

REFERAT HovedMED-udvalget d. 26-11-2021

Mødedato Fredag d. 26. november 2021 kl. 08:30

Mødested Skanderborg Park

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af referat fra ordinært møde i hovedMED-udvalget 2. september 2021.....	3
Godkendelse af dagsorden samt tids - og procesplan til ordinært møde den 26. november 2021.....	4
Nyt fra Arbejdsmiljø.....	5
Den årlige arbejdsmiljødrøftelse.....	9
Indførelse af pålæg til medarbejdere om forevisning af gyldigt coronapas samt om gennemførelse a	11
Anvendelse af AKUT--midler i 2021.....	13
325 aftalen.....	15
Oprettelse af nyt lokalMED-udvalg i stab for Anlæg og Ejendomme.....	17
Sammensætning af nyt LMU i Center for job, social og udbetaling.....	19
Orientering om kontrol med logoplysninger i it-systemer.....	21
Direktionens UdviklingsSpør (DUS) og Klar til Fremtiden.....	23
Orientering om nyt ledelsesgrundlag samt godkendelse af redaktionel ændring af strategisporet Goc	25
Orientering om valg til hovedMED-udvalg i forlængelse af kommunalvalget.....	27
Evaluering af omorganiseringsprocesser.....	28
Orientering fra medarbejderrepræsentanterne i hovedMED-udvalget.....	30
Eventuelt og evaluering af det ordinære møde i hovedMED-udvalget 26. november 2022.....	31
Årshjul for hovedMED-udvalget 2022.....	32

Punkt 68: Godkendelse af referat fra ordinært møde i hovedMED-udvalget 2. september 2021

81.38.04-A00-2-20

Resume

HovedMED-udvalget skal godkende referatet fra det ordinære møde i hovedMED-udvalget den 2. september 2021 samt den 20. september 2021.

Sagsfremstilling

HovedMED-udvalget skal godkende referatet fra det ordinære møde i hovedMED-udvalget den 2. september 2021 samt fra den 20. september 2021.

Indstilling

Formanden indstiller,

- at hovedMED-udvalget godkender referatet fra det ordinære møde i hovedMED-udvalget den 2. september 2021 og den 20. september 2021

Beslutning

Fraværende: Frederik Gammelgaard, Lone Rasmussen

HovedMED-udvalget godkendte referatet fra det ordinære møde i hovedMED-udvalget den 2. september 2021 samt fra møde den 20. september 2021.

Punkt 69: Godkendelse af dagsorden samt tids - og procesplan til ordinært møde den 26. november 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 26. november 2021

Sagsfremstilling

HovedMED-udvalget skal godkende dagsorden samt tids - og procesplan for det ordinære møde i hovedMED-udvalget den 26. november 2021.

Tids - og procesplan er vedhæftet som bilag.

Indstilling

Formanden indstiller,

- at hovedMED-udvalget godkender dagsorden samt tids - og procesplan for det ordinære møde i hovedMED-udvalget den 26. november 2021.

Beslutning

Fraværende: Frederik Gammelgaard, Lone Rasmussen

HovedMED-udvalget godkendte dagsorden samt tids - og procesplan for det ordinære møde den 26. november 2021.

HovedMED-udvalget vedtog,

- at det fremover skal fremgå af tids- og procesplanen hvilke arbejdsgruppe, der er nedsat i regi af HovedMED-udvalget, hvem der deltager heri og formålet med arbejdsgruppen.

Bilag

Tids - og procesplan for mødet i hovedMED-udvalget 26. november 2021

Punkt 70: Nyt fra Arbejdsmiljø

87.00.10-A21-1-17

Resume

HovedMED-udvalget orienteres om status på arbejdsmiljøindsatsen 3. kvartal 2021.

Sagsfremstilling

Status på arbejdsmiljøindsatsen 3. kvartal 2021 indeholder følgende punkter:

1. Status arbejdstilsynet
2. Status sygefravær
3. Status 3i1
4. Introduktion

Ad. 1 Status arbejdstilsynet

Der er pr. 10. november 2021 givet 98 grønne smiley, 5 gule smiley og 1 rød smiley.

- De gule smileys er fordelt på 4 arbejdspladser i Børn og Unge og 1 på Handicap. Påbuddene omhandler afskærmning af maskine, kemisk risikovurdering, sikkerhedsmæssigt placering i rummet og forebyggelse af ulykker.
- Den røde smiley er givet på skoleområdet og omhandler forebyggelse af vold og indeklima i klasselokaler.
- Derudover er der modtaget ialt 6 aftaleforløb

Arbejdstilsynet tilbyder et aftaleforløb, fordi de har mistanke om, at der er et komplekst arbejdsmiljøproblem i virksomheden. Hvis virksomheden indgår aftalen med arbejdstilsynet, betyder det, at de ikke undersøger forholdene yderligere, mens aftalen gælder. Til gengæld skal der arbejdes med at forbedre arbejdsmiljøet ved at løse det problem, der er mistanke om, selv om de ikke har konstateret en overtrædelse af arbejdsmiljøloven. Hvis problemet bliver løst, undgås påbud.

