

# REFERAT HovedMED-udvalget d. 11-02-2021

**Mødedato** Torsdag d. 11. februar 2021 kl. 08:00

**Mødested** Teams

## Indholdsfortegnelse

Godkendelse af referat fra det ordinære møde i hovedMED-udvalget 20. november 2020.....	3
Godkendelse af dagsorden samt tids - og procesplan for det ordinære møde i hovedMED-udvalget	4
Nyt fra arbejdsmiljø.....	5
Vejledning om håndtering og forebyggelse af krænkende handlinger.....	11
Orientering om status på COVID-19 i Skanderborg Kommune.....	13
Emner til drøftelse på dialogmøde med Økonomiudvalget 17. marts 2021.....	14
Evalueringsrapport af MED-grunduddannelsen.....	15
Vejledning i håndtering af lokal løndannelse.....	18
Habilitet - nære relationer på arbejdspladsen.....	20
Budgetprocessen for Budget 2022 - 2025.....	22
Organisationsændring i Ældre og Handicap og Beskæftigelse og Sundhed.....	25
Uddannelsesstrategi - elever, studerende og praktikanter.....	28
HR-chefen orienterer.....	29
Medarbejderrepræsentanterne i hovedMED-udvalget orienterer.....	30
Orientering om feriefonden.....	31
Årshjul for hovedMED-udvalget 2021.....	33
Eventuelt og evaluering af det ordinære møde i hovedMED-udvalget den 11. februar 2020.....	34

## **Punkt 6: Godkendelse af referat fra det ordinære møde i hovedMED-udvalget 20. november 2020**

81.38.04-A00-2-20

### **Resume**

HovedMED-udvalget skal med dette punkt godkende referatet fra det ordinære møde i hovedMED-udvalget den 20. november 2020 og 8. januar 2021.

### **Sagsfremstilling**

HovedMED-udvalget skal med dette punkt godkende referatet fra det ordinære møde i hovedMED-udvalget den 20. november 2020 og 8. januar 2021.

### **Indstilling**

Formanden indstiller,

- at hovedMED-udvalget godkender referatet fra det ordinære møde i hovedMED-udvalget den 20. november 2020 og 8. januar 2021.

### **Beslutning**

Afbud: Helle Lund-Pedersen, Anton Madsen

HovedMED-udvalget godkendte referatet fra det ordinære møde i hovedMED-udvalget den 20. november 2020 og den 8. januar 2021.

## **Punkt 7: Godkendelse af dagsorden samt tids - og procesplan for det ordinære møde i hovedMED-udvalget den 11. februar 2021**

81.38.04-A00-2-20

### **Resume**

HovedMED-udvalget skal godkende dagsorden samt tids - og procesplan for det ordinære møde i hovedMED-udvalget den 11. februar 2021.

### **Sagsfremstilling**

HovedMED-udvalget skal godkende dagsorden samt tids - og procesplan for det ordinære møde i hovedMED-udvalget den 11. februar 2021.

Tids - og procesplan er vedhæftet som bilag.

### **Indstilling**

Formanden indstiller,

- at hovedMED-udvalget godkender dagsorden samt tids - og procesplan til det ordinære møde i hovedMED-udvalget den 11. februar 2021.

### **Beslutning**

Fraværende: Helle Lund-Pedersen, Anton Madsen

HovedMED-udvalget godkendte dagsorden samt tids - og procesplan til det ordinære møde i hovedMED-udvalget den 11. februar 2021

### **Bilag**

Tids - og procesplan for mødet i hovedMED-udvalget 11. februar 2021

## Punkt 8: Nyt fra arbejdsmiljø

87.00.10-A21-1-17

### Resume

HovedMED-udvalget orienteres om status på arbejdsmiljøindsatsen 4. kvartal 2020.

### Sagsfremstilling

Status på arbejdsmiljøindsatsen 4. kvartal 2020 indeholder følgende punkter:

1. Status arbejdstilsynet
2. Status sygefravær
3. Status arbejdsskader
4. Ny trepartsaftale om arbejdsmiljøindsatsen frem til 2030

#### AD. 1 Status arbejdstilsynet

Der er pr. 20. januar 2021 givet 96 grønne, 4 gule og 3 røde smileys. De røde smileys er fordelt på 3 arbejdspladser i Børn og Unge. De gule smileys er fordelt på 3 arbejdspladser i Børn og Unge og 1 på handicapområdet. Påbudene omhandler indeklima, kemi, tunge løft, forebyggelse af vold og undersøgelse af ulykker.

Der er lavet to aftaleforløb i handicapområdet grundet "høje følelsesmæssige krav i arbejdet". Aftalen betyder, at Arbejdstilsynet ikke undersøger forholdene yderligere, mens aftalen gælder. Til gengæld skal arbejdspladsen gøre en ekstra indsats for at forbedre arbejdsmiljøet og løse det mistænkte problem, selv om Arbejdstilsynet ikke har konstateret en overtrædelse af arbejdsmiljøloven. Arbejdspladsen kan få hjælp og vejledning af Arbejdstilsynet.

Arbejdstilsynet har fra 1. november 2020 en særlig tilsynsindsats, hvor Skanderborg Kommune er udvalgt til et pilotforsøg. Indsatsen sætter fokus på at sprede arbejdsmiljøviden og initiativer mellem kommunens skoler. På deres tilsynsbesøg vil de have særlig opmærksomhed på det psykiske arbejdsmiljø.

En del af tilsynsmetoden er anderledes end ved et almindeligt tilsyn. Både før, under og som afslutning på indsatsen vil der blive holdt møder med chef for skoler og specialbudbud og kommunens arbejdsmiljøkoordinator. Møderne starter den 3. februar 2021 og vil handle om det psykiske arbejdsmiljø på kommunens skoler og det forebyggende arbejde, der sker i den forbindelse.

Den nye metode inddrager kommunens administrative ledelse og har fokus på at overføre erfaringer og initiativer mellem kommunens skoler. Gode erfaringer med at forebygge problemer i det psykiske arbejdsmiljø på én skole, der kan styrke arbejdsmiljøet på andre skoler i kommunen. Når arbejdstilsynet kommer på besøg på de skoler, der er udvalgt til tilsyn, ser de bredt på arbejdsmiljøet – med et særligt fokus på psykisk arbejdsmiljø.

#### AD. 2 Status sygefravær

## Sygefraværet generelt

Sygefraværet generelt for Skanderborg Kommune udgør i 2020 5,33 % og i 2019 5,88 %. Dvs. at sygefraværet generelt er faldet med ca. 9 % fra 2019 til 2020.

Det korte sygefravær i 2020 (0-30 dage) udgør 57,56 % af det samlede sygefravær og er faldende sammenlignet med de sidste tre år. Det længerevarende sygefravær (over 30 dage) har en mindre stigende tendens, og der vil i 2021 fra HR-stabens side være en særlig opmærksomhed på denne udvikling.

Sygefraværet for de enkelte aftale- og kontraktstyrede enheder fremgår af medsendte rapport fra Targit.

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

## Sygefraværet på ældreområdet

På ældreområdet udgør sygefraværet 6,36 % i 2020, svarende til 11.052 sygefraværsdage omregnet til 42,0 fuldtidsstillinger. Korttidssygefraværet i 2020 udgør 51 % af det samlede sygefravær. I 2019 var sygefraværet på 8,07 %. Dvs. at sygefraværet er faldet markant i 2020 i alle plejedistrikter sammenlignet med 2019 – det samlede fald i ældreområdet udgør 21% fra 2019 til 2020.

Faldet fra 2019 til 2020 for det enkelte plejedistrikt fremgår af medsendte rapport fra Targit.

Vores Køkken har et stigende sygefravær. HR-staben er i dialog med ledelsen om tiltag til at nedbringe sygefraværet.

I alle plejedistrikter har der været mere fokus på systematisk opfølgning på sygefraværet og tættere samarbejde med HR-staben og Skanderborg Kommunes jobcenter omkring håndtering af de enkelte sygefraværforløb.

