

REFERAT HovedMED-udvalget d. 07-09-2017

Mødedato Torsdag d. 07. september 2017 kl. 09:00

Mødested Byrådssal 0.Ø.03

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af referat fra den 8. juni 2017.....	3
Godkendelse af dagsorden for det aktuelle møde.....	4
Nyt om arbejdsmiljø.....	5
Vejledning og hjælpeværktøjer til sygefraværshåndtering.....	8
3i1 2018.....	11
Nyt kommissorium for Effektiviseringsstyregruppen.....	16
Udvalgte personaledata pr. 1. juni 2017.....	18
Medarbejderinddragelse ved større omstillingsprojekter.....	20
Orientering om status på lokal løndannelse.....	22
Ny MED-struktur i Jobcentret Beskæftigelse & Sundhed.....	26
Evaluering af guiden Strategisk rekruttering af ledere.....	28
Program for HMU-seminar 9. november 2017.....	31
HR-chefen orienterer.....	32
Eventuelt og evaluering af mødet.....	33

Punkt 35: Godkendelse af referat fra den 8. juni 2017

81.38.04-A00-1-17

Beslutning

Fraværende: Elisabeth Skousen.

Referatet blev godkendt.

Punkt 36: Godkendelse af dagsorden for det aktuelle møde

81.38.04-A00-1-17

Beslutning

Fraværende: Elisabeth Skousen.

Dagsordenen blev godkendt.

Punkt 37: Nyt om arbejdsmiljø

87.00.10-A21-1-17

Resume

Orientering og drøftelse på arbejdsmiljøindsatsen 2. kvartal 2017

Sagsfremstilling

1. Samarbejde med arbejdstilsynet
2. Arbejdsulykker
3. Aktuelle sygefravær
4. Kursus og uddannelse for AMR og MED
5. Sundhed i fællesskab
6. Arbejdsmiljøhåndbog

Bilag: Arbejdsmiljøredegørelse 2. kvartal 2017

Ad 1. Samarbejde med arbejdstilsynet

Arbejdstilsynet har pr. 1. august 2017 besøgt Skanderborg Kommune og afgivet følgende afgørelser:

Status for Skanderborg Kommune er 130 grønne smileys og 4 gule smileys. Vi har pt. ingen røde smileys.

Ad 2. Arbejdsulykker

Bilag: HMU 2. kvartal 2017

Der blev i 2. kvartal 2017 indberettet 199 arbejdsskader i Skanderborg Kommune. For de 2 første kvartaler er der indberettet 414 arbejdsskader.

De 60 af dem skete inden for det første år af skadelidtes ansættelse.

Antal personer ramt af krænkelser

- Der er i 2. kvartal 2017 indberettet 109 krænkende handlinger.
- 36 personer har oplevet 1 krænkelser, mens 18 personer oplevet 2 eller flere krænkelser.
- Den værst ramte har oplevet 18 krænkelser.

Til trods for at 30 af krænkelserne udløste en svær reaktion hos skadelidte, var der i 2. kvartal alene behov for psykologisk krisehjælp i 3 tilfælde.

32 gange i 2. kvartal har lederen efterfølgende haft en samtale med skadelidte.

78 fik i 2. kvartal talt hændelsen igennem med en kollega.

Ad 3. Aktuelle sygefravær

Bilag: HMU-rapport-sygefravær august 2017.

Sygefraværsprocenten for de seneste 12 måneder udgør 5,43%. Det er en lille stigning på 0,07% i forhold til samme periode i 2015/2016.

Sygefraværsprocenten udgør i perioden januar til april 2017 5,45%, hvilket er en mindre stigning i forhold til samme periode i 2016 (0,12 %).

Ad 4. Kursus og uddannelse for AMR og MED

Det er nu muligt at tilmelde sig temadagen omkring ergonomi ”Bliv din egen ergonomikonsulent” på medarbejderportalen.

HR-arbejdsmiljøteamet arbejder med at udbyde et fyraftensmøde med tema set i sammenhæng med Bæredygtig arbejdskultur.

Der har været stor efterspørgsel på temadagen ”Forebyggelse af krænkende adfærd”, som udbydes i samarbejde med Arbejdsmiljøcentret i efteråret 2017.

Ad 5. Sundhed i fællesskab

Leder af Entreprenøraftdelingen Jens-Erik Dingsøe deltager på mødet og fortæller om projektet i Entreprenøraftdelingen.

Resultaterne fra projektet kan ses i bilaget: Sundhed i fællesskab.

Ad 6. Arbejdsmiljøhåndbog

Arbejdsmiljøhåndbogen er færdig og kan ses på medarbejderportalen:

<http://medarbejderportalen/ansat-a-aa/arbejdsmiljoe/Sider/default.aspx>

Hjemmesiden er opbygget som en håndbog inden for arbejdsmiljø, og er tænkt som et redskab til arbejdsmiljøgrupperne og MED-organisationens arbejdsmiljøarbejde.

Indstilling

HR-chefen indstiller,

- at HovedMEDudvalget tager orienteringen til efterretning.

Beslutning

Fraværende: Elisabeth Skousen.

Tina Barløse orienterede fra arbejdsmiljøredegørelsen og opfordrede alle til at orientere sig i arbejdsmiljøhåndbogen, som nu ligger på medarbejderportalen.

Tina Barløse supplerede redegørelsen med at oplyse om, at der nu er kommet en ny retningslinje fra AT omkring det psykiske arbejdsmiljø gående ud på, at AT fremover får mulighed for at gennemføre uovervågede samtaler med de ansatte.

Rettelse: Der er tale om et lovforslag som ikke er vedtaget endnu. Hvilket ifølge KL betyder at AT skal følge deres hidtidige praksis.

Sundhed i Fællesskab

Leder af Entreprenørgården Jens-Erik Dengsøe orienterede om projekt "Sundhed i Fællesskab" i Entreprenøraftdelingen. Projektet er nærmere beskrevet i bilagsmaterialet.

Der er ikke synlige målbare effekter af projektet, men set i et længere perspektiv er der en overbevisning om at projektet og det fortsatte arbejde med sundhed og velvære har en gavnlig effekt og indebærer en kulturændring. Det understøttes af afdelingens medarbejderrepræsentant Anton Madsen, som beskriver de positive effekter af projektet. Dels er der en øget opmærksomhed på arbejdsstillinger og lignende, dels bliver sundhed og helbred italesat åbent, hvilket ikke tidligere har været en del af kulturen.

På baggrund af projektet har Jens-Erik Dengsøe et oplæg til det kommende LMU-møde på Entreprenørgården, hvor det foreslås at lave et forsøg med en times frihed om ugen til træning mod at medarbejderne selvtræner et par gange om ugen.

HovedMEDudvalget tog orienteringen til efterretning.

Bilag

Arbejdsmiljøredegørelse 2 kvartal HMU 3 udkast

HMU 2. kvartal.pdf

HMU-rapport -sygefravær august 2017.pdf

Sundhed i fællesskab

Punkt 38: Vejledning og hjælpeværktøjer til sygefraværshåndtering

81.38.04-P00-23155-13

Resume

I forbindelse med udarbejdelse af ny personalepolitik (forventes godkendt i byrådet december 2017), samt ønsket om en endnu mere systematisk og forudsigelig håndtering af sygefraværet, er der udarbejdet en ny vejledning i sygefraværshåndtering. Derudover er der udarbejdet hjælpeværktøjer, for at lette ledernes arbejde med sygefravær.

