

REFERAT HovedMED-udvalget d. 22-11-2019

Mødedato Fredag d. 22. november 2019 kl. 09:00

Mødested Danhostel Skanderborg

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af referatet fra ordinært møde i hovedMED-udvalget 5. september 2019.....	3
Godkendelse af dagsorden samt tids - og procesplan for det ordinære møde den 22. november 2019	4
Nyt fra Arbejdsmiljø.....	5
Sundhedsklinikken – valg af tilbud.....	8
Den årlige Arbejdsmiljødrøftelse.....	11
Dialog om Skanderborgmodellen.....	13
Direktionens Udviklingsspor - DUS 2020.....	14
Rammer for Fællesskabsarrangement i 2020 - Mennesker møder mennesker.....	15
Orientering om status på Kodeks for bæredygtigt MED-samarbejde.....	16
325 aftalen.....	18
Rollen som tillidsvalgt i Skanderborg Kommune.....	20
Revideret vejledning - den gode proces i forbindelse med struktur- og organisationsændringer.....	21
Forslag til ny MED-struktur i Fagsekretariatet Børn og Unge.....	22
Status Ny MED-aftale.....	24
Vejledning - Den gode proces i forbindelse med uansøgte afskedigelser.....	26
HovedMED-udvalgets hørings svar til budgetaftalen 2020.....	28
Årshjul for hovedMED-udvalget 2020.....	29
Eventuelt og evaluering af det ordinære møde den 22. november 2019.....	30

Punkt 45: Godkendelse af referatet fra ordinært møde i hovedMED-udvalget 5. september 2019

81.38.04-A00-1-19

Resume

HovedMED-udvalget skal med dette punkt godkende referatet fra det ordinære møde den 5. september 2019.

Sagsfremstilling

HovedMED-udvalget skal godkende referatet fra det ordinære møde den 5. september 2019.

Indstilling

Formanden indstiller,

- at referatet fra det ordinære møde i hovedMED-udvalget den 5. september 2019 godkendes.

Beslutning

HovedMED-udvalget godkendte referatet fra det ordinære møde den 5. september 2019.

Punkt 46: Godkendelse af dagsorden samt tids - og procesplan for det ordinære møde den 22. november 2019

81.38.04-A00-1-19

Resume

HovedMED-udvalget skal godkende dagsorden samt tids - og procesplan for mødet i hovedMED-udvalget den 22. november 2019.

Sagsfremstilling

HovedMED-udvalget skal godkende dagsorden samt tids - og procesplan for mødet i hovedMED-udvalget den 22. november 2019.

Tids - og procesplan for mødet i hovedMED-udvalget den 22. november 2019 er vedhæftet som bilag.

Indstilling

Formanden indstiller,

- at dagsorden samt tids - og procesplan for mødet i hovedMED-udvalget den 22. november 2019 godkendes.

Beslutning

HovedMED-udvalget godkendte dagsorden samt tids - og procesplan for mødet i hovedMED-udvalget den 22. november 2019.

Bilag

Tids - og procesplan til den ordinære møde i hovedMED-udvalget den 22. november 2019

Punkt 47: Nyt fra Arbejdsmiljø

87.00.10-A21-1-17

Resume

HovedMED-udvalget orienteres om status på arbejdsmiljøindsatsen 3. kvartal 2019.

Sagsfremstilling

Status på arbejdsmiljøindsatsen 3. kvartal 2019 indeholder følgende punkter:

1. Status sygefravær
2. Evaluering af psykologisk rådgivning

AD 1 Status sygefravær

Sygefraværet i Skanderborg Kommune er ultimo september 2019 på 5,74 % og var på 5,71 % i samme periode i 2018. Dvs. et uændret sygefraværsniveau.

Sygefraværet på de enkelte aftale- og kontraktstyrede enheder fremgår af vedlagte bilag ”HMU-rapport september 2019”.

Der er fortsat store variationer på sygefraværsniveauerne og på den lokale håndtering af sygefraværet i de forskellige fagområder/aftale- og kontraktstyrede enheder.

De aktuelle tal fra TARGIT viser, at det korte sygefravær (0-30 dage) udgør 63,28% og fylder fortsat markant i det samlede fraværsbillede. Fraværsprocenten er faldet for varighedsperioder med mere end 30 dages sygefravær.

HR-staben anbefaler, at der sættes mere fokus på den systematiske opfølgning for at sikre ensartethed, kvalitet og anvendelse af Skanderborg Kommunes retningslinjer for håndtering af sygefraværet (3-7-14 modellen).

Flere arbejdspladser har udpeget korttidssygefraværet til et fokus- og indsatsområde og arbejder med konkrete handleplaner for, hvordan korttidsfraværet kan reduceres. Korttidsfraværet er ofte ikke arbejdsrelateret. HR-staben får mange henvendelser fra ledere, som oplever udfordringer med håndtering af korttidsfravær og har brug for sparring og praktisk bistand i konkrete fraværssager.

HR-staben har en løbende dialog ”servicetjek” med ledere og LMU’er, hvor relevante spørgsmål om sygefraværshåndtering bliver drøftet og afklaret. Det klæder lederne bedre på til at håndtere sygefraværet generelt og i konkrete sygefraværssager.

Flere arbejdspladser arbejder med tema om kulturens betydning for sygefravær og forebyggelse og efterspørger inspiration og metoder til arbejde med fraværskultur. Bæredygtig arbejdskultur og fokus på kerneopgaven er omdrejningspunktet for arbejdet med sygefraværshåndtering og fastholdelse.

Der er fortsat fokus på forebyggelse og opmærksomhed på arbejdsrelateret mistrivsel og mental sundhed. I denne sammenhæng er det nye psykologtilbud, som hovedMED-udvalget besluttede at iværksætte den 1. april i en forsøgsperiode på 1 år, blevet flittigt anvendt.

Ældreområdet:

Oversigt over sygefraværet ultimo september 2019 viser fortsat en positiv udvikling i sygefraværet i plejedistrikterne. Sygefraværet er faldende.

I september 2019 udgør sygefraværet i Ældreområdet 7,9 %, svarende til 1.129 sygefraværsdage. Sygefraværet for de seneste 12 måneder er 7,8 % svarende til 13.108 sygefraværsdage. Korttidsfraværet udgør 57 % af det samlede fravær og er fortsat et fokus- og indsatsområde.