## Sygefraværet på handicapområdet

På handicapområdet udgør sygefraværet 8,01 % for 2020, svarende til 13.201 sygefraværsdage omregnet til 51,4 fuldtidsstillinger. Korttidssygefraværet udgør i 2020 har 52 % af det samlede sygefravær. I 2019 var sygefraværet på 7,49 %. Dvs. at sygefraværet er steget med 7 % i 2020 sammenlignet med 2019.

Landsbyen Sølund har fortsat et højt sygefravær, og har den 1. oktober 2020 startet et 2-årigt pilotprojekt med fokus på sygefravær, arbejdsmiljø og trivsel. Erfaringer, viden og nye værktøjer fra projektet vil efterfølgende blive bredt ud til hele organisationen. Tilsvarende har Socialpsykiatrien et højt sygefravær, der p.t. bliver taget hånd om i samarbejde med HR-staben.

## Bilag:

Rapport sygefravær for Skanderborg Kommune december 2020

LMU rapport sygefraværudvikling i Ældreområdet december 2020

LMU rapport sygefraværudvikling i Handicapområdet december 2020.

## Indsatser i 2021 og 2022 til at nedbringe sygefraværet

I henhold til den årlige arbejdsmiljødrøftelse i hovedMED-udvalget den 20. november 2020 skal der i 2021 og 2022 arbejdes med at nedbringe sygefraværet. Det fremgår endvidere af den politiske aftale om budget 2021-2024, at der skal arbejdes med en øget indsats for at reducere sygefraværet – herunder især sygefraværet på Ældre- og Handicapområdet (forandring nr. 30).

## Status for arbejdet:

- I Ældreområdet har der gennem længere tid været arbejdet med at nedbringe sygefraværet, hvilket har medvirket til et markant fald fra 2019 til 2020.
- I Handicapområdet er der i efteråret 2020 iværksat et projekt, der bl.a. har fokus på at nedbringe sygefraværet i Landsbyen Sølund, der har et markant højt sygefravær.

Fra centralt hold vil HR-staben arbejde med to organisatoriske indsatser:

1. Videreudvikle 3-7-14 modellen til opfølgning af sygefraværet
2. Arbejde med at kvalificere de ledelsesmæssige rammer i håndtering af afskedigelser begrundet i sygdom

1. Videreudvikle 3-7-14 modellen til opfølgning af sygefraværet

Vejledning og værktøjer til brug i sygefraværsopfølgning er sidst blevet revideret og godkendt i hovedMEDudvalget den 7. september 2017.

Værktøjet 3-7-14 modellen anvendes af lederne til at følge op på medarbejdernes sygefravær. Med 3-7-14-modellen tager nærmeste leder kontakt til sygemeldte på 3. fraværsdag, på 7. fraværsdag og på 14. fraværsdag. Leder og medarbejder ved på forhånd, hvad der skal tales om og det er en fast procedure for opfølgningen på alle arbejdspladser. Dette giver en systematisk og genkendelig procedure for opfølgning på sygefravær.

Formålet med 3-7-14 modellen er, at medarbejderen og lederen under sygemeldingen får talt sammen om, hvordan en sygemeldt medarbejder fastholdes i sit arbejde, og hvilke indsatser der kan understøtte en fastholdelsesplan. Systematiske sygefraværssamtaler og opfølgninger med henblik på arbejdsfastholdelse, er et vigtigt element i arbejdet med sygefravær.

Da 3-7-14 modellen har været anvendt i uændret form i mange år, vil der nu blive lavet et eftersyn med henblik på at videreudvikle den til de behov og krav, som der er i dag til håndtering af sygefraværet. F.eks. efterspørger lederne flere handlemuligheder til at kvalificere arbejdet med sygefraværsindsatsen. Det gælder både for det korte og det lange sygefravær.

2. Arbejde med at kvalificere de ledelsesmæssige rammer i håndtering af afskedigelser begrundet i sygdom

Der er behov for at lave et gennemsyn af de ledelsesmæssige rammer i håndtering af afskedigelser begrundet i sygdom – både i forhold til det korte sygefravær og det lange sygefravær.

#### Workshop

Der vil i foråret 2021 blive afviklet en workshop med bred repræsentation af ledere og medarbejdere fra organisationen med henblik på at få indhentet inspiration og viden til de to indsatser. HovedMED-udvalget bedes vælge 1-2 medarbejderrepræsentanter til at deltage i workshopen.

Forslag til tilpasninger til 3-7-14 modellen forelægges til godkendelse i hovedMED-udvalget. HovedMED-udvalget vil blive orienteret om tilpasninger til de ledelsesmæssige rammer i håndtering af afskedigelser begrundet i sygdom.

#### AD. 3 Status arbejdsskader

På mødet i hovedMED-udvalget 20. november 2020 blev der nedsat en arbejdsgruppe bestående af arbejdsmiljørepræsentanterne i hovedMED-udvalget Anne Berggren og Martin A. Hansen, koncernchef for HR Runa Brøchner, forsikringskonsulent Iben Westphall Skov og arbejdsmiljøkoordinator Tina Barløse til at undersøge muligheden for en uddybet statistik over registrerede arbejdsskader for at kunne drøfte, om der skal laves særlige indsatser for at nedbringe antallet af arbejdsskader.

Der var møde i arbejdsgruppen den 20. januar 2021, hvor følgende blev aftalt:

- hovedMED-udvalget præsenteres for en statistik om "tilskadekomst i tjensten" over de sidste 3 år
- i indsatsen "den gode anmeldelse" vil der blive sat fokus på brugen af forebyggelseskemaerne i Insubiz
- der gøres opmærksom på, at den lokale statistik fra BI tages op i lokalMED-udvalget

- den kommende 311 sætter fokus på nye indsatser ift. trivsel/psykisk APV centralt fra.

Arbejdsgruppen drøftede, at der på baggrund af flere igangværende organisatoriske tilpasninger i organisationen, er det vigtigt at have fokus på at sikre trygge og kendte rammer for processerne, hvor "drejebog for større organisationsændringerne" kan bidrage og være et værktøj i disse processer. Endvidere kan HR-staben kontaktes for at få vejledning og sparring.

#### AD. 4 Ny trepartsaftale om arbejdsmiljøindsatsen frem til 2030

Regeringen og arbejdsmarkedets parter er blevet enige om en trepartsaftale, der skal styrke arbejdsmiljøet på de danske arbejdspladser. Aftalen har bl.a. fokus på et sundt, psykisk arbejdsmiljø og færre fysiske belastninger. Aftalen lægger et større ejerskab ud til arbejdsmarkedets parter i forhold til at sætte mål og handling ind for at forbedre arbejdsmiljøet. Det er lokalt på de kommunale arbejdspladser, at hovedindsatsen gøres for, at de ansatte trives og har et sundt og sikkert arbejdsmiljø.

Der er aftalt fire nye nationale mål for arbejdsmiljøindsatsen:

- Stærk sikkerhedskultur på arbejdspladser – færre skal udsættes for arbejdsulykker
- Sikkert og sundt arbejde med kemi – færre skal udsættes for farlig kemi på arbejdspladsen
- Sikkert og sundt ergonomisk arbejdsmiljø – færre skal udsættes for væsentlige fysiske belastninger
- Sikkert og sundt psykisk arbejdsmiljø – færre skal udsættes for væsentlige psykiske belastninger

#### [Regeringen og arbejdsmarkedet er enige om nye mål for arbejdsmiljøet](#)

Særlig relevant er oversigten over de brancher, der er udpeget for hvert af de fire nationale mål i selve aftalen. Vedhæftet som bilag

For kommunernes vedkommende er der tale om brancherne

- Døgninstitutioner og hjemmepleje i forhold til mål om ergonomisk arbejdsmiljø
- Døgninstitutioner, døgninstitutioner og hjemmepleje samt undervisning (folkeskolen) i forhold til mål om psykisk arbejdsmiljø, henholdsvis krænkende handlinger, vold og trusler og ubalance i opgaver, indflydelse og udviklingsmuligheder.

