Bilag**

Revideret 325-aftale

Tillægsaftale til kommunale praktik- og løntilskudsstillinger i Skanderborg Kommune.pdf

Kommunale praktik- og løntilskudsstillinger i Skanderborg Kommune 2019

## Punkt 72: Anvendelse af AKUT-midler i 2024

81.38.08-P08-55355-08

### Resume

Med denne sag drøfter hovedMED-udvalget anvendelse af AKUT-midler til lokale formål for tillidsrepræsentanter i 2024.

### Sagsfremstilling

Kommunernes Landsforening og Forhandlingsfællesskabet 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 mv.
- Fælles udviklingsaktiviteter, seminarer, konferencer mv.
- 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 ubrugte midler, der ikke er aftalt anvendt, indbetales til AKUT-fonden (fond for uddannelse af tillidsrepræsentanter m.fl.).

AKUT-midlerne for 2023 udgjorde 106.590 kr. Forventningen er, at AKUT-midlerne for 2024 ligger på nogenlunde samme niveau. Det nøjagtige beløb til rådighed i 2024 kan først opgøres medio 2024.

HovedMED-udvalget drøfter forslag til konkrete aktiviteter til brug af AKUT-midlerne i 2024.

### Lovgrundlag

Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg KL Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte, bilag 11 - protokollat om bidrag til AKUT-fonden samt afsættelse af midler til lokale formål.

### Indstilling

Chef for Byrådssekretariatet og HR indstiller,

- at hovedMED-udvalget drøfter anvendelse af AKUT-midler i 2024.

### Beslutning

Fraværende: Lene Rasmussen

HovedMED-udvalget drøftede anvendelse af AKUT-midler i 2024.

Med henblik på nærmere stillingtagen til anvendelse af AKUT-midler blev nedsat en arbejdsgruppe bestående af Anne Deleuran Dahl, Bonnie Blendvig, Majbritt Landbo og Henrik Rosenlund Knudsen.

## **Punkt 73: Fælles bygningsdrift - tids- og implementeringsplan**

82.00.00-A00-1-22

### **Resume**

HovedMED-udvalget skal under dette punkt kvalificere tids- og implementeringsplanen for overførsel af medarbejdere til det nye ejendomscenter.

### **Sagsfremstilling**

I forbindelse med budget 2023-2026 har Byrådet besluttet, at der skal ske en samling af bygningsdriften i Skanderborg Kommune. Der er udarbejdet en model for samlingen af bygningsdriften, som blev godkendt i Byrådet den 27. september 2023. Den 22. november 2023 besluttede styregruppen, at det fælles ejendomscenter skal bestå af i alt 6 distrikter, herunder Fælled og idrætsområder og Landsbyen Sølund, som bliver selvstændige funktionelle distrikter. I den forbindelse nedlægges Fælled og idrætsområder som kontraktholderområde.

Processen med rekruttering af distriktsledere til de 4 af distrikterne blev påbegyndt efter Byrådsbeslutningen. Det er besluttet, at rekrutteringsprocessen i første omgang holdes som en intern proces, hvor de som i dag er ansat som teknisk serviceledere har haft mulighed for at søge stillingen. Jobopslaget blev sendt ud den 28. september med ansøgningsfrist den 8. oktober 2023 og forventet tiltrædelse den 1. november. Der blev afholdt 1. og 2. samtaler henholdsvis den 12. og 26. oktober. Det er ikke lykkedes at besætte alle distriktslederstillingerne ved den interne proces, hvorfor de resterende stillinger blive slået op eksternt.

For så vidt angår det kommende distrikt Fælled og idrætsområder vil den nuværende kontraktholder overgå til en stilling som distriktsleder. På Sølund er der aktuelt to ledere som varetager henholdsvis ledelsen af teknisk service og rengøring. Lederen af rengøring fratræder med udgangen af året, hvorefter lederen af teknisk service konstitueres som leder af rengøring. Stillingen som distriktsleder af distrikt Sølund bliver herefter slået op eksternt.