I Plejedistrikt Galten er sygefraværet fortsat højt. Det forventes, at sygefraværet vil falde på grund af konkrete iværksatte tiltag.

Den fulde oversigt over sygefraværet i Ældreområdet fra januar 2018 til og med september 2019 er vedlagt som bilag.

Handicapområdet:

Sygefraværet på Handicapområdet er stigende. Det er Landsbyen Sølund, som har stigning i sygefraværet. Bostederne i Skanderborg og Socialpsykiatrien har nedbragt sygefraværet.

I september 2019 udgør sygefraværet i Handicapområdet 7,3 % svarende til 1.026 sygefraværsdage. Sygefraværet udgør for de seneste 12 måneder 7,3% svarende til 12.077 sygefraværsdage. Korttidsfraværet udgør 58 % af det samlede fravær.

Der kan være mange forskellige faktorer, som påvirker det stigende sygefravær på Sølund. I samarbejdet med opfølgning på sygefraværet på Sølund kan HR-staben fremhæve udfordringer med arbejdsmiljøet relateret til besparelser, personalenormering, ændringer i arbejdsvilkår som konsekvens af besparelser, omfang af vikaranvendelser på grund af rekrutteringsudfordringer og nedslidte medarbejdere, som har behov for flere skånehensyn, som er svære at imødekomme.

Den fulde oversigt over sygefraværet i Handicapområdet fra januar 2018 til og med september 2019 er vedlagt som bilag.

Bilag 1: HMU-rapport - September 2019

Bilag 2: Sygefraværsrapport ældreområdet 15. oktober 2019

Bilag 3: Sygefraværsrapport handicapområdet 15. oktober 2019

AD 2 Evaluering af psykologisk rådgivning

Det har siden 1. marts 2019 været mulig at få hjælp til arbejdsrelaterede problemer igennem psykologisk rådgivning ved Falck Healthcare.

Der er i alt 61 medarbejdere, der har benyttet ordningen.

HR-staben har sendt spørgeskema ud til 42 ledere (rekvirenter af tilbud til psykologisk rådgivning) og medarbejdere, som har benyttet ordningen. Der har været en besvarelsesprocent for lederne på 50% og for medarbejderne på 24,5%. Tilbagemeldingerne er overvejende positive og HR-staben anbefaler, at ordningen fortsætter med centralt finansiering yderligere 1 år fra 1. marts 2020 til 28. februar 2021.

Bilag 4: Evaluering af psykologisk rådgivning

Indstilling

Koncernchef for HR indstiller,

- at hovedMED-udvalget tager orienteringen til efterretning.
 - at hovedMED-udvalget godkender at ordningen om psykologisk rådgivning fortsætter yderligere 1 år med centralt finansierede midler.

Beslutning

Hoved-MED-udvalget tog orientering om status for arbejdsmiljøindsatsen 3. kvartal 2019 til efterretning.

HovedMED-udvalget godkendte, at ordningen om psykologisk rådgivning fortsætter yderligere 1 år med centralt finansierede midler.

Bilag

HMU-rapport - September 2019 pdf

Sygefraværsrapport ældreområdet 15 oktober 2019.pdf

Sygefraværsrapport handicapområdet 15 oktober 2019.pdf

Evaluering af Psykologisk rådgivning

Punkt 48: Sundhedsklinikken – valg af tilbud

87.00.00-A00-3-17

Resume

Med denne sag drøfter hovedMED-udvalget valg af tilbud i Sundhedsklinikken.

Sagsfremstilling

HovedMED-udvalget besluttede på mødet den 5. september 2019, at der skal udarbejdes et forslag til, hvordan tilbuddene fra Sundhedsklinikken fremover kan indeholde flere forebyggende indsatser og færre behandlingstilbud inden for den nuværende økonomiske ramme.

I 2017 blev der gennemført en reduktion i udgifter til Sundhedsklinikken på 1 mio. kr. i forbindelse med udbud af aftalen. Reduktionen skete primært på baggrund af besparelser og et behov for at øge midler til andre forebyggende tiltag i organisationen.

Konsekvensen af besparelsen har betydet, at hovedydelsen i den nuværende aftale omfatter et tilpasset behandlingsniveau (fysioterapi, kiropraktik og holdundervisning) samt at supplerende behandlingsformer (psykomotoriskterapi, zoneterapi, ergonomi, træning på arbejdspladsen m.m.) er tilbudt som optioner. Der er p.t. ikke udbudt supplerende behandlingsformer centralt fra af økonomiske årsager. Behandlingsforløb i den nuværende ordning foregår i dag i stort omfang i en forebyggende kontekst og afsluttes med træningsvejledning, hvor der er fokus på den fremadrettede egenindsats.

Formålet med Sundhedsordningen er:

- At øge sundheden og trivslen hos medarbejderne.
- At forebygge og minimere sygefravær, der skyldes gener i kroppens muskler og led.
- At styrke organisationens sundhedsfremmende kultur.
- At understøtte arbejdet med sundhed, både praktisk og strategisk.

Sundhedsklinikkens nuværende tilbud omfatter årligt:

- 2820 timers fysioterapi (5640 behandlinger/træningsvejledninger)
- 353 timers kiropraktik (1412 behandlinger)
- 320 timers holdtræning (256 hold á 75 minutter)

Erfaring med det nuværende tilbud viser, at det kan være svært for medarbejderne at finde ledige tider til behandling. Specielt plejeområdet og døgn-/dagtilbudsområdet, som ikke har mulighed for fleksibilitet i forhold til arbejdstid og booke tid, kan have udfordringer. Det kan være svært at få et forløb, når skaden kræver mere end en behandling, hvilket de fleste skader gør. Der er i perioder en ventetid på op til 3 uger. Gennemsnittet for behandlingerne ligger i 3. kvartal 2019 på 3,0 behandlinger pr. forløb.

Der er et bredt udbud af tiltag, hvor de enkelte arbejdspladser har mulighed for at bestille en lang række forebyggende sundhedstiltag mod betaling hos Falck Healthcare, som driver Sundhedsklinikken.