Om principperne for prioritering af de udpegede brancher kan læses nærmere i bilaget "udvalgte brancher for de nationale arbejdsmiljøsmål"

Der udestår stadig en proces mellem Arbejdsmiljørådet og parterne i BFA'erne om fastsættelse af de brancherrettede måltal. I trepartsaftalen er Regeringen og arbejdsmarkedets parter enige om den overordnede vision for arbejdsmiljøet:

- "Arbejdspladserne arbejder systematisk med arbejdsmiljøet, så det bliver sundt og sikkert for alle at gå på arbejde i Danmark."

De nationale mål for de områder, der særligt bliver relevante for Skanderobrg Kommune, er i trepartsaftalen formuleret således:

- ”Ergonomisk arbejdsmiljø: Sikkert og sundt ergonomisk arbejdsmiljø – færre skal udsættes for væsentlige fysiske belastninger

Ambitionen med målet er, at arbejdspladser organiserer arbejdet ergonomisk hensigtsmæssigt og anvender tidssvarende tekniske hjælpemidler, og at lønmodtagere oplever, at væsentlige fysiske belastninger forebygges. Det er med henblik på, at betydeligt færre lønmodtagere bliver udsat for væsentlige fysiske belastninger i arbejdet.”

- ”Psyisk arbejdsmiljø: Sikkert og sundt psykisk arbejdsmiljø – færre skal udsættes for væsentlige psykiske belastninger

Ambitionen med målet er, at arbejdspladser arbejder aktivt med at forebygge og håndtere væsentlige risici i det psykiske arbejdsmiljø. Det er med henblik på, at betydeligt færre lønmodtagere oplever ubalance mellem høje krav i arbejdet og lav indflydelse i arbejdet, samt at betydeligt færre lønmodtagere udsættes for krænkende handlinger, vold eller trusler om vold på arbejdet.”

Bilag: Oversigt over bfa fordeling for udpegede brancher og Udvalgte brancher for de nationale arbejdsmiljømål

## Indstilling

- HR-chefen indstiller, at hovedMED-udvalget tager orienteringen til efterretning
- at hovedMED-udvalget vælger 1-2 medarbejderrepræsentanter til at deltage i workshop om at indhente inspiration og viden til at nedbringe sygefraværet.

## Beslutning

Fraværende: Helle-Lund Pedersen, Anton Madsen

HovedMED-udvalget bakker op om, at værktøjet 3-7-14 modellen og det øvrige materiale, der er til rådighed i indsatsen med sygefraværshåndtering videreudvikles. I arbejdet med at videreudvikle modellen skal der tænkes mere systematik ind og understøttelse af lederne. I arbejdet er det vigtigt at få tænkt kommunikation ind, således at den reviderede model bliver kendt og anvendt på alle arbejdspladser. Endvidere er det vigtigt, at der er fokus på forebyggelse af sygefraværet og her kan Pernille Steen Pedersens stressværktøjer være en god hjælp. Der vil blive afholdt temadage for TRIO-grupperne i foråret om stressværktøjerne.

Til at deltage i workshoppen med at få inspiration og viden til at videreudvikle modellen blev Anne Deleuran Momme og Majbritt Landbo valgt, som medarbejderrepræsentanter fra hovedMED-udvalget.

HovedMED-udvalget tog orienteringen til efterretning.

## **Bilag**

Rapport sygefravær for Skanderborg Kommune december 2020

LMU rapport sygefraværsudvikling i ældreområdet december 2020

LMU rapport sygefraværsudvikling i Handicapområdet december 2020

Oversigt over bfa fordeling for udpegede brancher

Udvalgte brancher for de nationale arbejdsmiljømål

Fravær fordelt på dage vedr. sygdom 2016 - 2020

# Punkt 9: Vejledning om håndtering og forebyggelse af krænkende handlinger

87.00.10-A21-1-17

## Resume

HovedMED-udvalget skal med dette punkt drøfte og godkende de 2 nye reviderede vejledninger til håndtering og forebyggelse af krænkende handlinger.

## Sagsfremstilling

HovedMED-udvalget besluttede på mødet 20. november 2020, at vejledningen om håndtering og forebyggelse af krænkende handlinger skal deles i 2 vejledninger. Den ene vejledning skal omhandle vold og trusler herunder også psykisk vold. Den anden vejledning skal omhandle krænkende handlinger herunder mobning og seksuelt chikane. HovedMED-udvalget ønskede også i vejledningerne en præcisering af, hvordan en henvendelse om en krænkende handling bliver behandlet samt en tydelighed om, hvor og hvordan man henvender sig vedrørende en oplevelse af en krænkende handling.

Bilag: Vejledning om håndtering og forebyggelse af krænkende handlinger samt vejledning om håndtering og forebyggelse af vold og trusler herunder psykiske trusler

## Indstilling

HR-chefen indstiller,

- at hovedMED-udvalget godkender de to nye reviderede vejledninger.

## Beslutning

Fraværende: Helle Lund-Pedersen, Anton Madsen

HovedMED-udvalget godkendte de to nye reviderede vejledninger "Vejledning om håndtering og forebyggelse af vold og trusler herunder psykisk vold" og "Vejledning om håndtering og forebyggelse af krænkende handlinger". HovedMED-udvalget havde nogle kommentarer og uddybninger til de 2 vejledninger, som vil blive tilføjet og herefter lagt på Intranettet.

HovedMED-udvalget besluttede, at de to reviderede vejledninger understøttes af en plakat for at tydeliggøre vejledningerne. Plakaten vil blive sendt ud sammen med vejledningerne til drøftelse i alle lokalMED-udvalg og områdeMED-udvalg i foråret 2021 og lagt på Intranettet.

På baggrund af et stigende antal kritiske henvendelser fra forældre, pårørende m.fl. i forhold til, hvordan kernopgaven udføres af personalet på skolen, dagtilbuddet, Ældrecentret m.fl. er der behov for, at hovedMED-udvalget drøfter, hvordan sådanne henvendelser håndteres for at sikre et fortsat bæredygtig arbejdsmiljø for personalet. HovedMED-udvalget besluttede at nedsætte en arbejdsgruppen, bestående af kommunaldirektøren, HR-chefen samt fællestillidsrepræsentanten fra henholdsvis DLF og BUPL som har til opgave at komme med et oplæg til drøftelse i hovedMED-udvalget.

## Bilag

Vejledning om håndtering og forebyggelse af vold og trusler herunder psykisk vold

Vejledning om håndtering og forebyggelse af krænkende handlinger

# Punkt 10: Orientering om status på COVID-19 i Skanderborg Kommune

81.38.04-A00-2-20

## Beslutning

Fraværende: Lone Rasmussen, Helle Lund-Pedersen, Anton Madsen

Direktør Lone Rasmussen orienterede om status på COVID-19 i Skanderborg Kommune.

Positivt har Skanderborg Kommune et fald i antal smittede borgere med COVID-19.

Der vil fortsat være 2 fokusområder for den fremadrettede håndtering af COVID-19.

### 1. Test af COVID-19

Skanderborg Kommune har på nuværende tidspunkt 3 lokationer, hvor der tilbydes test af COVID-19. Der er 2 steder med tidsbestilling på henholdsvis Fælleden og Skanderborg Sundhedshus. Der er mulighed for quicktest uden tidsbestilling i Ryhallen. Skanderborg Kommune er også påvirket af, at der nationalt er sket et skift i leverandør af COVID-19 test. De mobile enheder til COVID-19 test forventes at påbegynde deres arbejde i uge 7 2021.

Skanderborg Kommune følger Sundhedsstyrelsen prioritet af vaccinationsrækkefølge.

### 2. Vaccination mod COVID-19

Der forventes at blive oprettet et vaccinationscenter på Sølund frem til august 2021. Der er på nuværende tidspunkt en dialog med Region Midtjylland om rammer for vaccinationscentret.