Formålet med udarbejdelse af ny vejledning er at holde fokus på det systematiske arbejde med sygefravær, og dermed kontinuerligt arbejde med at nedsætte sygefraværet eller fastholde et lavt niveau.

Sagsfremstilling

Skanderborg Kommune har i flere år arbejdet med at nedbringe/fastholde et lavt sygefravær. De sidste tal fra KRL viser, at Skanderborg i 2016 ligger på en delt 21. plads, når man sammenligner med de 98 kommuner. Erfaringerne viser, at man konstant skal arbejde med sygefraværet for at bibeholde et lavt sygefravær.

Sygefraværet i Skanderborg samlet pr. 1.juli 2017, viser en svag stigning i forhold til 2016.

Der er pt. et bilag til personalepolitikken, der beskriver håndtering af sygefravær. Bilaget findes på medarbejderportalen. I forbindelse med udarbejdelse af ny personalepolitik, der forventes godkendt på Byrådsmøde i december 2017, vil der blive udarbejdet vejledninger til udvalgte områder. Sygefraværshåndtering er et af de udvalgte områder.

Der arbejdes allerede systematisk med sygefraværshåndtering, og HovedMEDudvalget har tidligere besluttet, at der skal tages kontakt til sygemeldte inden 3., 7. og 14. sygedag. Beskrivelserne er tilgængelige på medarbejderportalen. Lederne får via lønsystemet en mail, når medarbejderen har været syg de nævnte antal dage.

Lederne har dog i stigende grad efterspurgt et sted, hvor de samlet kan få viden om, hvordan de håndterer sygefraværet og de har efterlyst hjælpeværktøjer, som støtter dem i arbejdet.

Personalejuridisk afdeling og fastholdelseskonsulenten, har en oplevelse af, at der kan arbejdes endnu mere med systematikken, særligt i forhold til kvalificering af den løbende dokumentation på længerevarende sygefraværsløb, håndtering af hyppigt fravær og, mere generelt, dialogen med den sygemeldte.

I den nye vejledning for sygefraværshåndtering, er 3-7-14 indsatsen indarbejdet, og derfor udgår det nuværende bilag omhandlende 3-7-14.

Vejledningen i sygefraværshåndtering skal derfor give et samlet billede af, hvordan et systematisk arbejde med sygefraværshåndteringen kan se ud. Udover selve vejledningen vil der blive udarbejdet følgende hjælpeværktøjer:

- Overblik over hjælpeordninger til fastholdelse
- Skabeloner til indkaldelse og referater
- Pixiudgave af vejledning til ledere

Vejledning i sygefraværshåndtering samt diverse hjælpeværktøjer vedlægges som bilag.

Sammen med udarbejdelse af det nye materiale, vil punktet sygefravær og fastholdelse på medarbejderportalen blive revideret.

HovedMEDudvalget bedes overveje om der er behov for en pixieudgave af vejledningen til TR/AMR/medarbejder, der lægger vægt på roller og ansvar, samt et kort resume af sygefraværsløb og formål.

Fastholdelseskonsulenten deltager under punktet.

Lovgrundlag

Ifølge sygedagpengelovgivningen, skal medarbejdere tilbydes en sygefraværssamtale senest efter 28 dages sygdom.

Ifølge aftale mellem KL og Kommunerne, "Det sociale Kapitel", skal ansatte i kommunen forsøges fastholdt i arbejdet.

Sundhed

En systematisk og kendt sygefraværshåndtering, som er kendt for medarbejderen, kan øge forudsigeligheden, og dermed styrke den mentale trivsel.

Indstilling

HR-chefen indstiller,

- at HovedMEDudvalget drøfter og godkender ny vejledning i sygefraværshåndtering.
- at HovedMEDudvalget overvejer om der er behov for en pixieudgave af vejledningen til TR/AMR/medarbejder.

Beslutning

Fraværende: Elisabeth Skousen.

Fastholdelseskonsulent Mariann Popp deltog under punktet og gennemgik kort den nye vejledning i sygefraværshåndtering.

Vejledningerne og skabelonerne er udarbejdet på baggrund af ønsker fra såvel tillidsvalgte og ledere og HR's erfaringer fra sager, hvor det blandt andet har været en udfordring med dokumentation og udarbejdelse af det gode referat.

Det er planen, at fastholdelseskonsulenten og personalejuridisk afdeling afholder temadage/formiddage i primo 2018, hvor vejledningen og de personalejuridiske aspekter i sygesager bliver gennemgået.

HovedMEDudvalget roste materialet, som giver nogle gode redskaber til håndteringen af sygesager. Det er tydeligt, at der er fokus på fastholdelse, dialog og samarbejde.

Medarbejdersiden bemærkede, at det er vigtigt med opmærksomhed på omplaceringer i disse situationer.

Omplaceringer og forsøg på fastholdelse hænger fint sammen med "det fælles vi" og ikke mindst "livsfaser", som HovedMEDudvalget skal drøfte på HMU-seminaret.

Med disse bemærkninger godkendte HovedMEDudvalget den nye vejledning i sygefraværshåndtering.

Pixie-udgave af vejledningen til medarbejdere/TR/AMR

HovedMEDudvalget roste postkortet/pixieudgaven på 2 sider udarbejdet til lederne, som giver et hurtigt overblik over hvad man som leder skal være opmærksom på.

HovedMEDudvalget godkendte ideen om at få udarbejdet et pixieudgave til TR/AMR/medarbejder.

Næstformanden udpeger to medarbejderrepræsentanter til en arbejdsgruppe som skal udarbejde en pixievejledning.

Bilag

Sygefraværshåndtering

skabelon Indkaldelse til sygefraværssamtale hyppig eller atypisk fravær

skabelon Indkaldelse til sygefraværssamtale langt fravær

skabelon Referat fra sygefraværssamtale hyppig eller atypisk sygefravær

skabelon Referat fra sygefraværssamtale langt sygefravær

Kompenserende ordninger til fastholdelse

Punkt 39: 3i1 2018

87.00.05-A00-2-17

Resume

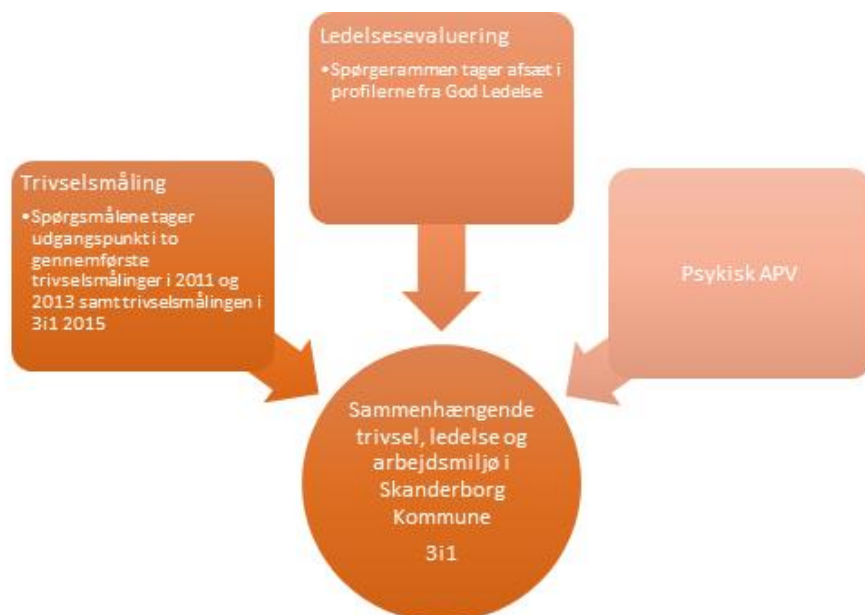
Med denne sag orienteres om rammerne for den kommende 3i1 måling i foråret 2018.