Udbudet omfatter:

- Ergonomisk vejledning
- Holdtræning
- Pausegymnastik
- Psykomotorisk terapi
- Temamøder
- Forebyggende kropsscreening
- Helbredstjek

Flere arbejdspladser har benyttet sig af dette tilbud, de har bl.a. bestilt:

- Ergonomi
- Holdtræning på arbejdspladsen
- Sundhedstjek af nattearbejdere
- Psykomotorisk terapeut

Entreprenøraftdelingen er et godt eksempel på en arbejdsplads, som har benyttet sig af af tilbuddene (holdtræning og forebyggende kropsscreening). Entreprenøraftdelingen har haft positiv effekt af tilbuddene. Det skyldes stor ledelsesopbakning og mulighed for træning i arbejdstiden. Effekten har været reduktion af sygedage og flere medarbejdere selvtræner efter endt forløb.

Nedenstående er der udarbejdet fire forslag til ændringer i Sundhedsklinikkens nuværende tilbud:

Forslag	Konsekvens
10 % ændres fra behandlingstilbud til forebyggende indsatser	564 færre fysioterapeutiske behandlinger
20 % ændres fra behandlingstilbud til forebyggende indsatser	1128 færre fysioterapeutiske behandlinger
30 % ændres fra behandlingstilbud til forebyggende indsatser	1695 færre fysioterapeutiske behandlinger
Kiropraktik udgår	Ingen kiropraktiske behandling svarende til 1412 årligt

Generelle bemærkninger til de tre første forslag:

- Det vil give mere tid til forebyggende tiltag på den enkelte arbejdsplads (træning og ergonomisk vejledning), hvilket kan nedbringe muskelskeletbesvær. Det kan på sigt nedbringe sygedage og behovet for behandling. Det forudsætter en kontinuerlig indsats af arbejdspladsen, lederen og den enkelte medarbejder.
- Der skal indregnes tid til forberedelse, transport og koordinering til forebyggende indsatser på arbejdspladsen, herunder mere administrativ tid til Sundhedsklinikken og HR-staben.
- Mindre fleksibilitet i hvornår Sundhedsklinikken kan udbyde forebyggende tiltag på grund af ugentlige lukkedage for en eller flere behandlere.

Det kan medføre:

- Længere behandlingsforløb på grund af længere ventetid.
- Medarbejderne fravælger klinikken på grund af længere ventetid.
- Større udgift til fysioterapeutisk ekstern behandling af arbejdsskade

- Længere sygemelding ved arbejdsskader, da medarbejderen skal forbi egen læge for at få henvisning.

Bemærkninger til det fjerde forslag:

- Det vil årligt give 706 timer mere til forebyggelse (inkl. forberedelse, transport og koordinering)

Det kan medføre:

- Længere fysioterapeutiske behandlingsforløb.
- Øget udgifter til kiropraktik for den enkelte medarbejder og ved arbejdsskader
- Forventet mindre succesrate ved komplekse problematikker, pga. manglende fagligt samspil

Indstilling

Koncernchef for HR indstiller,

- at hovedMED-udvalget drøfter og beslutter ud fra de fire forslag, om det giver anledning til en anden sammensætning af tilbuddene fra Sundhedsklinikken inden for den nuværende økonomiske ramme.

Beslutning

HovedMED-udvalget drøftede valg af tilbud i Sundhedsklinikken. HovedMED-udvalget besluttede at fortsætte med Sundhedsklinikken i den nuværende ordning. HovedMED-udvalget opfordrede til, at der bliver sat fokus på bedre udnyttelse af kapaciteten i Sundhedsklinikken blandt andet via udbydelse af flere tider om aftenen.

HovedMED-udvalget opfordrer områdeMED-udvalgene til at drøfte, hvordan man på den enkelte driftsområder kan understøtte forebyggende behandling af arbejdsskader f.eks via elastikøvelser, tid til gymnastik mv.

Punkt 49: Den årlige Arbejdsmiljødrøftelse

87.00.10-A21-1-17

Resume

Med denne sag drøfter og beslutter hovedMED-udvalget indhold i den årlige arbejdsmiljøindsats for 2020.

Sagsfremstilling

HovedMED-udvalget sætter retning for arbejdsmiljøindsatsen for det kommende år. Dette sker i form af en række indsats for at udvikle og sikre et godt bæredygtigt arbejdsmiljø på kommunens arbejdspladser.

Forslag til temaer i 2020 tager bl.a. afsæt i udviklingssporet, der handler om vores relationer til hinanden - "Det Fælles Vi". Indsatserne præsenteres i afsnittet "Indsats 2020" med henblik på en drøftelse i hovedMED-udvalget.

HovedMED-udvalgets indsatsområder bliver nedenfor præsenteret som:

1. Status på indsats i 2019
2. Forslag til indsats i 2020
3. Information omkring MED-organisations uddannelses tilbud 2020

Forsikringsafdelingen faciliterer en proces under punktet "nedbringelse af arbejdsskader", som er en del af punkt 2. Forslag til indsats i 2020.

Redegørelsen kan ses i bilaget: "Den årlige arbejdsmiljødrøftelse 22. november 2019".

Indstilling

Koncernchef for HR indstiller,

- at hovedMED-udvalget drøfter og beslutter indhold i den årlige arbejdsmiljøindsats 2020
- at hovedMED-udvalget drøfter eventuelle indsats, der kan understøtte arbejdet med nedbringelse af arbejdsskader
- at der nedsættes en arbejdsgruppe under hovedMED-udvalget, som har til opgave:
 - at samle den fysiske og psykiske APV under ét
 - at undersøge nye metoder og beskrive processen m.v. for gennemførelse af psykisk og fysisk APV i maj 2020.

Beslutning

HovedMED-udvalget havde den årlige arbejdsmiljødrøftelse og besluttede:

- At tage orientering om status på arbejdsmiljøindsatsen for 2019 til efterretning
- At de fremsatte forslag til indsats for 2020 blev godkendt
- At ud fra drøftelse om indsats, der kan understøtte arbejdet med nedbringelse af arbejdsskader, blev der udarbejdet et idekatalog (vedhæftet referatet)
- At nedsætte en arbejdsgruppe til at samle den fysiske og psykiske APV under ét. Arbejdsgruppen består af arbejdsmiljørepræsentanterne Anne Berggren, Martin A. Hansen, kontraktholder Helle Lund Pedersen, arbejdsmiljøkoordinator Tina Barløse, koncernchef for HR Runa Brøchner. Endvidere deltager en ledelsesrepræsentant fra et områdeMED-udvalg.