Tids- og implementeringsplan for den organisatoriske overførsel af personale til det nye ejendomscenter er drøftet i styregruppen den 9. november 2023.

Tids- og implementeringsplan samt bilag som beskriver personalemæssige aspekter ved overførslen er vedhæftet som bilag.

### **Indstilling**

Formanden indstiller,

- at hovedMED-udvalget kvalificerer tids- og implementeringsplanen for overførsel af medarbejdere til det nye ejendomscenter.

### **Beslutning**

Fraværende: Lene Rasmussen

HovedMED-udvalget kvalificerede tids- og procesplanen for overførsel af personale til det nye ejendomscenter.

HovedMED-udvalget bemærkede, at det er vigtigt, at der også i god tid kommer en afklaring af, hvordan MED-strukturen bliver i Ejendomscenteret. Asbjørn Friis Jensen oplyste, at der er fokus på dette fra ledelsens side, som vil gå i dialog med de faglige organisationer.

## **Bilag**

Fælles bygningsdrift - Tids- og implementeringsplan

Bilag - Personalemæssige forhold

# **Punkt 74: Emner til dialogmøde med Økonomi- og Erhvervsudvalget 29. februar 2024**

81.38.04-A00-1-23

## **Resume**

HovedMED-udvalget skal under dette punkt drøfte og beslutte hvilke emner, der ønskes drøftet med Økonomi- og Erhvervsudvalget på dialogmødet den 29. februar 2024.

## **Sagsfremstilling**

HovedMED-udvalget og Økonomi- og Erhvervsudvalget mødes én gang årligt til dialogmøde. Her drøftes de aktuelle og strategiske temaer, som har betydning for arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold i kommunen. Dialogmødet er fastsat til den 29. februar 2024.

Emner til drøftelse på dialogmødet kan fx være fastholdelses- og rekrutteringsudfordringer i Skanderborg Kommune, herunder drøftelser om sygefravær, fuld tid, seniorindsatser mv.

## **Indstilling**

Formanden indstiller,

- at hovedMED-udvalget drøfter og beslutter hvilke emner, der ønskes drøftet med Økonomi- og Erhvervsudvalget på dialogmødet den 29. februar 2024.
- at hovedMED-udvalget nedsætter en gruppe bestående af repræsentanter fra medarbejdersiden, som arbejder videre med et oplæg til dialogmødet.

## **Beslutning**

Fraværende: Lene Rasmussen

HovedMED-udvalget drøftede emner til dialogmødet med Økonomi- og Erhvervsudvalget den 29. februar 2024.

Som forslag blev nævnt frisættelse og at give plads til at afprøve fleksible arbejdspladser eller andet, fx for at få flere medarbejdere på fuld tid eller for at give endnu bedre plads til den gode hverdag.

Der blev nedsat en arbejdsgruppe, som skal arbejde videre med emne og oplæg til dialogmødet. I arbejdsgruppen deltager Lars Clement, Henrik Rosenlund Knudsen, Regitse Rans, Anne Deleuran Dahl og Ditte Houston Tønnies.

## **Punkt 75: Direktionens udviklingsspor (DUS)**

81.38.04-A00-1-23

### **Resume**

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

### **Sagsfremstilling**

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

Direktionens UdviklingsSpør (DUS) er et redskab til at sikre den røde tråd fra de politiske visioner og beslutninger til det som borgere, foreninger, virksomheder mv. oplever ved mødet med kommunen.

DUS 2024-25 gælder i to år og følges ikke op med skriftlige kontrakter og aftaler. I stedet skal den direkte ledelsesdialog i ledelseskæden og på tværs i organisationen styrkes.

DUS har fokus på tværgående udfordringer, som i DUS betegnes "fælles svære problemer", og som der med DUS 2024-25 skal gøres noget ved. Skanderborg Kommune skal lykkes med at udvikle og forandre velfærdsydelser for at være bæredygtige på sigt, ligesom det er en bunden opgave, at der udvikles et attraktivt arbejdsfællesskab, der engagerer og udvikler mennesker til mødet med mennesker.