Sagsfremstilling

I 2015 gennemførtes måling om ledelse, trivsel og psykisk APV for første gang i en samlet måling - 3i1.

3i1 sætter fokus på god ledelse, godt psykisk arbejdsmiljø og trivsel set i sammenhæng til brug for dialog mellem ledelsen og medarbejderne på kommunens mange arbejdspladser.

Indtil da var der arbejdet med trivselsmålinger, psykisk APV og ledelsesevaluering i tre forskellige spor, og med 3i1 blev det samlet i én undersøgelse. Samlingen skete for at sikre en mere effektiv undersøgelse og for at give et mere komplet billede af styrker og udfordringer på de mange arbejdspladser, som kunne bruges i det videre arbejde med at gøre ledelsesindsatsen, arbejdsmiljøet og trivslen endnu bedre.



Da 3i1 blev gennemført i 2015, var der en svarprocent på 73% fordelt således:

	Inviterede	Svar	Procent
Byråds- og direktionsekretariatet	35	26	74
HR Løn og personale	34	32	94
Økonomi-Innovation og IT	58	57	98
Staben for Kultur Borgere & Planlægning	127	102	80
Ældre og Handicap	1776	1392	78
Beskæftigelse og sundhed	302	247	82
Børn og Unge	2371	1572	66

3i1 skal gennemføres hvert tredje år på alle arbejdspladser, og den kommende 3i1 undersøgelse planlægges gennemført i foråret 2018.

Nedenfor er skitseret de enkelte delelementer i processen omkring 3i1.

Benchmarking

3i1 er et godt redskab til at sætte fokus på arbejdsmiljøet på arbejdspladsen. Selve målingen er kun det første skridt på vejen, da det virkelige udbytte ligger i dialogen om, hvad resultaterne betyder, og hvad man lokalt skal gøre for at forbedre arbejdsmiljøet.

Benchmarkingen er derfor ikke bare et spørgsmål om sammenligning med andre arbejdspladser men også benchmarking med egne resultater fra 3i1 i 2015. Benchmarking skal sikre læring om, hvordan egne indsatser på resultaterne fra sidste 3i1 har skabt en effekt og finde årsagssammenhænge og forklaringer.

Ligeledes giver den mulighed for at kontakte andre arbejdspladser og få inspiration til, hvordan de målrettede har arbejdet med forskellige indsatser.

Ved sidste 3i1 var det ikke muligt at benchmarke, idet det var første gang undersøgelsen blev gennemført i det nye design. For at sikre mulighed for benchmarking er intentionen at fastholde de samme spørgerammer for forrige 3i1 i så høj grad som muligt. Da spørgerammerne er tæt forbundet med lederprofilerne, som tager afsæt i de tre innovationsspor, er det nødvendigt at foretage enkelte tilpasninger.

Forankring i MED

Det er ledelsen på den enkelte arbejdsplads, der sørger for at tilrettelægge en proces for 3i1 med forankring i LMU. Det betyder bl.a., at LMU drøfter indhold i proces, og hvordan opfølgning på målingen skal foregå. Der udarbejdes en tids- og handleplan, som skal sikre, at alle medarbejdere på arbejdspladsen bliver orienteret om baggrund, formål, gennemførelse og opfølgning på 3i1.

Deltagere i 3i1

Alle månedslønnede med minimum 8 timer pr. uge, der pr. 31.01.2018 er ansat i Skanderborg Kommune. 3i1. Ved at sætte grænsen til 8 timer, viser træk pr. 1. juni 2017, at der vil være 206 medarbejdere, der ikke har mulighed for at deltage i 3i1. Afgrænsningen sker af hensyn til, at der skal være en vis tilknytning til arbejdspladsen for at kunne besvare 3i1. De 206 medarbejdere har mellem 1 og 7,5 timer

Systemunderstøttelse

Det vil fortsat være IT-værktøjet Analyzer, der bliver anvendt til at understøtte 3i1.

Åbne besvarelser/anonymitet

Ved sidste måling besluttede HovedMEDudvalget, at 3i1 skulle være en måling med åbne besvarelser.

Deltagelse i 3i1 er ikke anonym, da den fælles indsats for en bedre arbejdsplads forudsætter åbenhed om udfordringer og muligheder. Det er derfor vigtigt for opfølgning og indflydelse på 3i1, at alle svarer på spørgsmålene. Det vil tydeligt fremgå af 3i1, at der er tale om en åben måling.

Ved åbne besvarelser forstås, at rapporter med resultaterne fra 3i1 kommer til arbejdspladserne uden navne. LMU kan kontakte HR og bede om en rapport med navngivne besvarelser, hvis de kan begrunde, at det kvalificerer opfølgningen på resultaterne fra 3i1. Alle besvarelser og kommentarer med navne tilgår HR.

Der kom ca. 10 henvendelser vedrørende navngivne besvarelser. Alle henvendelserne omhandlede krænkende adfærd, hvor LMU ønskede at kunne igangsætte en målrettet indsats for de medarbejdere, der oplevede en krænkende adfærd på arbejdspladsen.

Der lægges op til at der fortsættes med åbne besvarelser.

Ledelsesevaluering

Den 23. august 2017 blev tilpasningerne i ledelsesgrundlag med lederprofilerne godkendt i direktionen og er nu klar til, at spørgerammerne kan blive tilpasset under hensyn til mulighed for benchmarking med sidste 3i1. HR går nu i gang med at få tilpasset spørgerammerne og inddrager relevante ressourcepersoner fra organisationen.

Trivselsevaluering og psykisk APV

For at sikre en så høj benchmarking som muligt vil kun enkelte spørgsmål vedrørende trivselsevaluering og psykisk APV ændres. Det vil primært være en kvalificering af spørgsmålet angående MUS.

Spørgeramme

Undersøgelsen består af to spørgeskemaer - et til trivselsmåling og psykisk APV samt et til ledelsesevaluering. Hvert spørgeskema består af ca. 60 spørgsmål. Det tager cirka 30 minutter at besvare de to spørgeskemaer. De enkelte spørgsmål har syv svarmuligheder fra meget uenig til meget enig. Der er også mulighed for at svare "Ved ikke". Der er desuden mulighed for at tilføje en kommentar ved flere af spørgsmålene.

Understøttende materiale

Til at understøtte en god proces omkring 3i1 var der i 2015 udarbejdet forskelligt understøttende materiale: Pjece, pixiudgave inspirationskort, handlingsplaner og PowerPoint til præsentation på personalemøde. Da der har været gode erfaringer med brug af materiale vil HR tilpasse materialet, så det kan anvendes til kommende 3i1 måling. Materialet vil blive udarbejdet i samarbejde med kommunikationsafdelingen.

Kick Off

Den 17. januar 2018 planlægges kick off for ledere, TR og AMR. Formålet med mødet er at give:

- Praktiske informationer om koncept, proces og tidsplan

- Inspiration til, hvordan ledere og LMU bedst muligt forbereder 3i1
- Mulighed for at udarbejde konkrete planer og aftaler til at understøtte 3i1

Kick Off finder sted den 17. februar 2018 fra 9-11 eller 13-15 i Byrådssalen.