Bilag

Den årlige arbejdsmiljødrøftelse 2019

Opsamling på HMU 221119.pdf

Punkt 50: Dialog om Skanderborgmodellen

81.38.04-A00-1-19

Resume

HovedMED-udvalget skal med denne sag på baggrund af drøftelse i Økonomiudvalget den 23. oktober 2019 og Byrådet den 20. oktober 2019 have en tidlig dialog om Skanderborgmodellen.

Sagsfremstilling

Den 23. oktober 2019 drøftede Økonomiudvalget et forslag fra borgmesteren og direktionen om at skabe en bred dialog om Skanderborgmodellen og den måde, den udledes på. Målet er, at Skanderborg Kommune også i fremtiden er en effektiv, fremsynet og attraktiv organisation - set både med borgernes, politikernes og medarbejdernes øjne. Økonomiudvalget foreslår, at der indledes en bred dialog om, hvordan grundpillerne i Skanderborgmodellen udledes.

Skanderborgmodellen hviler i dag på disse 3 grundpiller:

- Detailbeslutninger træffes så nær på borgeren som muligt
- Korte kommunikationsveje
- Klar og tydelig politisk indflydelse

Økonomiudvalget ønsker, at tiden frem til den 1. maj 2020 benyttes til at tage grundpillerne i Skanderborgmodellen til overvejelse i en bred dialog. Formålet er at sikre bredt ejerskab til det, som skal være de fremtidige grundpiller. Dialogen skal gennemføres på det grundlag, at Skanderborg Kommune fortsat har decentralisering, byrådsstyre og en tydelig politisk styring. Processen skal være en åben dialog på tværs af byråd, ledergrupper, MED-organisationen og borgerrepræsentation.

På mødet den 30. oktober 2019 vedtog Byrådet processen.

Referatet fra Økonomiudvalget og Byrådet kan læses her: <https://www.skanderborg.dk/politik-og-faellesskab/dagsordener-og-referater.aspx>

På mødet ønskes en tidlig dialog med hovedMED-udvalget om grundpillerne i Skanderborgmodellen.

Indstilling

Formanden indstiller,

- at hovedMED-udvalget har en tidlig drøftelse af grundpillerne i Skanderborgmodellen.

Beslutning

HovedMED-udvalget havde en tidlig drøftelse af grundpillerne i Skanderborgmodellen. Koncernchef for Byråds - og Direktionssekretariatet Henrik Rosenlund deltog på mødet under dette punkt. På mødet i februar 2020 skal hovedMED-udvalget igen drøfte Skanderborgmodellen. Det vil være 2 stormøder, hvor Skanderborgmodellen skal drøftes, og hvor hovedMED-udvalget inviteres til at deltage. Der ønskes også et oplæg fra hovedMED-udvalget på et af stormøderne. Det første møde er den 12. december 2020 kl 15.00.

Punkt 51: Direktionens Udviklingsspor - DUS 2020

81.38.04-A00-1-19

Resume

HovedMED-udvalget skal med dette punkt orienteres om DUS 2020.

Sagsfremstilling

Hvert år i uge 43 fremlægger direktionen den fælles retning for organisationen, som alle aftale/kontraktholdere skal forankre lokalt via de årlige kontrakter og aftaler, der indgås mellem den enkelte kontakt/aftaleholder og direktionen. Den fælles retning består af tre udviklingsspor: relationen til folkestyret, relationen til borgerne og relationen mellem os ansatte.

På mødet vil kommunaldirektør Lisbeth Binderup præsentere direktionens udviklingsspor for 2020 (DUS 2020).

DUS 2020 kan læses i "Ledelse og styring i Skanderborg Kommune", som er vedhæftet som bilag.

Indstilling

Formanden for hovedMED-udvalget indstiller,

- at hovedMED-udvalget tager orienteringen til efterretning.

Beslutning

Kommunaldirektør Lisbeth Binderup orienterede om DUS 2020. De primære fokuspunkter i DUS 2020 er; tværgående samarbejde, digital ledelse og virkning for borgeren. Kommunaldirektør Lisbeth Binderup understregede, at alt udviklingsarbejde skal foregå tæt på borgeren og, at organisationen fortsat skal have et fokus på at skabe en udviklingskultur.

Bilag

Ledelse_og_styring 2020

Punkt 52: Rammer for Fællesskabsarrangement i 2020 - Mennesker møder mennesker

81.16.00-A00-1-18

Resume

Med denne sag drøfter hovedMED-udvalget rammerner for Fællesskabsarrangement i 2020 - Mennesker møder mennesker. Det sker på baggrund af tilbagemeldinger fra lokalMED-udvalgene om det afholdte fællesskabsarrangement 2019.

Sagsfremstilling

HovedMED-udvalget evaluerede Fællesskabsarrangementet Mennesker møder mennesker på mødet den 6. juni 2019 og besluttede, at den nedsatte arbejdsgruppe udarbejder en henvendelse til lokalMED-udvalgene om erfaringer, gode ideer, rammer m.v. På baggrund af tilbagemeldingerne fra lokalMED-udvalgene evaluerer hovedMED-udvalget rammerne for Fællesskabsarrangementet i 2020.

Tilbagemeldinger fra lokalMED-udvalgene er vedhæftet.

Indstilling

Direktør Lone Rasmussen indstiller,

- at hovedMED-udvalget evaluerer rammerne for Fællesskabsarrangementet i 2020 - Mennesker møder mennesker.

Beslutning

HovedMED-udvalget drøftede rammerne for Fællesskabsarrangementet 2020 - Mennesker møder mennesker. Evalueringerne fra lokalMED-udvalgene om Fællesskabsarrangementet 2019 indgik i hovedMED-udvalgets drøftelser. Den nedsatte arbejdsgruppe arbejder videre med et forslag til afholdelse af Fællesskabsarrangement 2020 på baggrund af drøftelserne på dagens møde. Forslaget skal dagsordensættes på det ordinære møde i hovedMED-udvalget februar 2020.

Bilag

Vores Køkken.pdf

Opsamling fra lokalMED-udvalgene

Punkt 53: Orientering om status på Kodeks for bæredygtigt MED-samarbejde

81.00.00-G01-13-18

Resume

HovedMED-udvalget skal orienteres om status for "Kodeks for bæredygtigt MED-samarbejde" samt introduceres for animationsfilm om MED-samarbejdet i Skanderborg Kommune.