Direktionen har formuleret to udviklingsspor for 2024 og 2025, der sætter retning mod en bæredygtig udvikling af organisationen, og som rummer mange af de fælles svære problemer, der udfordrer opgaveløsningen fremadrettet:

- Fælles ansvar for en bæredygtig velfærd
- Fremtidens attraktive arbejdsfællesskab.

DUS er vedhæftet som bilag.

### **Indstilling**

Formanden indstiller,

- at hovedMED-udvalget tager orienteringen til efterretning.

### **Beslutning**

Fraværende: Lene Rasmussen

HovedMED-udvalget tog orienteringen til efterretning, idet hovedMED-udvalget bemærkede, at tankegangen i den iterative DUS-proces, bl.a. med prøvehandlinger, kan udfordre den klassiske inddragelse af MED-systemet forud for ændringer, som kan påvirke forholdene for medarbejderne. Dette er vigtigt at kommunikere til MED og afstemme med MED, at der gives plads til prøvehandlinger, uden en forudgående dybere drøftelse herom. Det er dog vigtigt, at MED-systemet holdes løbende informeret.

HovedMED-udvalget vil også på kommende møder blive orienteret om arbejdet med DUS og klynger.

Præsentation fra mødet er vedlagt som bilag.

## **Bilag**

DUS 2024-25 Skanderborg Kommune

HMU orientering om DUS proces\_final

# Punkt 76: Potentiale for ledelse 2024

81.00.00-A00-11-22

## Resume

HovedMED-udvalget orienteres under dette punkt om ledertalentudviklingsforløbet Potentiale for ledelse 2024.

## Sagsfremstilling

I Skanderborg Kommune er vi ambitiøse i forhold til ledelse. Som et led heri har Skanderborg Kommune siden 2012 ønsket at bidrage med at udvikle dygtige ledere til den offentlige sektor og tilbyde medarbejdere et kompetenceudviklingsforløb målrettet ledelse.

I Skanderborg Kommune beskrives vores fokus på ledelse og udvikling af ledelse i henholdsvis Personalepolitikken og Ledelsesgrundlaget således:

- Personalepolitikken

God ledelse er afgørende for den bæredygtige arbejdskultur. Evnen til at sætte kursen, sikre koordinering, skabe opbakning og engagement til løsning af kerneopgaven samt at træffe langsigtede og balancerede beslutninger i en kompleks og omskiftelig virkelighed er noget af det, vi værdsætter i ledelse. Det er forudsætningen for, at vi løser vores kerneopgave på et højt fagligt niveau med blik for både politiske visioner, omkostninger og faglig kvalitet – og at vi trives med det. I erkendelse af hvor afgørende ledelse er, arbejder vi målrettet med ledelsesudvikling. Lederuddannelse, lederudviklingssamtalen, lederevaluering og mulighed for professionel ledelsessparring er alle væsentlige elementer i at sikre den rette kompetenceudvikling for ledere.

- Ledelsesgrundlaget

God ledelse er en forudsætning for, at vi lykkes med vores kerneopgave og Byrådets vision; Mennesker møder mennesker. Med Ledelsesgrundlaget sætter vi ord på, hvordan vi fremadrettet tænker ledelse i Skanderborg Kommune, så vores ledelsesadfærd sætter retning for den hverdag vi agerer i, og for løsningen af de udfordringer vi sammen skal møde. Vores grundlæggende ledelsesforståelse er, at vi sammen skal skabe ledelse gennem fælles Kurs, Koordinering og Commitment. Det skal vi kontinuerligt have fokus på som ledere. Ledelsesgrundlaget præsenterer også et særligt fokus på, at der er noget vi skal holde fast ved, noget vi skal gøre mere af, og noget vi skal gøre mindre af for, at vi fremover kan løse ledelsesopgaven i Skanderborg Kommune. Det afspejler sig i fire ledelsesmæssige balancer, som vi skal balancere på ny for, at vi kan være klar til fremtiden. Ledelsesgrundlaget understøtter arbejdet med Klar til Fremtiden gennem en udpegning af, hvad vi forstår ved god ledelse i forhold til de udfordringer, som er aktuelle for Skanderborg Kommune.