Skanderborg Kommune deltager i pilotprojektet, der er med til at understøtte smitteopsporing. Der er 2 medarbejdere tilknyttet projektet. På nuværende tidspunkt er der en 100% kontakt på smitteopsporing, hvor smittede får vejledning til forholdsregler ved smitning.

# **Punkt 11: Emner til drøftelse på dialogmøde med Økonomiudvalget 17. marts 2021**

81.38.04-A00-2-20

## **Resume**

HovedMED-udvalget skal under dette punkt drøfte og beslutte hvilke emner, der ønskes drøftet med Økonomiudvalget på dialogmødet den 17. marts 2021.

## **Sagsfremstilling**

HovedMED-udvalget skal under dette punkt drøfte og beslutte hvilke emner, der ønskes drøftet med Økonomiudvalget på dialogmødet den 17. marts 2021.

## **Indstilling**

Formanden indstiller,

- at hovedMED-udvalget drøfter og beslutter hvilke emner, der ønskes drøftet med Økonomiudvalget på dialogmødet den 17. marts 2021.

## **Beslutning**

Fraværende: Lone Rasmussen, Helle Lund-Pedersen, Anton Madsen

HovedMED-udvalget drøftede hvilke emner, der ønskes drøftet med Økonomiudvalget på dialogmødet den 17. marts 2021. Der blev nedsat en arbejdsgruppe bestående af formand Lars Clement, næstformand Regitse Rans, medarbejderrepræsentant Bonnie Blendvig og HR-chef Runa Brøchner, der skal udarbejde et oplæg til Økonomiudvalget på baggrund af drøftelser og input fra hovedMED-udvalget.

## Punkt 12: Evaluering af MED-grunduddannelsen

81.38.04-A00-2-20

### Resume

HovedMED-udvalget skal med dette punkt evaluere MED-grunduddannelsen i Skanderborg Kommune samt beslutte, hvilke emner der skal dagsordensætte på MED-grunduddannelsen 2021.

### Sagsfremstilling

MED-grunduddannelsen har fokus på at bibringe deltagerne en forståelse for arbejdet i MED-udvalget som et merværdiskabende samarbejde og på at sikre deltagerne kendskab til det aftalemæssige grundlag for MED-samarbejdet. Pr. 1. januar 2020 er der kommet en ny udgave af VÆR MED-bogen, som er udarbejdet af parterne og udgivet af PUF (Parternes Uddannelsesfællesskab). MED-grunduddannelsen i Skanderborg Kommune er blevet tilpasset de ændringer, der er indarbejdet af parterne i VÆR MED-bogen.

HovedMED-udvalget skal en gang årligt drøfte MED-grunduddannelsens indhold og træffe beslutninger om eventuel ændring af MED-grunduddannelsens varighed og indhold. MED-grunduddannelsen tager afsæt i pædagogiske principper om inddragelse og forankring i deltageres praksis og virkelighed.

MED-grunduddannelsen gives med det formål at:

- kvalificere ledelses- og medarbejderrepræsentanter til at indgå i et samarbejde om de samlede opgaver i medindflydelses- og medbestemmelsessystemet. Det vil sige opgaver vedrørende arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold på arbejdspladsen, i institutionen og i kommunen generelt
- medvirke til at disse forhold løses i et helhedsperspektiv
- skabe en erkendelse hos deltagerne af, at samarbejde er af væsentlig betydning for såvel udvikling af kvalitet og service i kommunen som for personalepolitikken og for medarbejdernes udviklingsmuligheder og trivsel og,
- medvirke til, at samarbejdet kan udføres i praksis under hensynstagen til de særlige politiske vilkår, som kendetegner arbejdet i det kommunale system, herunder at give deltagerne kendskab til det formelle grundlag for samarbejdet.

Parterne bag PUF har fastlagt 5 læringsmål, som er omdrejningspunktet for MED-grunduddannelsen

- MED-ideen og formålet med den lokale MED-aftale
- Kompetenceforhold
- Opgaver i MED
- Information og drøftelse (medindflydelse)
- Retningslinjer (medbestemmelse)

MED-grunduddannelsen i Skanderborg Kommune er opbygget over 2 hele sammenhængende dage og udbydes 4 gange årligt. Chefkonsulent Stine Tranberg Jensen fra HR-staben er underviser. Udover undervisning i de 5 læringsmål fastlagt af parterne bag PUF, tilpasses uddannelsen løbende med supplerende temaer på baggrund af tilbagemeldinger og efterspørgsler på MED-grunduddannelsen samt vigtige fokusområder i organisationen for at sikre en nærværende og relevant uddannelse. Der bliver også løbende inviteret oplægsholdere fra organisationen for at kvalificere oplæggene.

I 2020 blev rammerne for afholdelse af MED-grunduddannelsen tilpasset grundet COVID-19. I foråret 2020 blev uddannelsesforløbet aflyst, og i efteråret 2020 blev uddannelsesforløbet tilpasset til 1 dags on-line undervisningsforløb.

Supplerende temaer på MED-grunduddannelsen i 2020:

- Det gode møde
- Perspektivspillet
- Budgetprocessen i Skanderborg Kommune
- Strategisk fokus på sygefravær
- Kodeks for bæredygtigt MED-samarbejde

Forslag til temaer på MED-grunduddannelsen 2021:

- Budgetprocessen i Skanderborg Kommune
- Ny MED-aftale
- 3i1
- God modtagelse af nye kollegaer
- Strategisk fokus på håndtering af sygefravær
- Værktøjer til at arbejde med stress udviklet af Pernille Steen Pedersen
- Rekruttering og fastholdelse
- Digitale kompetencer
- Lokal løndannelse

I Skanderborg Kommune er der følgende principper for MED-uddannelsen:

- Nye ledere og nyvalgte medarbejderrepræsentanter deltager i den obligatoriske MED-grunduddannelse inden for det første kvartal efter valget/tiltrædelsen.
- Medlemmer af MED-udvalg tilbydes kontinuerligt MED-grunduddannelse i form af temadage/klippekortmoduler, der understøtter MED-arbejdet såvel i lokalMED-udvalg som i hele MED-organisationen.

Antal deltagere på MED-grunduddannelsen 2020

22. + 23. marts 2020	Aflyst
15. + 16. juni 2020	Aflyst
16. + 17. september	Afholdt fysisk 2 dage med 26 deltagere
26. november	Webinar 21 deltagere

Priser (fastlagt 1. januar 2013)

MED-grunduddannelse 2 dage	1.800 kr. inklusiv forplejning og materialer/ 900 kr. ved webinar inklusiv materiale
Opfølgingskurser/klippekort 1 dag	900 kr. inklusiv forplejning og materialer.
Opfølgingskurser/klippekort 1/2 dag	450 kr. inklusiv forplejning og materialer.

## Datoer for undervisning 2021

Hold 1	24. marts webinar
Hold 2	9. + 10. juni
Hold 3	15. + 16. september
Hold 4	10. + 11. november

## Indstilling

HR-chefen indstiller,

- at hovedMED-udvalget tager orienteringen til efterretning
- at hovedMED-udvalget beslutter, hvilke punkter der skal dagsordensættes på MED-grunduddannelsen 2021
- at hovedMED-udvalget godkender, at varighed og form på MED-grunduddannelsen tilpasses restriktioner grundet COVID-19

## Beslutning

Fraværende: Lone Rasmussen, Helle Lund-Pedersen, Anton Madsen

HovedMED-udvalget tog orientering om MED-grunduddannelsen 2020 til efterretning. HovedMED-udvalget besluttede, at strategisk fokus på sygefravær og herunder det udarbejdede materiale vedrørende håndtering af stress udarbejdet af Pernille Steen Pedersen skal dagsordensættes på MED-grunduddannelsen 2021. HovedMED-udvalget godkendte endvidere, at varighed og form for MED-grunduddannelsen i Skanderborg Kommune 2021 tilpasses restriktioner grundet COVID-19.