Sagsfremstilling

HovedMED-udvalget godkendte på det ordinære møde den 21. februar 2019 "Kodeks for bæredygtigt MED-samarbejde" samt "Servicetjek af bæredygtigt MED-samarbejde".

HovedMED-udvalget havde på det ordinære møde den 6. september 2018 besluttet, at kodekset skulle udsendes med en opfordring fra hovedMED-udvalget om at sætte det på dagsordenen i MED-udvalgene. Det enkelte MED-udvalg skulle også have mulighed for at invitere et medlem fra hovedMED-udvalget til at fortælle om visionen og formålet med kodekset.

HovedMED-udvalget skal på dette møde orienteres om evalueringen af "Kodeks for bæredygtigt MED-samarbejde" i Skanderborg Kommune. Den 7. oktober 2019 blev der udsendt et spørgeskema til alle formænd for MED-udvalgene i Skanderborg Kommune. Her blev MED-udvalgene bedt om at besvare, om de havde brugt "Kodeks for bæredygtigt MED-samarbejde" til en evaluering af deres daglige arbejde i MED-udvalget. Hvis de havde brugt "Kodeks for bæredygtigt MED-samarbejde", blev de også bedt om at evaluere relevansen, processen samt graden af viden, det har tilført MED-udvalget. Hvis de ikke har brugt "Kodeks for bæredygtigt MED-samarbejde" blev de bedt om at oplyse, om de havde påtænkt at bruge det senere i 2019 eller 2020, eller om de havde påtænkt at lave en evaluering ud fra andet materiale. Evalueringen har en svarprocent på 71%.

Rapporten er vedlagt som bilag til punktet.

I forbindelse med lanceringen af "God modtagelse af nye kollegaer" er der blevet udarbejdet en kort animationsfilm om MED-samarbejdet i Skanderborg Kommune. Filmen er en kort introduktion til rammer og vilkår for MED-samarbejdet og skal vises til nye kollegaer. HovedMED-udvalget bliver præsenteret for filmen på mødet.

På det ordinære møde i februar 2020 skal hovedMED-udvalget drøfte om evalueringen samt den nye MED-aftale giver anledning til tværgående indsatser for at styrke MED-samarbejdet i Skanderborg Kommune.

Beslutning

HovedMED-udvalget blev orienteret om resultaterne af den evaluering, organisationen i oktober 2019 har lavet vedrørende brug af "Kodeks for bæredygtigt MED-samarbejde".

HovedMED-udvalget godkendte med enkelte rettelser den udarbejdede animationsfilm om MED-samarbejdet i Skanderborg Kommune, der skal indgå som en del af introduktionsmaterialet i "God modtagelse af nye kollegaer" og være tilgængelig på Medarbejderportalen.

På det ordinære møde i februar 2020 skal hovedMED-udvalget drøfte, om evalueringen af "Kodeks for bæredygtigt MED-samarbejde" samt den nye MED-aftale giver anledning til tværgående indsatser for at styrke MED-samarbejdet i Skanderborg Kommune.

Bilag

Evaluering af Kodeks for bæredygtigt MED-samarbejde

Punkt 54: 325 aftalen

15.20.04-G01-251-17

Resume

HovedMED-udvalget skal med dette punkt drøfte og beslutte den overordnede fordeling af 325 pladser for 2020. HovedMED-udvalget skal herudover drøfte og godkende tillægsaftalen til kommunale praktik- og løntilskudsstillinger, som styregruppen for 325 aftalen har udarbejdet i forlængelse af beslutningen herom på HMU mødet den 5. september 2019.

Sagsfremstilling

1. Drøftelse og godkendelse af 325 tillægsaftalen

Baggrunden for tillægsaftalen er en stigning i antallet af de forsikrede ledige og et potentiale i, at ordningen kan bidrage til at bringe de forsikrede ledige tættere på ordinært arbejde. Aftalen indebærer, at 30 af de 230 kommunale praktik- og løntilskudsstillinger i Skanderborg Kommune allokeres til de forsikrede ledige.

A. 10 pladser, fordelt på alle områder, målrettet forsikrede ledige med mellemlange eller lange uddannelser.

Da praktikkerne kan etableres på alle områder, vil der således både være mulighed for etablering af praktikker i stabe og fagsekretariater på Fælleden, samt hos øvrige kontraktholdere.

B. 10 pladser på skoleområdet, ligeledes målrettet forsikrede ledige med mellemlange eller lange uddannelser og særligt humanister.

Baggrunden for at allokere 10 pladser på skoleområdet er manglen på lærere og forventningen om, at de forsikrede ledige gennem opkvalificering på området vil kunne nå tættere på ordinær beskæftigelse. Danmarks Lærerforening bakker op om at allokere 10 pladser til forsikrede ledige med henblik på at tage en meritlæreruddannelse og blive folkeskolelærer.

C. 10 pladser på Ældre- og Handicap området målrettet forsikrede ledige med korte eller ingen uddannelser. Dette som et led i rekrutteringsfokuset på SOSU-området.

Det præciseres, at det er afgørende, at den ledige er motiveret for området og kan se sig ind i en lignende stilling på området efterfølgende, f.eks via voksenlærlingeordningen, som der opleves god effekt af.

Information omkring formål med virksomhedspraktikken, varighed, gyldighed og evaluering af tillægsaftalen er beskrevet i tillægsaftalen.

Proces efter godkendelse på hovedMED-udvalgs møde

De respektive områdeMED-udvalg beslutter i forbindelse med fordelingen af 325 pladser for 2020, hvor mange forsikrede ledige med mellemlange eller lange uddannelser, området har relevante pladser til/hvor mange pladser de vil konvertere til denne målgruppe (punkt A).

OmrådeMED-udvalg i Børn og Unge beslutter desuden hvilke arbejdsenheder på skoleområdet, der skal tage imod forsikrede ledige med mellemlange eller lange uddannelser til de 10 pladser, som er allokeret på området (punkt B). OmrådeMED-udvalg på Ældre og Handicap beslutter desuden hvilke arbejdsenheder, der skal tage imod forsikrede ledige med korte eller mellemlange uddannelser til de 10 pladser, som er allokeret på området (punkt C).