## Potentiale for ledelse 2024

Potentiale for ledelse 2024 er et udviklingsforløb, hvor deltagerne får mulighed for at afklare, om de skal gå fra at være medarbejdere til at være leder af medarbejder. Formålet med forløbet er at styrke den enkelte deltagers selvindsigt og handlekompetencer i lederrollen. Forløbet har også til hensigt at forbedre samspillet mellem de personlige egenskaber og de vilkår i den politiske og værdimæssige ramme, der kendetegner ledelse i den offentlige sektor – herunder Skanderborg Kommune. Det overordnede mål med forløbet er at udvikle ledelseskompetencer for at kunne agere som offentlig leder.

Forløbet skal give deltagerne:

- ? En forståelse for ledelsesfaget, herunder egen rolle som leder
- ? Et indblik i forskellige ledelsesteorier, som understøtter det at være leder

- ? En forudsætning for at kunne reflektere over, udfordre og udvikle egen ledelsespraksis
- ? Forudsætninger for at skabe og udfylde sit eget ledelsesrum.

#### Skanderborg Kommunes udbytte:

- ? En mere fremtidssikret organisation ved at sikre udviklingen af relevante kompetencer
- ? En stærkere ledelseskultur med mulighed for fælles værdier og sprog
- ? En omsætning af Ledelsesgrundlaget i praksis.

#### Forløbets indhold:

- Ansøgningsperiode frem til 15. november 2023 (se nedenfor)
- Kick-off januar 2024
- Læringsgrupper blandt deltagerne
- Profileringsværktøjet PeopleTools og coachsamtaler omkring udviklingsplan
- Forløb med mentor
- Tre moduler, heraf to to-dages internater på ekstern lokation og et 1 dages-modul på Fælleden.
- Deltagelse i Ledertræf 2024
- Kick-out og overrækkelse af diplom juni 2024

#### Ansøgning til forløbet:

Ansøgning til forløbet vil dels tage afsæt i en indstilling fra egen leder samt en motiveret ansøgning fra medarbejderen. Det vil altid være en vurdering, om en medarbejder har potentiale for ledelse. Vurderingen vil typisk tage afsæt i en længere tids observation af, hvordan den enkelte medarbejder præsterer og agerer. Ofte vil lederen have en god fornemmelse af, hvilken medarbejder, der har potentiale for ledelse. Der findes alle steder medarbejdere, som i høj grad bidrager til at sætte retning, koordinere og skabe følgeskab. Medarbejdere som kommunikerer hensigtsmæssigt og har energi på både drift og udvikling af kerneopgaven. At have potentiale for ledelse betyder ikke, at medarbejderen er klar til at træde ind i en stilling som leder. Potentiale for ledelse betyder, at medarbejderen har potentiale for at udvikle sig til at blive en god leder. Derudover er det en forudsætning, at medarbejderen selv er åben for at finde ud af, om ledelse kunne være en vej at gå for vedkommende.

#### Lederens rolle:

Deltagerens leder har en vigtig rolle i at understøtte deltageren i forløbet.

Lederen forventes derudover at gå aktivt ind i rollen som mentor for én af de øvrige deltagere i forløbet.

#### Deltagerantal:

26 pladser

#### Samarbejdspartner:

Forløbet Potentiale for ledelse er udviklet og afvikles i samarbejde med erhvervspsykolog Mads Krarup, Organisationskonsulenterne, [www.org-kons.dk](http://www.org-kons.dk).

#### Finansiering:

Forløbet er finansieret med midler fra Skanderborg Kommunes centrale uddannelsespulje. Dog skal den enkelte arbejdsplads påregne udgifter til kørsel, vikardækning mv.