LUS

Som opfølgning på 3i1 blev der udarbejdet en koncept for LUS. Med afsæt i ledelsesgrundlaget og 3i1 vil konceptet for LUS blive revideret i foråret 2018.

Resultaterne fra 3i1

Resultaterne bliver præsenteret i to rapporter, som lederen modtager den 20. april 2018.

Det samlede overblik over resultaterne fra 3i1 vil blive præsenteret for:

- Koncernledelsen 25. april 2018
- HovedMEDUdvalget 25. april 2018

Tidsplan

Gennemførelse af måling i hele organisationen starter den 17. januar 2018 med et kick off målrettet ledere, tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter med henblik på forberedelse af den kommende proces. Selve målingen forventes gennemført i perioden 5. – 23. marts 2018 med aflevering af rapporter den 20. april 2018. Se vedhæftede tidsplan.

Kommunikation

Alt materiale fra 3i1 2018 vil blive lagt på medarbejderportalen. Derudover vil der blive sendt informationsbrev ud til alle ledere. Det er ledernes ansvar at videreformidle materiale til TRIO, LMU og medarbejderne.

Opfølgning på resultaterne fra 3i1

Der vil blive mulighed for at få hjælp fra HR, f.eks. hjælp til tolkning af rapporter, ledersparring og hjælp til processer på den enkelte arbejdsplads.

Derudover vil der eventuelt blive temadage til TRIO som understøtter det videre arbejde med resultaterne fra 3i1.

Indstilling

HR-chefen indstiller,

- at orienteringen om den kommende proces for udarbejdelse af 3i1 2018 tages til efterretning.

Sagen fremsendes til orientering i HovedMEDudvalget.

Beslutning

HovedMEDudvalget, 7. september 2017, pkt. 39:

Fraværende: Elisabeth Skousen.

Næstformand i HovedMEDudvalget Regitse Rans pegede på følgende opmærksomhedspunkter:

- Anonymitet er et tillidsspørgsmål. Når der åbnes op for en undersøgelse/et undersøgelsesresultat sker det ved enighed. Det er vigtigt og påkrævet, at der skabes klarhed over hvornår anonymiteten brydes og at dette kommunikeres ud. LMU'erne skal være skarpere på at kommunikere ud til medarbejderne. Det anbefales i den forbindelse, at der udarbejdes en pixievejledning/postkort.
- Der blev udtrykt ønske om at medarbejdere får mulighed for at evaluere leders leder.

Da referenceforhold er meget varierende i forhold til den enkelte leder og lederprofil, er det ikke muligt at finde en fælles løsning som kan være en del af den kommende 3i1 måling.

Det er vigtigt, at præcisere, at der er tale om en ledelsesevaluering og ikke en leder-evaluering. Anbefalingen er, at dialogen kan ske f.eks. i LMU-regi.

- Der blev udtrykt ønske om at det skal være mere klart, hvem man evaluerer.

Der var enighed i HovedMEDudvalget om, at der udarbejdes en pixie/postkort i forbindelse med 3i1 undersøgelsen. Det skal være klart og uddybes, hvornår en besvarelse åbnes og at der skal være enighed om det. Ledelsesprofilerne skal udbredes.

Med ovenstående bemærkninger tog HovedMEDudvalget orienteringen til efterretning.

Koncernledelsen, 28. august 2017, pkt. 128:

Fraværende: Helle Hegelund Knudsen og Søren Aalund

Koncernledelsen tog orienteringen til efterretning.

Sagen fremsendes til orientering i HovedMEDudvalget.

Bilag

Tidsplan for 3i1 måling

Punkt 40: Nyt kommissorium for Effektiviseringsstyregruppen

85.11.06-P20-19-17

Resume

Der fremsendes forslag til nyt kommissorium for Effektiviseringsstyregruppen til drøftelse i direktionen og koncernledelsen. Kommissoriet er udarbejdet på baggrund af input fra Effektiviseringsstyregruppen på møde den 4. april 2017.

Sagsfremstilling

På baggrund af input fra effektiviseringsstyregruppemøde den 4. april 2017 er der udarbejdet et forslag til nyt kommissorium for Effektiviseringsstyregruppen. Kommissoriet er ændret med udgangspunkt i DIA 2017, hvor den strategiske tilgang til effektivisering og styregruppens rolle og opgaver er blevet tilpasset.

Kommissoriet indeholder følgende emner:

- Baggrund for kommissoriet
- Revidering af kommissoriet
 - Afbureaukratisering af effektivisering
 - Yderligere effektivisering
 - Nyt strategisk fokus
- Formål
- Fokus
- Opgaver
- Indsats
- Organisering.

Kommissoriet er gennemgående blevet revideret, men den største ændring er, at effektivisering er sat i en "Fælles Vi" kontekst samt tilføjelsen af modellen "Skanderborg Kommunes strategiske tilgang til effektivisering".

Kommissoriet er vedhæftet som bilag sammen med en handlingsplan for 2017.

Indstilling

Direktør Frederik Gammelgaard indstiller,

- at direktionen drøfter forslag til kommissorium for Effektiviseringsstyregruppen
- at sagen sendes til behandling i koncernledelsen og HovedMEDudvalget

Beslutning

HovedMEDudvalget, 7. september 2017, pkt. 40:

Fraværende: Elisabeth Skousen.

Anita Birkeland fra Digitalisering & Forretningsudvikling orienterede om det nye kommissorium for Effektiviseringsstyregruppen.

HovedMEDudvalget drøftede kommissoriet og godkendte med den bemærkning, at det er vigtigt at tænke Bæredygtige arbejds kulturer ind i arbejdet.

Koncernledelsen, 14. juni 2017, pkt. 105:

Fraværende: Jørgen Erlandsen og Søren Aalund.

Koncernledelsen drøftede kommissoriet og anbefaler, at direktionen godkender kommissoriet.

Direktionen, 31. maj 2017, pkt. 122:

Direktionen drøftede kommissorium med følgende bemærkninger om,

- at der fortsat er fokus på at gå fra managementtænkning til mennesketænkning
- at effektiviseringsgevinster ses som mere end blot økonomi, men også handler om frigivelse af tid, større trivsel mv.
- at der fortsat er fokus på at få de gode historier frem og vidensdeling.

Sagen sendes til drøftelse i koncernledelsen og HovedMEDudvalget, hvorefter kommissoriet sendes til endelig godkendelse i direktionen.

Bilag

Kommissorium

Handlingsplan 2017

Punkt 41: Udvalgte personaledata pr. 1. juni 2017

81.00.00-G01-115-17

Resume

Én gang om året orienteres direktionen, Økonomiudvalget og HovedMEDudvalget om udvalgte personaledata på det personalepolitiske område.

Sagsfremstilling

Udvalgte personaledata forelægges en gang om året for direktionen, Økonomiudvalget og HovedMEDudvalget. Personaledata er udtrukket pr. 1. juni 2017 fra kommunens styrings- og ledelsesinformationssystem Targit og omfatter følgende:

- Antal ansatte
- Antal fuldtidsstillinger
- Ordinært ansatte (fuldtidsstillinger)
- Ikke-ordinært ansatte (fuldtidsstillinger)
- Aldersfordeling (ordinært ansatte)
- Personaleomsætning (ordinært ansatte)
- Uansøgte afskedigelser, årsager (ordinært ansatte)
- Opgørelse over sygefravær.