Louise Toft Dalsgaard, som er virksomhedskonsulent i Arbejdsmarkedsservice, og Niels Kjeldal, som er virksomhedskonsulent på Kompetencecentret, deltager i under det punkt på møderne i områdeMED-udvalgene, hvor pladserne for de kommende år fordeles på de respektive arbejdsenheder. De orienterer om ordningen særligt målrettet de forsikrede ledige akademikere. Hvilken type kompetencer kan arbejdsgiver forvente, at den forsikrede ledige kommer med og hvilke type opgaver forventes det, at den forsikrede ledige akademikere sættes til at løse. Der orienteres om ordningen generelt, så ordningen bliver genopfrisket for alle. De faldende udnyttelsesgrader vidner om, at der er behov herfor. Ligeledes orienteres om de 10 pladser målrettet de forsikrede ledige med korte eller mellemlange uddannelser på Ældre- og Handicap området. En repræsentant fra SOSU-området inddrages i forhold til at motivere for pladserne på Ældre- og Handicapområdet.

2. Drøftelse og beslutning omkring den overordnede fordeling af 325 pladser for 2020

Styregruppen for 325-aftalen anbefaler følgende fordeling af 325 pladser for 2020:

	Antal pladser
Ældre og Handicap	70
Beskæftigelse og Sundhed	10
Børn og Unge	100
HR/Fælleden	45
Kultur, borger og plan	0
Teknik og Miljø	5
I alt	230

Heraf 30 pladser allokeret til forsikrede ledige:

- 10 pladser fordelt på alle områder målrettet forsikrede ledige med mellemlange eller lange uddannelser.
- 10 pladser på Skoleområdet målrettet forsikrede ledige med mellemlange eller lange uddannelser.
- 10 pladser på Ældre- og Handicapområdet målrettet forsikrede ledige med korte eller ingen uddannelser.

Indstilling

Styregruppen for 325-aftalen indstiller,

- at hovedMED-udvalget
 - drøfter og godkender 325 tillægsaftalen.
 - drøfter og beslutter den overordnede fordeling af 325 pladser for 2020.

Beslutning

HovedMED-udvalget godkendte tillægsaftalen samt den overordnede fordeling af 325 pladser for 2020.

Bilag

Tillægsaftale til kommunale praktik- og løntilsudsstillinger i Skanderborg Kommune

Kommunale praktik- og løntilskudsstillinger i Skanderborg Kommune 2019

Punkt 55: Rollen som tillidsvalgt i Skanderborg Kommune

81.38.04-A00-1-19

Resume

HovedMED-udvalget skal drøfte, hvordan det kan gøres attraktivt at varetage tillidserhvervet i Skanderborg Kommune, og hvordan de bedste kandidater til posterne kan tiltrækkes.

Sagsfremstilling

I forbindelse med forhandling af ny MED-aftale i Skanderborg Kommune, skal vilkårene for tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter forhandles med organisationerne. Som optakt og forberedelse til den forhandling skal hovedMED-udvalget drøfte, hvordan det gøres attraktivt at varetage tillidshvervene, så de bedste kandidater kan tiltrækkes til posterne.

På AC området har der gennem flere år været svært at rekruttere tillidsrepræsentanter, selvom der har været gjort mange tiltag for at tiltrække kandidater.

Med "Mennesker møder mennesker" og "Kodeks for bæredygtigt MED-samarbejde" er rammen sat for et øget tillidsfuldt samarbejde. I denne samskabelse, er der brug for dygtige tillidsvalgte, som kan tage et medansvar og være med til at præge udviklingen af den fælles arbejdsplads samtidig med, at tillidsvalgte også skal varetage overenskomster og kollegaers interesse.

Oplevelsen af at varetage rollen som tillidsvalgt handler til dels om de rammer, som aftales med organisationerne (tid, timer, aflønning). Det handler også om, hvad det er for en fortælling, der er i organisationen, og hvordan der bliver set på rollen som tillidsvalgt.

Med punktet ønskes en indledende drøftelse af, hvordan der kan arbejdes med rammer og vilkår for de tillidsvalgte.

1. Hvad oplever AC området mht. rekruttering af tillidsrepræsentanter?
 - a. Hvad har vi selv gjort i forhold til at tiltrække kandidater?
 - b. Hvilke udfordringer ser vi?
2. Hvad oplever øvrige organisationer? Er det primært organisations- eller områderettet?
3. Refleksion og indledende drøftelser.

Indstilling

Formanden indstiller,

- at hovedMED-udvalget drøfter rammer og vilkår for tillidsvalgte i Skanderborg Kommune.

Beslutning

HovedMED-udvalget drøftede rammer og vilkår for tillidsvalgte i Skanderborg Kommune. I forbindelse med udarbejdelsen af den nye MED-aftale skal bilag 5 i MED-aftalen revideres. En arbejdsgruppe bestående af Regitse Rans, Tina Mønsted og Runa Brøchner skal udarbejde en beskrivelse af rammer og vilkår for tillidsvalgte i Skanderborg Kommune.

Punkt 56: Revideret vejledning - den gode proces i forbindelse med struktur- og organisationsændringer

81.00.00-A26-5-19

Resume

Med denne sag orienteres hovedMED-udvalget om revisionen af vejledningen "Den gode proces i forbindelse med struktur - og organisationsændringer".

Sagsfremstilling

Vedlagte vejledning "Den gode proces i forbindelse med struktur - og organisationsændringer" blev godkendt i hovedMED-udvalget den 6. september 2018. Der er efterfølgende kommet flere spørgsmål til vejledningen, hvilket har affødt et behov for mindre justeringer.

I vedlagte vejledning er ændringer og tilføjelser fremhævet med NY TEKST på side 6 og 8.

Indstilling

Koncernchef for HR indstiller

- at hovedMED-udvalget tager orienteringen til efterretning.

Beslutning

HovedMED-udvalget drøftede de konkrete ændringer i afsnittet om generelt vedrørende ledige stillinger og ændret stillingsindhold i forbindelse med organisations- og strukturændringer. Der er behov for yderligere præcision af afsnittet, således at den tilrettede vejledning bliver dagsordensat på mødet i februar 2020.

Bilag

Vejledning - struktur- og organisationstilpasninger - revideret 2019

Punkt 57: Forslag til ny MED-struktur i Fagsekretariatet Børn og Unge

87.00.00-A00-3-19

Resume

Fagsekretariatet Børn og Unge ønsker en justering af den nuværende MED-struktur. Fagsekretariatet Børn og Unge lokalMED-udvalg ønskes bevaret, mens de 3 lokalMED-udvalg for henholdsvis for PPR, Sundhedstjenesten samt Myndighed og Foranstaltning ønskes nedlagt. Fredadrettet ønskes et lokalMED-udvalg - Fagsekretariatet Børn og Unge lokalMED-udvalg som også er høringsberettiget.