Materiale og information:

Materiale vedrørende forløbet og ansøgningen findes på Intranettet under [Potentiale for ledelse](#).

Leder for Byrådsbetjening og HR Pernille Bang deltager under punktet.

## **Indstilling**

Chef for Byrådssekretariatet og HR indstiller,

- at hovedMED-udvalget tager orienteringen om Potentiale for ledelse 2024 til efterretning.

## **Beslutning**

Fraværende: Lene Rasmussen

HovedMED-udvalget tog orienteringen til efterretning.

# **Punkt 77: Den økonomiske situation i Skanderborg Kommune**

81.38.04-A00-1-23

## **Resume**

HovedMED-udvalget orienteres under dette punkt om den økonomiske situation i Skanderborg Kommune og status på budgetarbejdet.

## **Sagsfremstilling**

HovedMED-udvalget orienteres under dette punkt om den økonomiske situation i Skanderborg Kommune og status på budgetarbejdet.

Punktet er et fast punkt på dagsordenen.

## **Indstilling**

Direktør Asbjørn Friis Jensen indstiller,

- at hovedMED-udvalget tager orienteringen til efterretning.

## **Beslutning**

Fraværende: Lene Rasmussen

HovedMED-udvalget tog orienteringen til efterretning.

## **Punkt 78: Nyt fra Chef for Byrådssekretariatet og HR**

81.38.04-A00-1-23

### **Resume**

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

### **Sagsfremstilling**

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

Punktet er et fast punkt på dagsordenen.

### **Indstilling**

Chef for Byrådssekretariatet og HR indstiller,

- at hovedMED-udvalget tager orienteringen til efterretning.

### **Beslutning**

Fraværende: Lene Rasmussen

Chef for Byrådssekretariatet og HR orienterede om, at eftersyn af personalepolitikken sættes på dagsorden til hovedMED-udvalgets møde den 22. februar 2024 i henhold til procedureretningslinjen. På samme møde ønskes en drøftelse af, hvilket af personalepolitikens strategispor, der skal drøftes på et senere møde i hovedMED-udvalget i 2024.

## **Punkt 79: Orientering fra medarbejderrepræsentanterne i hovedMED-udvalget**

81.38.04-A00-1-23

### **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: Lene Rasmussen

Fællestillidsrepræsentant Frank Larsen orienterede om deltagelse på MED-konferencen, hvor det overordnede tema var frisættelse.

HovedMED-udvalget tog orienteringen til efterretning.

## **Punkt 80: Årshjul for hovedMED-udvalget 2024**

81.38.04-A00-1-24

### **Resume**

HovedMED-udvalget orienteres under dette punkt om årshjul for hovedMED-udvalget 2024.

### **Sagsfremstilling**

HovedMED-udvalget orienteres under dette punkt om årshjul for hovedMED-udvalget 2024.

Punktet er et fast punkt på dagsordenen.

Årshjul for 2024 er vedhæftet som bilag.

### **Indstilling**

Formanden indstiller,

- at hovedMED-udvalget tager orienteringen til efterretning.

### **Beslutning**

Fraværende: Lene Rasmussen

HovedMED-udvalget tog orienteringen til efterretning.

### **Bilag**

Årshjul for hovedMED-udvalget 2024

# **Punkt 81: Eventuelt og evaluering af det ordinære møde i hovedMED-udvalget**

81.38.04-A00-1-23

## **Resume**

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

## **Sagsfremstilling**

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

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

## **Indstilling**

Formanden indstiller,

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

## **Beslutning**

Fraværende: Lene Rasmussen

Under Eventuelt drøftede hovedMED-udvalget opfølgning på seminaret torsdag den 16. november 2023. Opfølgning vil blive sat på dagsorden på hovedMED-udvalgets møde den 22. februar 2024.

## **Bilag**

Kodeks af bæredygtigt MED-samarbejde