Ved sidste års præsentation af personaledata var der udviklet et nyt design for personalestatistikker med data fra kommunens styrings- og ledelsesinformationssystem Targit. Der er kommet 2 nye statistikker til siden sidste år: Uansøgte afskedigelser og opgørelse over sygefravær. Der arbejdes videre med at udvikle designet med henblik på at præsentere en årlig personalepolitisk redegørelse understøttet af relevante personaledata. Endvidere vil der blive arbejdet med at udvikle løbende opdaterede personaledata på medarbejderportalen.

Indstilling

HR-chefen indstiller,

- at orienteringen om udvalgte personaledata tages til efterretning.

Sagen fremsendes til Økonomiudvalget og HovedMEDudvalget.

Beslutning

HovedMEDudvalget, 7. september 2017, pkt. 41:

Fraværende: Elisabeth Skousen.

HR-chefen orienterede kort og oplyste, at det er sidste gang personaledataene kommer i denne udgave. Fremover bliver der udarbejdet en personalepolitisk redegørelse.

HovedMEDudvalget drøftede de udvalgte data og bemærkede, at personaleomsætningstallene ser meget høje ud. At en så høj personaleomsætning har høje omkostninger i forhold til ny rekruttering, viden og erfaring.

HR-chefen oplyste, at analyseteamet er igang med at undersøge tallene nærmere.

HovedMEDudvalget tog orienteringen til efterretning.

Økonomiudvalget, 21. juni 2017, pkt. 179:

Fraværende: Jens Anker Hansen, Lars Vodsgaard

Økonomiudvalget vedtog,

- at tage orienteringen om udvalgte personaledata til efterretning.

Direktionen, 14. juni 2017, pkt. 135:

Direktionen tog orienteringen til efterretning. Det bemærkes,

- at fremover laves de udvalgte personaledata som en personalepolitisk redegørelse
- at Direktionen i sine årlige møder med kontraktholderne er i dialog om sygefravær og eventuelle andre personaleforhold.

Sagen fremsendes til Økonomiudvalget og HovedMEDudvalget.

Bilag

Rapporten.pdf

sygefravær.pdf

Punkt 42: Medarbejderinddragelse ved større omstillingsprojekter

81.38.00-A00-1-17

Resume

Med denne sag drøfter HovedMEDudvalget medarbejderinddragelse ved større rationaliserings- og omstillingsprojekter.

Sagsfremstilling

HovedMEDudvalget godkendte den 23. februar 2017 revision af overordnet retningslinje for drøftelse og inddragelse af MED-organisationen i forbindelse med større rationaliserings- og omstillingsprojekter.

Næstformanden ønsker en drøftelse i HovedMEDudvalget om hvordan denne retningslinje fungerer i praksis.

Det fremgår af retningslinjen at formålet er:

- at styrke og udvikle samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere
- at sikre tryghed, åbenhed og medinddragelse før, under og efter større rationaliserings- og omstillingsprojekter, som medfører væsentlige ændringer i arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold, således at medarbejdernes synspunkter og forslag kan indgå i beslutningsgrundlaget og udmøntningen af beslutningerne.

I udkast til revideret personalepolitik fremgår det af visionen, "at vi vil være et stærkt og bæredygtigt arbejdsfællesskab, hvor vi fletter vores fagligheder sammen om den fælles kerneopgave: Sammen med borgere, lokale aktører og politikere vil vi skabe de bedste livsvilkår, udviklende fællesskaber og et levende demokrati for alle i Skanderborg Kommune - de 1000 fællesskabers land. For at nå visionen må vores opfordring til hinanden være: Vis tillid, skab relationer, del ressourcer og tænk nyt!" Der lægges vægt på at skabe bæredygtige arbejdskulturer, hvor medarbejderinddragelse er et central omdrejningspunkt. Udkastet er sendt til kvalificering i MED-organisationen med frist til den 18. september 2017. Endvidere er der udarbejdet et notat som beskriver den ideelle MED-proces ved organisationsændringer. Begge bilag er vedhæftet sagen.

Drøftelsen tager afsæt i udkast til revideret personalepolitik og notat om den ideelle MED-proces ved organisationsændringer og hvordan medarbejderinddragelsen sikres ved større rationaliserings- omstillingsprojekter med særlig fokus på følgende:

- rekrutteringsproces ved besættelse af ledige lederstillinger
- brug af ekstern konsulentbistand
- de økonomiske forudsætninger

Indstilling

Formanden indstiller:

- at HovedMEDudvalget drøfter medarbejderinddragelse ved større rationaliserings- og omstillingsprojekter.

Beslutning

Fraværende: Elisabeth Skousen.

Direktør Lone Rasmussen indledte drøftelsen med en kort gennemgang af notatet om den ideelle MED-proces ved organisationsændringer, og fremhævede det vigtige i at få en fælles forståelse af notatet.

HovedMEDudvalget drøftede og godkendte notatet med følgende bemærkninger:

- Der er bred enighed om intentionerne i notatet i forhold til medarbejderinddragelse.
- HovedMEDudvalget bemærker, at LMU er særlig vigtig i processerne ved omstruktureringer.
- Notatet/bilaget er et vigtigt led i personalepolitikken og skal tænkes ind i arbejdet med den nye personalepolitik i en revideret og præciseret udgave.
- Besættelse af lederstillinger generelt i forbindelse med omstruktureringer og større omstillingsprojekter skal tænkes ind i bilaget til personalepolitikken.
- Der er enighed om, at når der sker ansættelser på lederniveau skal medarbejderrepræsentanterne medvirke og inddrages.

Bilag

Personalepolitik revideret 2017 19 juni

MEDinddragelse ved organisationsændringer

Punkt 43: Orientering om status på lokal løndannelse

81.15.15-G01-12-17

Resume

Der afsættes ikke længere midler i overenskomsterne til lokal løndannelse, dermed er det kommunernes eget ansvar at niveauet for lokal løndannelse opretholdes. HR-chefen orienterer om status på udviklingen af lokal løndannelse i Skanderborg Kommune 2015-2017, herunder om andelen af lokal løndannelse generelt for Skanderborg Kommune samt for udvalgte overenskomstområder. Ligeledes sammenlignes med landsgennemsnittet.

Sagsfremstilling

Status på udviklingen af lokal løndannelse i Skanderborg Kommune 2015-2017

Det samlede gennemsnit for lokal løndannelse i Skanderborg Kommune var i hhv. 2015 og 2016 på 8,6% og 8,3%, hvor landsgennemsnittet til sammenligning lå på 8,9% i 2015 og på 9,0% i 2016.

KL anbefaler et samlet gennemsnit på minimum 8,5%, for at niveauet for lokal løndannelse opretholdes. Andelen af lokal løn er varierende for de enkelte overenskomstområder, da der ved indførelsen af lokal løndannelse / Ny løn var stor forskel på hvor meget de enkelte personalegrupper reducerede deres hidtidige anciennitetsbaserede lønforløb, og dermed frigjorde startkapital til lokal løndannelse. Ud over den varierende startkapital, har der ved overenskomstforhandlingerne været forskelle i, hvor meget der blev aftalt afsat i forlodsfinansiering mellem personalegrupperne.