## Punkt 13: Vejledning i håndtering af lokal løndannelse

81.15.00-A26-1-20

### Resume

Med denne sag godkender hovedMED-udvalget revideret "Vejledning i lokal løndannelse - principper og praksis" med tilhørende bilag.

### Sagsfremstilling

På baggrund af et konstateret behov fra kontraktholdere og ledere om mere understøttelse i sager om lokal løndannelse og herunder forhandlinger, har HR-staben arbejdet med at kvalificere den nuværende vejledning og de værktøjer, som er til rådighed. Den nuværende vejledning er godkendt i hovedMED-udvalget i juni 2018.

Der har været afholdt en workshop med bred repræsentation af aftale- og kontraktholdere, teamledere og tillidsrepræsentanter med henblik på at kvalificere vejledning og værktøjerne.

Med afsæt i workshoppen er vejledningen revideret og understøttet med flere værktøjer (bilag), som samlet set giver et overblik over den samlede opgave med at håndtere lokal løndannelse i dagligdagen på arbejdspladsen.

Der er udarbejdet flere understøttende bilag, som f.eks. skabeloner til forhandlinger, eksempler på udtræk af statistikker, lønsammensætningsrapporter, årshjul m.m.

Bilagene kan bruges som inspiration og værktøjer til arbejdet i forbindelse med forhandlingerne lokalt.

Bilag vedlagt:

- Vejledning i lokal løndannelse.
- Råderumsbilaget (Bilag A – Det lokale økonomiske råderum, findes i Schultz Lovguide Løn og Personale)
- Eksempel på årshjul.
- Referat skabelon ved enighed.
- Referat skabelon Sundhedskartellet ved enighed.
- Referat skabelon ved uenighed.
- Eksempel lønsammensætningsrapport. (Bemærk: via kolonne B, lønklassens talkode – cifrene 2 til 5 - kan overenskomsterne identificeres i lovguiden fra Schultz. F.eks. er lønklasse 1-3101-200 = overenskomst for akademikere ansat i kommuner, og allerførst i selve overenskomsten fremgår de forhandlingsberettigede organisationer).
- Eksempel på KRL - statistikker med benchmarking.
- Vejledning til lønforhandling 1-1 med digital underskrift.

### Indstilling

HR-chefen indstiller,

- at hovedMED-udvalget godkender "Vejledning i lokal løndannelse - principper og praksis" med tilhørende bilag.

### Beslutning

Fraværende: Lone Rasmussen, Helle Lund-Pedersen, Anton Madsen

HovedMED-udvalget godkendte "Vejledning i lokal løndannelse - principper og praksis" med enkelte rettelser. De udarbejdede understøttende bilag, der kan bruges til inspiration ved håndtering af lokal løndannelse, tilrettes løbende.

HovedMED-udvalget anbefaler, at den enkelte arbejdsplads tager udgangspunkt i de udarbejdede værktøjer og skabeloner ved den årlige forhandling. Endvidere at der udbydes temamøder til lederne til at understøtte arbejdet med lokal løndannelse.

## **Bilag**

Vejledning i lokal løndannelse i Skanderborg Kommune - principper og praksis - revideret

Råderumsbilaget.pdf

Eksempel på årshjul.docx

Referatskabelon - Enighed.docx

Referatskabelon SHK - Enighed.docx

Referatskabelon - Uenighed.docx

Kopi af Lønsammensætning rapport (002).pdf

Eksempel på KRL statistikker med benchmark.pdf

Lønforhandling 1 til 1 med digital underskrift-vejledning.docx

## **Punkt 14: Habilitet - nære relationer på arbejdspladsen**

81.03.00-A26-1-21

### **Resume**

Med denne sag drøfter hovedMED-udvalget behovet for en vejledning vedrørende habilitet om nære relationer på arbejdspladsen. Til drøftelsen er der udarbejdet et forslag til vejledning til at understøtte den personalepolitiske håndtering.

### **Sagsfremstilling**

Da Skanderborg Kommune er en stor arbejdsplads med 5.900 ansatte, vil der ind i mellem opstå nære eller meget personlige/private relationer på arbejdspladserne. Der skal selvfølgelig være plads til, at ansatte med personlige relationer begge kan arbejde i kommunen. Nære relationer kan være kæresteforhold, ægteskab og andre samlivsformer, tætte familierelationer, f.eks. børn, svigerbørn, forældre, søskende m.v. og gode nære venner.

Den nære relation kan også få stor betydning i forhold til arbejdsmiljøet, fordi andre kollegaer er mindre åbne af bekymring for, hvor fortroligheden ligger – hos dem eller hos den nære relation. Disse nære relationer vil derfor i nogle tilfælde give anledning til, at der opstår udfordringer på arbejdspladsen. Udfordringerne kan dreje sig om habilitet, loyalitet, tavshedspligt underretningspligt, dårligt arbejdsklima o.lign.

For at undgå disse mulige udfordringer og for at sikre et fortsat godt bæredygtigt arbejdsmiljø, er det vigtigt, at der er klarhed over, hvordan det håndteres i tilfælde af, at der på en arbejdsplads opleves, at nære relationer giver udfordringer.

Kommunens arbejdspladser er organiseret på mange forskellige måder. Derfor vil en løsning på en arbejdsplads ikke nødvendigvis være en god løsning på en anden arbejdsplads.

Personalepolitikens vision, de fire strategispor og kulturforstærkerne er det bærende i at finde gode løsninger for de arbejdspladser, der oplever en udfordring med en nær eller personlig relation.

HovedMED-udvalget drøfter, om der er behov for en vejledning vedrørende håndtering af habilitet om nære relationer på arbejdspladsen. Til drøftelsen er der udarbejdet et forslag til vejledning til at understøtte den personalepolitiske håndtering.

### **Lovgrundlag**

Forvaltningsloven fastsætter regler om habilitet.

Forvaltningslovens § 3 stk. 1 nr. 2:

Den der virker inden for den offentlige forvaltning er inhabil i forhold til en bestemt sag, hvis

vedkommendes ægtefælle, beslægtede eller besvogrede i op- eller nedstigende linje eller i sidelinjen så nær som søskendebørn eller andre nærtstående har en særlig personlig eller økonomisk interesse i sagens udfald eller er repræsentant for nogen der har en sådan interesse.”

Forvaltningslovens § 3 stk. 1 nr. 5 lyder som følger der i øvrigt foreligger omstændigheder, som er egnede til at vække tvivl om vedkommendes upartiskhed.

Bestemmelsen har karakter af en opsamlingsbestemmelse, og efter denne kan et meget nært venskabsforhold begrunde inhabilitet. Det samme gør sig gældende, hvis der er tale om et konstaterbart uvenskab.

### **Indstilling**

HR-chefen indstiller,

- at hovedMED-udvalget drøfter behovet for en vejledning vedrørende habilitet om nære relationer på arbejdspladsen til at understøtte den personalepolitiske håndtering

## **Beslutning**

Fraværende: Lone Rasmussen, Helle Lund-Pedersen, Anton Madsen

HovedMED-udvalget drøftede behovet for en vejledning vedrørende habilitet om nære relationer på arbejdspladsen og godkendte det fremsendte forslag til vejledning til at understøtte den personalepolitiske håndtering.

Vejledning om habilitet - nære relationer på arbejdspladsen sendes sammen med de to vejledninger om håndtering og forebyggelse af krænkende handlinger, jf. punkt 9, ud til drøftelse i lokalMED-udvalgene og områdeMED-udvalgene.

## **Bilag**

Forslag til vejledning om habilitet - nære relationer på arbejdspladsen

# Punkt 15: Budgetprocessen for Budget 2022 - 2025

00.30.10-S55-41-20

## Resume

Koncernchefen for Økonomi, Innovation og IT orienterer om budgetprocessen for Budget 2022-2025.