Sagsfremstilling

HovedMEDudvalget vedtog d. 21. februar at iværksætte udarbejdelsen af en ny MED-aftale og MED-struktur for hele Skanderborg Kommune. I den sammenhæng har Fagsekretariatet Børn og Unge MED drøftet den fremtidige MED-struktur i Fagsekretariatet Børn og Unge.

I dag har Fagsekretariatet Børn og Unge følgende 4 MED-udvalg:

- Fagsekretariatet Børn og Unge MED
- PPR-MED
- Sundhedstjenesten-MED
- Myndighed og Foranstaltning-MED

De sidste 3 lokalMED-udvalg blev etableret i 2012 efter ønske fra hovedMED-udvalget. Det skal i den sammenhæng bemærkes, at "Fagsekretariatet Børn og Unge MED" også har medarbejderrepræsentanter fra de 3 lokalMED-udvalg (PPR, Sundhedstjenesten samt Myndighed og Foranstaltning). Den nuværende struktur giver ikke klare rammer f.eks i forhold til kompetencen i forbindelse med afgivning af høringssvar.

Fagsekretariatet Børn og Unge har i en årrække arbejdet målrettet med at fremme fællesskabet og det flerfaglige samarbejde. Dette blev understøttet og accelereret i forbindelse med flytningen til Fælleden.

I forbindelse med Fagsekretariatet Børn og Unge MEDs behandling af hovedMED-udvalgets proces omkring genforhandling af den lokale MED-aftale, besluttede Fagsekretariatet Børn og Unge MED på mødet d. 22. februar:

- At man ønsker at bevare Fagsekretariatet Børn og Unge MED, samt at Fagsekretariatet Børn og Unge MED skal være høringsberettiget, da det er et fælles forum for alle afdelinger i Fagsekretariatet Børn og Unge.

Det vurderes, at Fagsekretariatet Børn og Unge vil komme til at mangle den fælles platform, hvis det nedlægges. I forbindelse med justeringen af MED-strukturen vil det blive nødvendigt at genvurdere sammensætningen af Fagsekretariatet Børn og Unge MED, så alle afdelinger er repræsenteret. Det vil derudover være en forudsætning for det fortsatte konstruktive samarbejde, at der som erstatning for de 3 lokalMED-udvalg (PPR, Sundhedstjenesten samt Myndighed og Foranstaltning) etableres de fornødne dialogfora mellem afdelingsledelserne og tillidsrepræsentanter, og at personalemøderne desuden anvendes aktivt.

De 3 lokalMED (PPR, Sundhedstjenesten samt Myndighed og Foranstaltning) har afgivet høringssvar vedrørende justeringen af MED-strukturen i Fagsekretariatet Børn og Unge. Disse høringssvar er vedlagt som bilag til punktet.

Indstilling

Koncernchefen for Børn og Unge indstiller,

- at de 3 lokalMED-udvalg for PPR, Sundhedstjenesten samt Myndighed og Foranstaltning nedlægges som selvstændige lokalMED-udvalg.
- at Fagsekretariatet Børn og Unge MED fremadrettet udgør lokalMED-udvalget for Fagsekretariatet Børn og Unge og er høringsberettigede.

Beslutning

HovedMED-udvalget godkendte det indsendte forslag til en ændret MED-struktur i Fagsekretariatet Børn og Unge.

Bilag

Høringssvar fra Sundhedstjensten_0.docx

høringssvar PPR.docx

Høringssvar reorganisering LMU Børn og Unge - M&F.docx

Punkt 58: Status Ny MED-aftale

81.00.00-P27-1-19

Resume

Med denne sag orienteres hovedMED-udvalget om status på arbejdsgruppens arbejde med udarbejdelse af ny MED-aftale for Skanderborg Kommune.

Sagsfremstilling

HovedMED-udvalget besluttede på mødet den 5. september 2019 at nedlægge Forhandlingsorganet og fortsætte arbejdet med udarbejdelse af en ny MED-aftale i regi af hovedMED-udvalget.

Det blev samtidig besluttet at nedsætte en arbejdsgruppe med ledelses- og medarbejderrepræsentanter, understøttet af HR-staben, som fik til opgave at udarbejde et forslag til ny MED-aftale.

Arbejdsgruppen har haft 4 møder, og der har været afholdt en workshop omkring områdeMED-udvalgenes arbejde og rolle.

På mødet i arbejdsgruppen den 22. oktober 2019 kunne det konstateres, at det ikke ville være realistisk at kunne fremlægge et gennemarbejdet forslag til ny MED-aftale til hovedMED-udvalget den 22. november 2019. Arbejdsgruppen besluttede derfor, at forslag til ny MED-aftale fremlægges på mødet i hovedMED-udvalget i februar 2020.

Arbejdsgruppen har på møderne drøftet formålsbestemmelsen, struktur, opgaver på de respektive MED-niveauer, bestemmelserne omkring MED-indflydelse og MED-bestemmelse, og områdeMED-udvalgenes kompetence og opgaver.

OmrådeMED-udvalg

På baggrund af input fra workshoppen har arbejdsgruppen drøftet struktur og opgaver for områdeMED-udvalgene. Det er nu afklaret, at Direktionen har delegeret ledelseskompetencen til koncernchefen som formand for områdeMED-udvalget.

Koncernchefen for Ældre og Handicap har desuden et ønske om at dele områdeMED-udvalget for Ældre og Handicap i 2 udvalg: 1 for Ældreområdet og 1 for Handicapområdet.

Der har tillige været et ønske om at få større klarhed over og beskrevet områdeMED-udvalgenes opgaver i den nye MED-aftale.

Fremover vil områdeMED-udvalgenes opgaver blandt andet være:

- Økonomi og budget
- Kompetenceudvikling
- Sygefravær

- Lønforhandlinger - årshjul og koordinering
- Vidensdeling
- Rekrutteringsudfordringer
- Fælles kontraktmål

Foreløbigt udkast til MED-aftale vedlægges. Bemærk at det er et udkast, og at den endelige udgave vil få et andet layout.

Arbejdsgruppen har sit næste møde midt i december og et i januar 2020.