Nedenstående tabel viser procentfordelingen af lokal løn på de største overenskomstområder i Skanderborg Kommune samt procentfordelingen af lokal løn på de tilsvarende overenskomstområder på landsplan:

Overenskomst-områder	Skb.kom	Landsplan	Skb.kom	Landsplan	Skb.kom	Landsplan
	April 2017	April 2017	April 2016	April 2016	April 2015	April 2015
Lærere m.fl. ¹	4,8%	5,9%	4,8%	5,9%	4,4%	6,0%
Pædagogisk pers. Daginst./klub/skole ²	9,6%	9,3%	10,4%	9,3%	11,3%	9,3%
Sosu-personale ²	5,1%	4,6%	5,3%	4,7%	5,5%	4,8%
Administration og IT m.v. ²	9,7%	9,4%	9,6%	9,2%	9,3%	9,1%
Syge- og sundhedsplejersker ²	7,6%	7,3%	7,7%	7,3%	7,5%	7,2%
Akademikere ²	13,0%	12,2%	13,3%	12,5%	12,7%	12,7%
Dagplejere ³	5,4%	5,5%	5,7%	5,4%	5,5%	5,2%

Pædagogmedhj. / pæd.ass. ³	4,4%	4,9%	4,9%	4,9%	4,9%	4,9%
Socialrådgivere / Socialformidlere ³	7,8%	7,9%	8,0%	8,0%	8,2%	8,1%
Pædagogisk pers. Døgninst. ⁴	5,3%	7,2%	6,2%	7,2%	6,2%	7,3%
Omsorgs- og pæd. medhj. / pæd.ass. ⁴	3,6%	5,7%	3,4%	5,5%	3,1%	5,3%

Kilde KRL

De røde tal indikerer at Skanderborg Kommune ligger lavere end landsgennemsnittet

De grønne tal indikerer at Skanderborg Kommune ligger over landsgennemsnittet

1. Den 1. august 2014 bortfaldt en række af lærernes tillæg, som hidtil blev opgjort som lokal lønstillæg i statistikkerne, og blev erstattet af centrale tillæg. Dermed faldt lærernes lokale løns andel, og da lærerne udgør en stor gruppe, har denne ændring påvirket det samlede gennemsnit, både lokalt og på landsplan. På trods af dette, har der i Skanderborg Kommune været en positiv udvikling af lokal løndannelse for lærere m.fl. Andelen af lærernes lokale løn er dog ikke på niveau med landsgennemsnittet.
2. Andelen af den lokale løn for det pædagogiske personale på dagområdet, sosu-personalet, administration og IT, syge- og sundhedsplejersker, samt akademikerne i Skanderborg Kommune ligger over landsgennemsnittet.
3. Dagplejerne, pædagogmedhjælpere / pædagogiske assistenter samt socialrådgiverne / socialformidlerne følger det samme niveau som landsgennemsnittet.
4. Derimod ligger det pædagogiske personale på døgnområdet samt omsorgs- og pædagogmedhjælpere lavere end landsgennemsnittet.

Tendensen for det samlede gennemsnit af lokal løn i Skanderborg Kommune er svagt nedadgående. Fra 8,6% i 2015 til 8,3% i 2016, det foreløbige gennemsnit for 2017 udgør 8,0% (april 2017).

Der har siden 2011 ikke været afsat midler i overenskomsterne til udmøntning af lokal løndannelse. Der er heller ingen forpligtelse til at genanvende lokal løn som frigøres fx når medarbejdere ophører eller lokalaftaler opsiges. Det er fortsat kommunens ansvar at prioritere midler til lokal løndannelse, så det sikres at niveauet på minimum 8,5% bevares.

Lønudviklingen

Udover at se isoleret på lokal løndannelse, er det vigtigt at se på hele lønudviklingen for at få et helhedsbillede.

I Skanderborg Kommune steg den samlede lønudvikling fra 2015 til 2016 med 2,7 % og fra 2016 til 2017 med 2,2 %. Hvorimod den på landsplan steg med hhv. 2,9 % (2015-2016) og 1,9 % (2016-2017).

Nedenstående tabel viser lønudviklingen på udvalgte overenskomstområder fra 2016 til 2017 i Skanderborg Kommune, samt lønudviklingen på de tilsvarende områder på landsplan:

Overenskomst-områder	Skb.kom	Landsplan
----------------------	---------	-----------

	2016-2017	2016-2017
Dagplejere ¹	3,0 %	2,0 %
Sosu-personale ¹	2,1 %	0,4 %
Omsorgs- og pæd. medhj. / pæd.ass. ¹	2,5 %	1,9 %
Pædagogisk pers. Dagninst./klub/skole ²	2,7 %	2,4 %
Akademikere ²	1,9 %	1,9 %
Pædagogmedhj. / pæd.ass. ²	2,2 %	2,2 %
Socialrådgivere / Socialformidlere ²	1,2 %	2,2 %
Administration og IT m.v. ³	1,6 %	2,4 %
Lærere m.fl. ³	1,4 %	2,0 %
Pædagogisk pers. Døgninst. ³	1,1 %	1,6 %
Syge- og sundhedsplejersker ³	1,8 %	1,9 %

Kilde KRL

De røde tal indikerer at Skanderborg Kommune ligger lavere end landsgennemsnittet

De grønne tal indikerer at Skanderborg Kommune ligger over landsgennemsnittet

Generelt viser tabellen et billede af, at 1/3 af de største overenskomstområder i Skanderborg Kommune ligger over lønudviklingen på landsplan. Yderligere 1/3 ligger på niveau med landsgennemsnittet, og den sidste 1/3 ligger under.

1. Lønudviklingen for overenskomstområderne for dagplejere, sosu-personale samt omsorgs- og pædagogmedhj. / pæd.ass. ligger over landsgennemsnittet.
2. Det pædagogisk personale på dagområdet, akademikerne, pædagogmedhjælperne / pædagogiske assistenter samt socialrådgivere / socialformidlere følger gennemsnittet på landsplan.
3. Administration og IT, lærere m.fl., pædagogisk personale på døgnområdet samt syge- og sundhedsplejersker, ligger under landsgennemsnittet sammenlignet med lønudviklingen på landsplan.

Hvis kommunerne ikke anvender lokal løndannelse aktivt for at sikre lønudviklingen, vil lønudviklingen i stedet blive sikret via reguleringsordningen der udmøntes via generelle lønstigninger til alle, dermed har de enkelte kommuner ingen

indflydelse på fordelingen.

Det anbefales derfor at lokal løndannelse anvendes aktivt som et strategisk ledelsesredskab, ved forsat at indgå lokale og individuelle lønaftaler som medvirker til at understøtte udviklingen af vores organisation samt tiltrækker og fastholder medarbejdere.

Indstilling

HR-chefen indstiller til HovedMEDudvalget,

- at orienteringen om status på udviklingen af lokal løn i Skanderborg Kommune 2015-2017 tages til efterretning.

Beslutning

Fraværende: Elisabeth Skousen.

HR-chefen orienterede med baggrund i tallene.

HovedMEDudvalget tog orienteringen til efterretning.

Bilag

Bilag - Antal fuldtidsansatte

Punkt 44: Ny MED-struktur i Jobcentret Beskæftigelse & Sundhed

81.38.04-A00-1-17

Resume

I forbindelse med en organisationsændring i Jobcentret i Beskæftigelse og Sundhed er forslag til ny LMU-struktur blevet drøftet i henholdsvis Jobcentret og på møde i OMU for Beskæftigelse og Sundhed. OMU har på møde den 23. august 2017 anmodet LMU for Jobcentret om at HMU drøfter og godkender forslaget til ny LMU-struktur.

Sagsfremstilling

Nedenstående er drøftet i OMU for Beskæftigelse og Sundhed den 23. august 2017.

Ny MED-struktur i Beskæftigelse og Sundhed på baggrund af organisationsændring pr. 1. juli 2017.