## Sagsfremstilling

Budgetprocessen for Budget 2022-2025 er godkendt i Byrådet den 16. december 2020 og vedhæftet dagsordenspunktet som bilag.

### Situationsbilledet

Budgetprocessen for Budget 2022-2025 tager udgangspunkt i situationsbilledet i Budget 2021-2024. Budgetlægningen starter således på fagudvalgsmøderne primo marts, hvor udvalgene drøfter status på situationsbilledet i Budget 2021-2024 og input til situationsbilledet til budgetprocessen for Budget 2022-2025. HovedMED-udvalget har et dialogmøde med Økonomiudvalget den 10. marts 2020, hvor der bl.a. er mulighed for at komme med input til situationsbilledet.

På budgetseminaret den 22. marts 2020 arbejder Byrådet videre med situationsbilledet vedrørende både drift og anlæg. Byrådet fastlægger på seminaret rammer og retningslinjer for det videre budgetarbejde i udvalgene fra april til juni.

### Budgetstatusmøde og budgetseminarer, hvor HovedMED kan deltage

Der afholdes budgetstatusmøde den 21. juni 2020, hvor forandringerne fra udvalgene (drift og anlæg) overleveres til Byrådet, de umiddelbare konsekvenser af Økonomiaftalen mellem KL og Regeringen præsenteres m.v. HovedMED-udvalget inviteres til at deltage i budgetstatusmødet indtil eventuelle politiske forhandlinger påbegyndes.

Den 19. og 20. august 2020 afholdes der budgetseminar for Byrådet, hvor bl.a. konsekvenserne af Økonomiaftalen mellem KL og Regeringen samt budgettet til 1. behandling præsenteres. HovedMED-udvalget inviteres til at deltage i budgetseminaret indtil eventuelle politiske forhandlinger påbegyndes. Det endelige program for budgetseminaret er endnu ikke fastlagt, men det forventes umiddelbart, at HovedMED-udvalget inviteres til at deltage den 19. august 2020.

### Handlekatalog - 50 mio. kr.

Byrådet har besluttet, at administrationen i første halvår af 2021 udarbejder et handlekatalog med forslag til servicereduktioner fordelt på politikområder. Handlekataloget skal udarbejdes ud fra bruttokataloget fra 2020 og skal have en størrelse på 50 mio. kr. Handlekataloget afleveres til Byrådet på budgetstatusmødet i juni.

Der er besluttet følgende administrative tidsplan for udarbejdelsen af handlekataloget på 50 mio. kr.:

- 23. marts 2021 Koncernledelsesmøde  
Valg af forslag til handlekataloget ud fra bruttokataloget fra 2020 med henblik på efterfølgende opdatering af de konkrete forslag
- 20. april 2021 Koncernledelsesmøde  
Forslag til handlekatalog vedtages og udsendes efterfølgende til kvalificering og udtalelse i HMU/OMU/LMU
- Uge 17 og 18 HMU/OMU/LMU  
Handlekataloget på 50 mio. kr. til kvalificering og udtalelse i HMU/OMU/LMU

- 20. maj 2021 Koncernledelsesmøde  
Kvalificering og udtalelse fra HMU/OMU/LMU drøftes. Handlekataloget vedtages.
- 14. juni 2021 Koncernledelsesmøde  
Evt. drøftelse af handlekataloget igen, før det sendes til Byrådet før budgetstatusmødet

Der er ikke indarbejdet en idefase i tidsplanen, da handlekataloget skal udarbejdes ud fra bruttokataloget fra 2020.

#### Handlekatalog - evt. yderligere forslag

Byrådet har endvidere besluttet, at de tager stilling til, om der er brug for yderligere forslag til handlekataloget, på budgetstatusmødet i juni.

KL og regeringen indgår økonomiaftale for Budget 2022 i begyndelsen af juni. Herefter bliver Skanderborg Kommunes indtægter fra skatter og tilskud meldt ud, og hvis det som følge heraf viser sig, at der er behov for et større råderum, kan Byrådet på budgetstatusmødet i juni som sagt besluttet at forhøje størrelsen af handlekataloget. De yderligere forslag til handlekataloget skal afleveres på budgetseminaret i august 2021.

Der er besluttet følgende administrative tidsplan for udarbejdelsen af eventuelt yderligere forslag til handlekataloget:

- 22. juni 2021 Koncernledelsesmøde  
Processen aftales og igangsættes
- 23. til 30. juni 2021 HMU/OMU(LMU - idefase  
HMU/OMU/LMU har mulighed for at komme med ideer til yderligere forslag til handlekataloget.  
HMU kan komme med ideer til tværgående forslag.  
OMU'erne kommer med ideer indenfor eget område og kan invitere øvrige deltagere med til mødet  
LMU'erne inddrages på det område, hvor der ikke er et OMU.
- 9. august 2021 Koncernledelse  
Forslag besluttet og sendes efterfølgende til kvalificering og udtalelse i HMU/OMU/LMU
- 10.-13. august 2021 HMU/OMU/LMU - kvalificeringsfasen  
Yderligere forslag til handlekataloget til kvalificering og udtalelse i HMU/OMU/LMU
- 17. august 2021 Koncernledelsesmøde  
Handlekataloget med yderligere forslag vedtages og sendes derefter til Byrådet.

Tidsplanen er stram. Det er derfor nødvendigt, at der reserveres tid til møderne allerede nu - også selvom det endnu ikke vides, om det bliver aktuelt, at der skal udarbejdes yderligere forslag til handlekataloget.

HR orienterer alle områdeMED-udvalg og lokalMED-udvalg om tidsplanerne for udarbejdelsen af handlekataloget, herunder også eventuelle yderligere forslag, således at møder allerede kan reserveres primo 2021.

#### Ændringsforslag til kommentering

Politiske ændringsforslag til budgettet til 1. behandling sendes til kommentering i hovedMED-udvalget. Hvis budgetforliget indeholder væsentlige punkter, som ikke fremgik af handlekataloget, sender hovedMED-udvalget disse punkter til kommentering i de berørte områdeMED-udvalg. Hvis der ikke er et områdeMED-udvalg på området, sendes punkterne til kommentering i berørte lokalMED-udvalg. HovedMED-udvalget udarbejder på den baggrund samlet kommentering til de politiske ændringsforslag.

## **Indstilling**

Koncernchefen for Økonomi, Innovation og IT indstiller

- at hovedMed-udvalget tager orienteringen om budgetprocessen for Budget 2022-2025 til efterretning.

## **Beslutning**

Fraværende: Lone Rasmussen, Helle Lund-Pedersen, Anton Madsen

HovedMED-udvalget udtrykte en positiv tilkendegivelse om den høje involvering af MED-organisationen i budgetprocessen. Der udsendes en orientering af HR-staben til områdeMED-udvalg og lokalMED-udvalg om udarbejdelsen af handlekataloget og af eventuelle yderligere forslag til handlekataloget, så møder primo 2021 kan blive fastlagt i MED-organisationen grundet stram tidsplan.

## **Bilag**

Politisk budgetproces for Budget 2022-2025 - Godkendt i BY d. 16 dec. 2020

# Punkt 16: Organisationsændring i Ældre og Handicap og Beskæftigelse og Sundhed

81.00.00-A00-16-20

## Resume

Med denne sag godkender hovedMED-udvalget at der nedsættes 4 midlertidige MED-udvalg i områderne Det kommunale Sundhedscenter og Aktivitet og Træning, Bostederne Skanderborg og Socialpsykiatrien, konsulenter sundhedsfremme og fagsekretariatet Ældre og Handicap, samt Kjærsholm(socialpsykiatrien) og modtagende LMU i Beskæftigelse og Sundhed

## Sagsfremstilling

I forbindelse med budget 21-24 har Byrådet besluttet, at der skal ske en sammenlægning af Bostederne og Socialpsykiatrien på kontraktholderniveau, sammenlægning af sundhedsområdet i Ældre & Handicap og flytning af Kjærsholm og psykiatrisk Brobygger fra Ældre & Handicap til Beskæftigelse & Sundhed, senest fra den 1. januar 2022.