Indstilling

Koncernchef for HR indstiller

- at hovedMED-udvalget tager orienteringen til efterretning

Beslutning

HovedMED-udvalget tog orienteringen om ny MED-aftale til efterretning. Den nye MED-aftale skal dagsordensættes på hovedMED-udvalgets møde i febrtuar 2020. HovedMED-udvalget påpeger, at ændringer vedrørende de faglige organisationers tilhørsforhold, der træder i kraft 1. januar 2020, skal indarbejdes i MED-aftalen.

Bilag

MED2020 - udkast 3

Punkt 59: Vejledning - Den gode proces i forbindelse med uansøgte afskedigelser

81.36.00-A26-1-19

Resume

Med denne sag orienteres hovedMED-udvalget om den reviderede vejledning om "Den gode proces i forbindelse med uansøgte afskedigelser(2010)".

Sagsfremstilling

Personalepolitikken blev revideret i 2017, og HR-staben har i den forbindelse revideret de tidligere vejledninger og retningslinjer, som understøtter personalepolitikken. Personalepolitikken suppleres i praksis af en række forskellige retningslinjer og vejledningsmateriale, der alle tager afsæt i personalepolitikken, og som uddyber og vejleder på et mere konkret niveau i forhold til forskellige emner indenfor personaleområdet.

Den forrige personalepolitik havde blandt andet bilaget "Den gode fratrædelse", som var udarbejdet i 2010. "Den gode fratrædelse" er en vejledning til ledere om personaletilpasninger i Skanderborg Kommune som følge af besparelser.

I forbindelse med vedtagelsen af den nye personalepolitik har HR-staben valgt at ændre vejledningen til en mere udvidet generel vejledning til kontrakt- og aftaleholdere og øvrige ledere om processen i forbindelse med sager der kan ende med uansøgte afskedigelser.

Fremadrettet er der således 2 vejledninger:

- Vejledning om den gode proces i forbindelse med uansøgte afskedigelser, som fremover hedder Vejledning om personaleforhold.
- Vejledning om den gode proces i forbindelse med struktur- og organisationsændringer.

Vejledningerne vil blive suppleret med en FAQ på den nye Medarbejderportal, indeholdende alle de særlige spørgsmål der opstår i sager omkring organisationsændringer, omplaceringer, advarsler, afskedigelser med videre.

Begge vejledninger vil snarest blive lavet i et layout i stil med de øvrige vejledninger til personalepolitikken.

Vejledningen er vedlagt som bilag.

Indstilling

Koncernchef for HR indstiller,

- at hovedMED-udvalget tager orientering om den reviderede vejledning til efterretning.

Beslutning

HovedMED-udvalget tog orienteringen om vejledningen "Den gode proces i forbindelse med uansøgte afskedigelser" til efterretning. HovedMED-udvalget gjorde opmærksom på, at jobbanken skal benyttes i forbindelse med afskedigelser på grund af besparelser.

Bilag

Vejledning i personaleforhold

Punkt 60: HovedMED-udvalgets høringssvar til budgetaftalen 2020

81.38.04-A00-1-19

Resume

HovedMED-udvalget orienteres om processen for udarbejdelse og formidling af hovedMED-udvalgets høringssvar til budgetaftalen 2020.

Sagsfremstilling

Partigrupperne i Byrådet indgik en aftale om budget 2020-2023 den 11. oktober 2019. Den røde tråd i budgettet har været at langtidssikre kommunens økonomi og anlægsaktivitet, så der tages højde for befolkningstilvæksten. For at få råd til at udbygge og nybygge dagtilbud, skoler og plejecentre, og for at få råd til flere medarbejdere på disse områder, har det været nødvendigt med omprioritering. Politikerne har måttet sænke standarderne på stort set alle politikområder.

På baggrund af budgetaftalen 2020-2023 mødes hovedMED-udvalget den 25. oktober 2019 og udarbejdede et høringssvar, der efterfølgende er sendt til Byråd forud for budgetbehandlingen den 30. oktober 2019.

HovedMED-udvalget besluttede også på mødet, at alle MED-udvalg skal have mulighed for at se, hvad hovedMED-udvalget har lagt vægt på i sit høringssvar. Dette ønske opstod blandt andet fordi, der i hovedMED-udvalgets høringssvar lægges vægt på de opgaver for ledelserne og MED-udvalgene, der følger budgetbeslutningerne.

Derfor har formanden for hovedMED-udvalget mandag den 28. oktober valgt at sende høringssvaret til koncernchefer og kontraktholdere med en opfordring til, at de videreformidler det til lokalMED-udvalg og områdeMED-udvalg.

Budgetaftalen 2020-2023 samt høringssvaret fra hovedMED-udvalget er vedhæftet som bilag.

Indstilling

Formanden indstiller,

- at hovedMED-udvalget tager orienteringen til efterretning.

Beslutning

HovedMED-udvalget tog orienteringen om MED-udvalgets høringssvar til budgetaftalen 2020 til efterretning.

Bilag

Høringssvar fra hovedMED-udvalget til budgetaftalen 2020

Budgetaftale 2020

Punkt 61: Årshjul for hovedMED-udvalget 2020

81.38.04-A00-1-19

Resume

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

Sagsfremstilling

HovedMED-udvalget orienteres om årshjul for 2020. Punktet er fast punkt på dagsordenen.

Årshjulet er vedhæftet som bilag.

Indstilling

Koncernchef for HR indstiller,

- at hovedMED-udvalget tager orienteringen om Årshjul 2020 til efterretning.

Beslutning

HovedMED-udvalget godkendte Årshjul 2020.

Bilag

Årshjul for hovedMED-udvalget 2020

Punkt 62: Eventuelt og evaluering af det ordinære møde den 22. november 2019

81.38.04-A00-1-19

Resume

HovedMED-udvalget skal med dette punkt drøfte emner under eventuelt og evaluere dagens møde den 22. november 2019.

Sagsfremstilling

HovedMED-udvalget drøfter emner under eventuelt og evaluerer dagens møde den 22. november 2019.

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

Indstilling

Formanden indstiller,

- at dagens møde evalueres og punkter under eventuelt behandles.

Beslutning

HovedMED-udvalget evaluerede dagens møde. Der var ingen punkter under eventuelt.

Bilag

Kodeks for bæredygtigt MED-samarbejde i Skanderborg Kommune