På baggrund af den nye organisering i Beskæftigelse og Sundhed, hvor Jobcentret splittes op i 2 jobcentre (kaldet A og B), og hvor de 2 afdelinger i Administrationscentret (Ydelse og Sekretariat), ledelsesmæssigt lægges ind under jobcenter B (ydelse) og Sekretariatet bliver en selvstændig afdeling, har der den 17. august 2017 været afholdt et arbejdsgruppemøde med deltagelse af ledere, medarbejderrepræsentanter og personalejuridisk afdeling. Arbejdsgruppens opgave var at drøfte ændring af LMU-strukturen, således at den fremadrettet matcher ledelsesstrukturen i jobcenter A og B.

Kompetencecenter, UU og Sundhedsfremme er ikke berørt.

Arbejdsgruppens anbefaling drøftes i OMU den 23. august 2017 og efterfølgende i HovedMEDudvalget den 7. september 2017.

Arbejdsgruppen anbefaler følgende LMU sammensætning:

Jobcenter A

Ledelsesrepræsentanter:

Jobcenterchef

2 afdelingsledere (arbejdsmarkedsservice og arbejdsmarkedsfastholdelse)

Medarbejderrepræsentanter:

1 repræsentant valgt fra hovedorganisationen FTF

1 repræsentant valgt fra hovedorganisationen LO

1 AMR

Jobcenter B

Ledelsesrepræsentanter:

Jobcenterchef

3 afdelingsledere (arbejdsmarkedsudvikling, integrationsteam og ydelseskantor)

Medarbejderrepræsentanter:

1 repræsentant fra hovedorganisationen FTF

1 repræsentant fra hovedorganisationen LO

1 AMR

1 medarbejderepræsentant/TR som repræsenterer Sekretariatet.

Alternativet til en repræsentation i Jobcenter B vil være at Sekretariatet afholder personalemøder med MED-status.

I forbindelse med ændringen af LMU'erne er det vigtigt også at se på TR strukturen, således at den afspejler ledelsesstrukturen. At afklare TRs dækningsområde. Og at sikre at der indgås aftaler med organisationerne, såfremt det er påkrævet i medfør af TR reglerne.

Det er aktuelt i forhold til TR for DS, hvor det kan blive nødvendigt at få valgt yderligere en TR.

Der er enighed om at få indskrevet i forretningsordenen, at der så vidt muligt afholdes LMU møder i Jobcenter A og B samtidig, således at der er mulighed for at supplere hinanden og samtidig i afholdelse af alle LMUmøder i B&S.

Der er også enighed om at sikre samtidighed i processer og årshjul og at der kan nedsættes ad hoc arbejdsgrupper på tværs af LMU'erne i B & S.

OMU den 23. august 2017:

Medarbejdersiden i OMU oplyste, at medarbejderne i Sekretariatet har drøftet forslaget til LMU-struktur. Medarbejderne er positivt indstillet på at få en repræsentant med i LMU for Jobcenter B.

Det bemærkes, at såfremt Sekretariatets repræsentant også er TR for resten af Jobcentret, kan der vælges en medarbejderrepræsentant fra Jobcentret.

Medarbejderne i Sekretariatet ønsker ligeledes mulighed for at afholde formøder.

OMU tog bemærkningerne til efterretning og fremsender forslag til ny LMU-struktur til HovedMEDudvalget.

Indstilling

Formanden indstiller til HovedMEDudvalget,

- At drøfte og godkende forslag til ny LMU-struktur i Jobcentret

Beslutning

Fraværende: Elisabeth Skousen.

Jørgen Erlandsen orienterede om det nye forslag til LMU-struktur i de to jobcentre.

HovedMEDudvalget godkendte forslaget til ny LMU-struktur.

Punkt 45: Evaluering af guiden Strategisk rekruttering af ledere

81.02.00-A26-1-16

Resume

Et af punkterne i DIA 2016 omhandlede understøttelse af det nye ledelsesgrundlag, herunder punkt 3.1 "Udvikling af ledelse i overensstemmelse med ledelsesgrundlaget i Skanderborg Kommune". I forlængelse heraf blev Guiden Strategisk Lederrekruttering udviklet som et værktøj til at understøtte lederrekruttering. Guiden Strategisk Lederrekruttering blev godkendt i koncernledelsen den 27. april 2016 og direktionen den 3. maj 2016.

Den blev fremlagt på møde den 1. juni 2016 i HovedMEDUdvalget til orientering. HovedMEDUdvalget ønskede en evaluering sommeren 2017, med det formål at blive orienteret om, hvorvidt værktøjerne bliver brugt.

Sagsfremstilling

Det er afgørende for Skanderborg Kommune, at der kan tiltrækkes kvalificerede ledere. Når der skal søges nye ledere, er det vigtigt, at alle kandidater oplever at være en del af en god og professionel rekrutteringsproces, også selvom det ikke fører til ansættelse. Alle rekrutteringer skal ske med respekt for kandidaten og i et tæt samarbejde på arbejdspladsen – med fokus på at ansætte den bedste til stillingen.

Et godt rekrutteringsforløb består af en lang række forbundne delprocesser, der sammen giver det bedst mulige forløb for rekrutteringen. For at understøtte en god professionel rekrutteringsproces, blev guiden "Strategisk rekruttering af ledere" udarbejdet. Guiden indeholder gode råd, metoder og arbejdsredskaber, som den enkelte arbejdsplads kan vælge at benytte selv eller udføre i samarbejde med en konsulent fra HR-konsulentteamet. Guiden "Strategisk rekruttering af ledere" er blevet brugt til rekruttering af ledere og i enkelte tilfælde nøglemedarbejdere. Der vil efterfølgende blive udarbejdet en guide, der understøtter rekruttering af medarbejdere.

Guiden "Strategisk rekruttering af ledere" kan bruges som inspiration til, hvordan en rekrutteringsproces kan stykkes sammen og skal tilpasses den enkelte arbejdsplads behov og ønsker. Baggrunden for udarbejdelsen af guiden tager afsæt i:

- at rekruttering og ansættelse skal håndteres professionelt og med et strategisk sigte.
- at HR-konsulentteamet kan understøtte arbejdspladsen i rekrutteringsprocessen og bidrage tidligt for at sikre en kvalificering af rekrutteringsprocessen.
- at sikre et effektiviseringspotentiale i at professionalisere lederrekruttering både i tid, penge og en mindre lederomsætning.

Guiden er opbygget over følgende temaer:

- Forberedelse
- Krav og ønsker til faglige og personlige kompetencer
- Før samtalen
- Under samtalen
- Efter samtalen
- Introduktion

Under hvert tema er der underpunkter og bilag til understøttelse.

Guiden "Strategisk rekruttering af ledere" ligger på medarbejderportalen. Her findes den som en printervenlig udgave. Derudover ligger den opdelt i hvert tema og i bilag, så det er muligt at gå ind og hente lige præcis den information, arbejdspladsen har brug for, for at understøtte deres rekrutteringsproces.

Se "Strategisk rekruttering af ledere" på <http://medarbejderportalen/viden-og-vaerktoej/ledelse/rekruttering/sr/Sider/default.aspx>

Evaluering

En af gevinsterne ved at benytte et strategisk afsæt for lederrekruttering skal være en effektivisering i mindre lederomsætning med baggrund i en mere strategisk proces.