Der er efterfølgende nedsat et koordineringsudvalg med deltagelse af:

- 1 medarbejderrepræsentant fra Ældre og Handicap, Majbrit Landbo
- 1 medarbejderrepræsentant fra Beskæftigelse og Sundhed, Annette Holst
- Chef for Ældre og Handicap, Lis Kaastrup
- Chef for Beskæftigelse og Sundhed, Jørgen Erlandsen
- Jurist i HR-staben, Helle Mohr Therkildsen
- Økonomikonsulent i Økonomiafdelingen, Susanne Tilma
- Sekretær Katrine Kølkjær, konsulent HR

Koordineringsudvalget skal understøtte processen ved bl.a. at sikre, at ændringer og omorganiseringer, som berører begge fagsekretariater, sker i den rigtige rækkefølge, samt at alle relevante medarbejdere bliver inddraget. Udvalget skal ligeledes sikre de juridiske aspekter i omorganiseringerne.

Udvalget har på den baggrund udarbejdet en tids- og implementerings for udmøntning/implementering af ændringerne. Tids- og implementeringsplanen er primært forankret i de respektive OMU'er og hovedMED-udvalget, men virkeliggørelsen af planerne skal ske lokalt, ud fra de rammer som ligger i tids- og implementeringsplanen.

Det overordnede forslag til tids- og implementeringsplan for hele ændringen vedlægges til orientering. Derudover er der udarbejdet konkrete tidsplaner for de konkrete ændringer for Bostederne og Socialpsykiatri, sundhedsopgaver (konsulenter Fælleden til fagsekretariatet Ældre og Handicap og flytning af Det kommunale Sundhedscenter til Aktivitet og Træning), og flytning af Kjærsholm og Brobygger. Alle tidsplaner er udarbejdet med afsæt i Drejebogen for større organisationsændringer.

Den overordnede tidsplan(forslaget) bliver i ugerne 4 og 5 behandlet i henholdsvis OMU for Ældre og Handicap og Beskæftigelse og Sundhed, hvorfor der kan komme ændringer i det vedlagte bilag.

Koordineringsudvalget indstiller i tidsplanen, at OMU'erne for Ældre og Handicap og Beskæftigelse og Sundhed som det første i processen drøfter nedsættelse af midlertidige MED-udvalg(LMU'er) samt tidsplan, og at OMU'erne fremsender anmodning til hovedMED-udvalget om at godkende at der nedsættes 4 midlertidige MED-udvalgi områderne:

1. Bostederne Skanderborg og Socialpsykiatrien
2. Kjærsholm og opsøgende team og det relevante LMU i Beskæftigelse & Sundhed
3. Sundhedscentret(DKS) og Aktivitet og Træning
4. Sundhedsfremme(konsulenter) og fagsekretariatet Ældre & Handicap

De 4 midlertidige MED-udvalg skal sikre implementering af de besluttede ændringer og flytninger ud fra de konkrete tids- og implementeringsplaner.

Efter hovedMED-udvalgets godkendelse af at der nedsættes 4 midlertidige MED-udvalg, sker der en kvalificering af ledelsens overvejelser omkring den organisatoriske placering/afdeling af Kjærsholm i Beskæftigelse og Sundhed, samt en kvalificering af ledelsens overvejelser omkring den fremtidige organisering i Fagsekretariatet Ældre og Handicap på baggrund af overflytning af medarbejdere fra Sundhedsfremme.

Denne kvalificeringsperiode forventes at være afsluttet ultimo februar 2021, hvorefter de nedsatte midlertidige MED-udvalg påbegynder arbejdet med at implementere ændringerne.

Referat fra ekstraordinært møde den 28. januar 2021 i OMU for Ældre og Handicap vedlægges.

Referat fra møde den 4. februar 2021 i OMU for Beskæftigelse og Sundhed eftersendes denne dagsorden.

## **Indstilling**

OmrådeMED-udvalgene for Ældre og Handicap og Beskæftigelse og Sundhed indstiller,

- at hovedMED-udvalget godkender at der nedsættes 4 midlertidige MED-udvalg i forbindelse med sammenlægning af Bostederne og Socialpsykiatrien, Det kommunale Sundhedscenter og Aktivitet og Træning, sundhedsrådets sammenlægning med fagsekretariatet for Ældre og Handicap, samt flytning af Kjærsholm til en afdeling under Beskæftigelse og Sundhed
- at hovedMED-udvalget tager den overordnede tids- og implementeringsplan til efterretning

## **Beslutning**

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

- HovedMED-udvalget godkendte de 4 midlertidige MED-udvalg, der er nedsat i forbindelse med sammenlægningen af Bostederne og Socialpsykiatrien, Det kommunale Sundhedscenter og Aktivitet og Træning, sundhedsrådets sammenlægning med fagsekretariatet for Ældre og Handicap, samt flytning af Kjærsholm til en afdeling under Beskæftigelse og Sundhed.

- HovedMED-udvalget tog den overordnede tids - og implementeringsplan til efterretning.

Referatet fra mødet den 4. februar 2021 i OMU for Beskæftigelse og Sundhed, som blev eftersendt dagsorden er skrevet nedenfor:

- På OMU i Beskæftigelse og Sundhed den 4. februar blev nedsættelse af midlertidige LMU'er drøftet og et enigt OMU fremsender hermed anmodning til HMU om, at HMU godkender, at der snarest nedsættes midlertidige LMU'er i afgivende og modtagende afdelinger.

## **Bilag**

Dagsordenspunkt Orientering, drøftelse og fremsendelse af anmodninger vedrørende organisationsændringer behandlet på mødet 27. januar 2021 kl. 1500 (Microsoft Teams-møde) i OMU Ældre og Handica.docx

Forslag til tids- og implementeringsplan ÆH og BS - 26-01-21 rev

# Punkt 17: Uddannelsesstrategi - elever, studerende og praktikanter

81.07.00-A26-1-20

## Resume

Med denne sag fortsætter hovedMED-udvalget drøftelsen om, der skal udarbejdes en fælles overordnet uddannelsesstrategi for elever, studerende og praktikanter for Skanderborg Kommune.

## Sagsfremstilling

HovedMED-udvalget besluttede på mødet den 20 november 2020, at forslag til fælles overordnet uddannelsesstrategi for Skanderborg Kommune skal drøftes videre på mødet den 11. februar 2021. Drøftelsen vil tage afsæt i de rekrutterings- og fastholdelsesudfordringer, organisationen står overfor.

Der er lagt op til følgende proces for drøftelsen:

- Præsentation af punktet ved HR-chef Runa Brøchner
- Hvad forstår man ved en fælles overordnet uddannelsesstrategi for elever, praktikanter og studerende ved uddannelseskonsulenterne Rie Eberhard Steen og Johanne Schostag fra fagsekretariatet Ældre- og Handicap
- Præsentation af datagrundlag for ældre- handicapområdet ved specialkonsulent Niels Jørn Danielsen fra fagsekretariatet Ældre- og Handicap
- Præsentation af data fra øvrige områder ved HR-konsulent Katrine Kølckjær
- Gruppedrøftelser faciliteret af HR-konsulent Katrine Kølckjær
- Opsamling og beslutning ved formand Lars Clement

## Indstilling

HR-chefen indstiller,

- at hovedMED-udvalget fortsætter drøftelsen om, der skal udarbejdes en fælles overordnet uddannelsesstrategi for elever, studerende og praktikanter for Skanderborg Kommune.

## Beslutning

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

HovedMED-udvalget besluttede, at der skal udarbejdes en fælles overordnet uddannelsesstrategi for elever, studerende og praktikanter i Skanderborg Kommune målrettet de fagområder, der har de primære udfordringer med rekruttering og fastholdelse.

HovedMED-udvalget peger på, at der med fordel kan skabes et mere formelt samspil mellem de fagområder, der har et rekrutteringsbehov, og Skanderborg Kommunes beskæftigelsesindsats.