Udgangspunktet for tilblivelsen af guiden "Strategisk rekruttering af ledere" var en omsætning for ledere opgjort ud fra lederliste mellem ledertræf 2014 og 2015 som viste, at 45 ledere var ophørt i deres stilling. Tallene for ledere med uansøgt afsked viste 16 ledere i 2014 og 6 ledere i 2015.

I 2016 viste tallene, at der var fratrukket 25 ledere. Tallene viste også, at der i 2016 var 18 fratrukkede ledere med uansøgt afsked.

På nuværende tidspunkt, har værktøjerne fra guiden "Strategisk rekruttering af ledere" været benyttet i ansættelsen af et antal ledere. Ingen af de ansatte ledere, er på nuværende tidspunkt fratrukket Skanderborg Kommune.

Kvalificeret rekrutteringsproces med et strategisk sigte

Guiden "Strategisk rekruttering af ledere" skal også understøtte en kvalificeret rekrutteringsproces med et strategisk sigte.

I perioden 1. januar 2016 til 1. maj 2017 har HR-konsulenterne understøttet 12 rekrutteringsprocesser af Leder af Medarbejder og kontraktholder. I samme periode er der ansat 37 ledere, hvor ansættelse af 2 direktører, 2 fagchefer og 1 restaurantchef ikke er inkluderet. Dermed har ca. 1/3 af nyansættelser af ledere i denne periode været understøttet af en HR-konsulent med afsæt i en strategisk rekrutteringsproces.

Se hvilke rekrutteringer HR-konsulenterne har understøttet i det vedhæftede bilag.

Tilbagemeldinger på understøttelse af proces

Guiden "Strategisk rekruttering af ledere" skal understøtte en professionel og strategisk rekrutteringsproces, er der er derfor taget kontakt til de ledere, hvor en HR-konsulent, har været ude og understøtte rekrutteringsprocessen. Ønsket var en tilbage melding på, om hvilke dele af rekrutteringsprocessen de har fået understøttet ved en HR-konsulent, og hvilken effekt det har givet. Fælles for tilbage meldingerne har været at:

"Der opleves en effekt i, at der er den samme HR-konsulent med fra start til slut i processen, da HR-konsulenten kan bidrage til, at der holdes et skarpt fokus på, hvad det er der efterspørges af kompetencer og om det forventes at kunne indfries fra en eller flere af ansøgerne, når der både kigges på samtalerne indhold samt resultatet fra personprofilen. Det har yderligere kvalificeret ansættelsesudvalgets input/nuancer i den efterfølgende votering og endelige beslutning".

Der er ligeledes taget kontakt til de ledere, som i 2016 har ansat ledere uden at benytte HR-afdelingen til at understøtte processen. De er blevet spurgt, om de i ansættelsesprocessen har benyttet nogle af værktøjerne fra guiden "Strategisk rekruttering af ledere" samt, om det har givet nogen effekt. Tilbage meldingerne her har været at:

"Vi har brugt hele guiden. I forbindelse med ansættelsessamtaler/ opslag plukker vi i materialet og lige skimter igennem og tager det bedste".

Der har været tilbage meldinger fra arbejdspladser, hvor en HR-konsulent har været inde over rekrutteringsprocessen, og arbejdspladser, hvor de selv har kørt processen melder tilbage, at "jeg faktisk ikke var bekendt med guiden."

Konklusion

Guiden "Strategisk rekruttering af ledere" har understøttet ansættelsesprocessen positivt i de tilfælde, hvor den aktivt er blevet anvendt af en HR-konsulent i samarbejde med det enkelte ansættelsesudvalg, og i nogle ansættelser af ledere, hvor en HR-konsulent ikke har været en del af ansættelsesprocessen. I nogle tilfælde er den ikke brugt, idet der ikke har været kendskab til guiden. Da værktøjerne fra guiden "Strategisk rekruttering af ledere", skal være understøttende i en strategisk og effektiv rekrutteringsproces, ønsker HR-afdelingen via forskellige kommunikative kanaler at gøre lederne opmærksom på guiden "Strategisk rekruttering af ledere" som et værktøj til at understøtte fremtidige lederrekrutteringer i Skanderborg Kommune.

HR-chefen indstiller til HovedMEDudvalget:

HR-chefen indstiller,

- at HovedMEDudvalget tager orienteringen til efterretning.

Beslutning

Fraværende: Elisabeth Skousen og Maibritt Landbo.

HovedMEDudvalget tog orienteringen til efterretning med den bemærkning, at der kan arbejdes med at få guiden mere udbredt i organisationen.

Bilag

Tabel over understøttede rekrutteringsprocesser

Punkt 46: Program for HMU-seminar 9. november 2017

81.38.04-G20-6285-11

Resume

Med denne sag fremsendes forslag til program for HMU-seminar den 9. november 2017 til godkendelse.

Sagsfremstilling

Der er udarbejdet forslag til program for HMU-seminar den 9. november 2017 fra kl. 12.00 – 18.00.

Forslaget til programmet er udarbejdet med afsæt i beslutningen på mødet i HovedMEDUdvalget den 8. juni 2017, hvor det blev besluttet, at Bæredygtige Arbejdskulturer skulle være temaet.

Vedhæftet er forslag til program samt drejebog, der uddyber indholdet og processen i de enkelte punkter på programmet.

Indstilling

HR-chefen indstiller,

- at forslag til program for HMU-seminar den 9. november 2017 drøftes og godkendes.

Beslutning

Fraværende: Elisabeth Skousen og Maibritt Landbo.

HovedMEDudvalget udtrykte stor ros til programmet. "Super godt program".

Formanden beklagede, at der vil være lidt forskudt fravær på seminarets dag 1 fra direktionens side, grundet andre politiske møder.

HovedMEDudvalget godkendte programmet for HMU-seminaret.

Bilag

Program for HMU seminar 9 november

Drejebog for HMU seminar 9. november

Punkt 47: HR-chefen orienterer

81.38.04-A00-1-17

Resume

Til orientering.

Fast punkt på dagsordenen.

Indstilling

HR-chefen indstiller til HovedMEDudvalget

- at tage den mundtlige orientering til efterretning.

Beslutning

Fraværende: Elisabeth Skousen og Maibritt Landbo.

HR-chefen orienterede om:

Folkeuniversitet

Der har været stor interesse for tilbuddet fra Folkeuniversitetet, hvorfor der blev "udsolgt" på kort tid.

AKUT-midler

På baggrund af møde afholdt mellem næstformanden i HovedMEDudvalget og HR-afdelingen er udkast til temadag drøftet. Temadagen tager afsæt i arbejdet med Bæredygtige arbejdskulturer, TRIO samarbejdet, fastholdelse og håndtering af sygefravær samt elementer fra temadagene for ledere omkring god ledelse, ledelsespligt/håndtering af personalesager. Forslag til program vil blive udarbejdet til næste dagsordensmøde i HovedMEDudvalget ultimo oktober. Temadagene afholdes i første kvartal 2018.

HovedMEDudvalget tog orienteringen til efterretning.

Punkt 48: Eventuelt og evaluering af mødet

81.38.04-A00-1-17

Beslutning

Fraværende: Elisabeth Skousen og Maibritt Landbo.

Lisbeth Binderup orienterede kort fra den første budgetbehandling og gav tilsagn om at det er vigtigt, at det beskrives mere klart hvad der er effektiviseringer og hvad der er besparelser.

Evaluering af mødet: Dejligt lokale, rigtig god og konstruktiv dialog i en god tone. Godt med gæsteoplæg. Giver en god dynamik i mødet.