## **Punkt 18: HR-chefen orienterer**

81.38.04-A00-2-20

### **Resume**

Hr-chef Runa Brøchner orienterer om aktuelle emner.

### **Sagsfremstilling**

HR-chef Runa Brøchner orienterer om aktuelle emner.

Punktet er fast punkt på dagsordenen.

### **Indstilling**

HR-chef indstiller,

- at hovedMED-udvalget tager orienteringen til efterretning.

### **Beslutning**

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

HR-chef Runa Brøchner orienterede om følgende punkter:

- Der arbejdes p.t. med at afklare valg af kommende leverandør til den varige psykologordning til medarbejderne. Finansiering er afklaret ved, at alle aftale- og kontraktstyrede enheder finansierer ordningen fra den 1. marts 2021. De selvejende institutioner er ikke omfattet af ordningen, da lovgivningen ikke giver hjemmel til det.
- Der er flere steder i organisationen igangsat større organisationsændringer, hvilket kan skabe utryghed og uro blandt medarbejdere. HR-chefen beder hovedMED-udvalget om at have en skærpet opmærksomhed på disse processer.

HovedMED-udvalget tog orienteringen til efterretning.

## **Punkt 19: Medarbejderrepræsentanterne i hovedMED-udvalget orienterer**

81.38.04-A00-2-20

### **Resume**

Medarbejderrepræsentanterne fra hovedMED-udvalget orienterer om aktuelle emner.

### **Sagsfremstilling**

Medarbejderrepræsentanterne fra hovedMED-udvalget orienterer om aktuelle emner.

Punktet er fast punkt på dagsordenen.

### **Indstilling**

Næstformanden indstiller,

- at hovedMED-udvalget tager orienteringen til efterretning.

### **Beslutning**

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

Medarbejderrepræsentaterne tilslutter sig HR-chefens opfordring om vigtigheden i en skærpet opmærksomhed på de processer, som der er gang i i forbindelse med flere større organisationsændringer p.t.

Medarbejderrepræsentanterne orienterede endvidere om, at den forgange oplukning af skoleområdet er forløbet godt grundet stor fælles indsats og erfaringer fra ned - og oplukning af skoleområdet i foråret 2020.

## Punkt 20: Orientering om feriefonden

81.16.00-G01-8-18

### Resume

HovedMED-udvalget skal med den sag orienteres om status på Feriefondens arbejde i 2020.

### Sagsfremstilling

Den 5. januar 2021 mødtes formand og næstformand fra hovedMED-udvalget med formand og sekretær for feriefonden for at blive orienteret om bestyrelsesarbejdet, udlejning, vedligeholdelse mv for året 2020.

Kort notat fra Feriefonden er vedlagt.

#### Bestyrelsen i Feriefonden

Feriefondens bestyrelse består af 7 medlemmer. Valg til bestyrelsen skal ske hvert 3. år i november måned. Den nuværende bestyrelse er valgt for perioden 1. januar 2019 til 31. december 2021.

Feriefondens bestyrelse har følgende medlemmer:

- Rene Sørensen, serviceleder Gyvelhøjskolen (formand)
- Henry Møller-Lassen, styring & budget, Staben økonomi, Innovation & IT (næstformand)
- Brian Dinesen, pædagogmedhjælper Daginstitution Bakkehuset
- Rennie Lundstrøm, boenhedsleder, Landsbyen Sølund
- Bettina Lund, personale- og økonomikonsulent, Landsbyen Sølund (kasserer)
- Jens-Erik Dengsøe, leder af Entreprenøraftdelingen
- Espen Cramer Korsvold, teamleder akutteam og natsygeplejen

Status på feriehusene - se også bilag:

Udover almindeligt vedligehold og diverse nødvendige indkøb på alle huse, er der i 2020 foretaget nyrenovering af køkken, gulve mm i Egsmark, reparation af stråtag i Nr. Lyngvig, og i Dyngby er der plantet hæk og gjort tiltag for at udbedre problemer med vand på grunden.

#### Udlejning

Bestyrelsen er overvejende tilfreds med udlejningen på de fleste huse, se vedlagte statistik for alle huse.

Udlejningstakster og udlejningsprocent fremgår af det vedlagte bilag.

#### Økonomi

Feriefonden er udfordret økonomisk af at u hævede mistede feriepenge er stærkt faldende, se vedlagt bilag. Samtidig har feriefonden mistet en stor del af den årlige indtægt i 2020 på grund af Covid-19. Noget er dog indhentet i efteråret. Derudover skal feriefonden betale 150.000 kr. i administrationsgebyr til Skanderborg Kommune for de timer der bruges til feriefondens arbejde.

Oversigt over feriefondens økonomi fremgår af vedlagte notat, og bilag med regnskab. Driftsresultatet for 2020 foreligger endnu ikke. Såfremt et feriehus har et underskud 4 år i træk, skal feriefonden overveje mulige løsninger, herunder at sælge.

Feriefondens bestyrelse har på den baggrund på mødet appelleret til, at det overvejes at finde en anden løsning på de administrative omkostninger. Det kunne f. eks være en fordeling af udgiften på alle kommunens arbejdspladser.

## Kommunikation

Feriefonden har tidligere haft god succes med en særlig indsats for at reklamere for feriefondens huse. Det overvejes om der igen gøres en særlig indsats via pjecer til arbejdspladserne, udsendelse via lønsedler, mere aktivitet på Intranettet.

Følgende bilag vedlægges:

- Notat møde den 5. januar 2021.
- Statistik for 2020.
- Regnskab for 2019.
- Opgørelse over uhævede feriepenge.
- Takster 2021.

## Indstilling

Formand og næstformand indstiller,

- at hovedMED-udvalget godkender orienteringen om Feriefonden

## Beslutning

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

HovedMED-udvalget godkendte orienteringen fra Feriefonden.

Feriefondens bestyrelse har opfordret til, at der findes en anden løsning til finansiering af administrationsgebyret til Skanderborg Kommune for de timer, der bruges til feriefondens arbejde. HovedMED-udvalget bakker op om, at der findes en anden finansiering af administrationsgebyret.

## Bilag

Notat til mødet d. 5.1.2021 - HMU\_

Statistik udlejning 2020.docx

regnskab 2019 - note.PDF

opgørelse over uhævede feriepenge.PDF

takster 2021.docx

## **Punkt 21: Årshjul for hovedMED-udvalget 2021**

81.38.04-A00-2-20

### **Resume**

HovedMED-udvalget orienteres om årshjul for hovedMED-udvalget 2021.

### **Sagsfremstilling**

HovedMED-udvalget orienteres om årshjul for hovedMED-udvalget 2021.

Punktet er fast punkt på dagsorden.

Årshjul for hovedMED-udvalg 2021 er vedlagt som bilag.

### **Indstilling**

Formanden indstiller,

- at hovedMED-udvalget tager orienteringen til efterretning.

### **Beslutning**

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

HovedMED-udvalget tog orienteringen om årshjul for hovedMED-udvalg 2021 til efterretning.

### **Bilag**

Årshjul for hovedMED-udvalget 2021

## **Punkt 22: Eventuelt og evaluering af det ordinære møde i hovedMED-udvalget den 11. februar 2020**

81.38.04-A00-2-20

### **Resume**

HovedMED-udvalget skal med dette punkt drøfte punkter under eventuelt og evaluere det ordinære møde i hovedMED-udvalget den 11. februar 2020.

### **Sagsfremstilling**

HovedMED-udvalget skal med dette punkt drøfte punkter under eventuelt og evaluere det ordinære møde i hovedMED-udvalget den 11. februar 2020.

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

### **Indstilling**

Formanden indstiller,

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

### **Beslutning**

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

HovedMED-udvalget evaluerede dagens møde og behandlede punkter under eventuelt.

### **Bilag**

Kodeks for bæredygtigt MED-samarbejde