Når aftalen indgås, skal arbejdsmiljøorganisationen orienteres og inddrages. Arbejdsmiljøorganisationen skal også inddrages, når der arbejdes med at løse problemet. Aftalen betyder, at arbejdspladsen får hjælp og vejledning fra Arbejdstilsynet til at arbejde med løsningen af arbejdsmiljøproblemet. Mens aftalen løber, fører Arbejdstilsynet som udgangspunkt ikke tilsyn med det emne, som aftalen drejer sig om. Når aftalen er udløbet, kommer de på besøg igen, så de kan sikre, at arbejdsmiljøreglerne overholdes, og dermed sikrer, at der er sket forbedringer med arbejdsmiljøet.

Aftalen medfører hverken en gul eller rød smiley på Arbejdstilsynet hjemmeside. Men arbejdspladsen kan ikke have en grøn smiley, mens aftalen løber.

Ad. 2 Status sygefravær

Sygefraværet generelt

Ultimo september 2021 udgør det samlede sygefravær i Skanderborg Kommune 5,77 %. Til sammenligning udgjorde sygefraværet for samme periode i 2020 5,15 %. Sygefraværet har en stigende tendens på 12,25 %.

Udvikling i sygefraværet i de større driftsområder:

- På Handicap er der fortsat et stigende sygefravær (Socialpsykiatrien og Bostederne Skanderborg). Sølund fortsætter den positive udvikling med et fald i sygefraværet.
- I Sundhed og Omsorg er der en mindre stigning i sygefraværet. Det er fortsat to plejedistrikter, som har det stigende sygefravær (Ry og Skanderborg).
- På dagtilbudsområdet er der en markant stigning i sygefraværet fordelt på alle dagtilbud med undtagelse af Ry dagtilbud. Der er medsendt et notat fra chef for Dagtilbud, PPR og Sundhedstjenesten.
- På skoleområdet er der fortsat et mindre fald i sygefraværet, og der er en meget varierende udvikling i sygefraværet skolerne imellem.

Det korte sygefravær (0-30 dage) udgør fortsat ca. halvdelen (55 %) af det samlede sygefravær og har en faldende tendens fra 2018 og til ultimo september 2021.

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

Endelig skal det nævnes, at der er tre nye sygefraværsindsatser på vej til at blive implementeret i organisationen. De blev præsenteret på møde i hovedMED-udvalget den 2. september 2021. Sygefraværsindsatserne er målrettet den ledelsesmæssige håndtering af sygefraværet og forventes implementeret i løbet af 2022.

Ad. 3 Status 3i1

3i1 processerne er i gang og forventes afsluttet i alle de kontraktstyrede enheder med udgangen af 2021. Da processerne på Fælleden først er igangsat i september 2021 som følge af organisationsændringer, der er gennemført jf. Klar til Fremtiden, forventes disse afsluttet senest februar 2022.

Der vil blive evalueret på 3i1 på hovedMED-udvalgsmødet i februar 2022.

Ad. 4 Introduktion

Introduktion er en del af den nye bekendtgørelse for psykisk arbejdsmiljø, hvor der skal sikres introduktion til arbejdspladsen.

§ 10.

Stk. 1. Arbejdsgiveren skal sørge for, at hver enkelt ansat, uanset ansættelsesforholdets karakter og varighed, får en tilstrækkelig og hensigtsmæssig oplæring og instruktion i at udføre arbejdet sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvareligt. Oplæring og instruktion skal navnlig ske i forbindelse med:

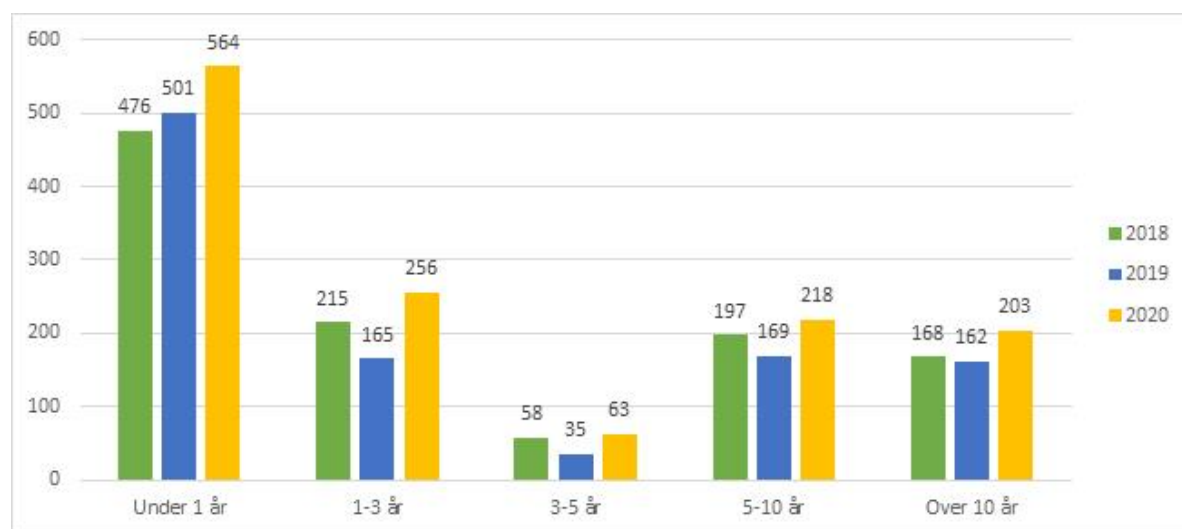
- ansættelsen, (er en del af "God modtagelse af nye kollegaer")

- forflyttelse af ansatte,
- ændring af arbejdsopgaverne,
- indførelse eller ændring af arbejdsudstyr,
- indførelse af ny teknologi og
- anvendelse af tekniske hjælpemidler.

Stk. 2. Den i stk. 1 nævnte oplæring og instruktion skal tilpasses udviklingen i arbejdet, herunder forekomsten af nye risici i det psykiske arbejdsmiljø. Oplæring og instruktion skal om nødvendigt gentages regelmæssigt.

Stk. 3. Arbejdsgiveren skal gøre de ansatte bekendt med de ulykkes- og sygdomsrisici, der eventuelt er forbundet med deres arbejde.

Nedenstående statistik på medarbejderes anciennitet ift. arbejdsskader viser, at der generelt er en stigning i registreringer af arbejdsskader uanset anciennitet, og at der er markant flere arbejdsskader i det første år af ansættelsen. Ud fra skadesbeskrivelserne ses en tendens på manglende introduktion og opfølgning som årsager til arbejdsskaderne.



Byrådssekretariatet og HR foreslår, at der nedsættes en arbejdsgruppe med repræsentanter fra hovedMED-udvalget samt Arbejdsmiljø og Forsikring. Arbejdsgruppen har til formål at undersøge, hvordan organisationen lever op til kravene i §10 og om der skal igangsættes tiltag for at sikre systematik i arbejdet med introduktion til arbejdspladsen.

Indstilling

Chef for Byrådsbetjening og HR indstiller,

- at hovedMED-udvalget tager orientering om status på arbejdsmiljøindsatsen 3. kvartal 2021 til efterretning
- at hovedMED-udvalget godkender, at der nedsættes en arbejdsgruppe med repræsentanter fra hovedMED-udvalget samt Arbejdsmiljø og Forsikring. Arbejdsgruppen har til formål at undersøge, hvordan organisationen lever op til kravene i §10 og om der skal igangsættes tiltag for at sikre systematik i arbejdet med introduktion til arbejdspladsen.

Beslutning

Fraværende: Frederik Gammelgaard, Lone Rasmussen

HovedMED-udvalget tog orienteringen om status på arbejdsmiljøindsatsen 3. kvartal 2021 til efterretning.

HovedMED-udvalget vedtog,

- at Lene Rasmussen, Majbritt Landbo og Anne Deleuran Momme deltager som repræsentanter fra hovedMED-udvalget i en arbejdsgruppe, som har til formål at undersøge, hvordan organisationen lever op til kravene til introduktion til arbejdspladsen.

Bilag

Rapport sygefravær Sundhed - og Omsorg

Rapport sygefravær Handicap

Rapport september 2021

Notat om sygefravær på dagtilbudsområdet

Punkt 71: Den årlige arbejdsmiljødrøftelse

87.00.10-A21-1-17

Resume

Med denne sag drøfter og beslutter hovedMED-udvalget indhold i den årlige arbejdsmiljøindsats for 2022.

Sagsfremstilling

HovedMED-udvalget sætter retning for arbejdsmiljøindsatsen for det kommende år.

Et sikkert og sundt arbejdsmiljø er en forudsætning for den gode og attraktive arbejdsplads. Arbejdsmiljøet skal derfor tænkes ind i MED-udvalgenes strategiske arbejde og organisationens strategiske, administrative, personalemæssige og faglige ledelse.

Den samlede arbejdsmiljøindsats tilrettelægges og reguleres igennem den årlige arbejdsmiljødrøftelse, de lovpligtige arbejdspladsvurderinger og årshjulene for hovedMED-udvalget, områdeMED-udvalgene og lokalMED-udvalgene. Sikkerheds- og sundhedsarbejdet på den enkelte arbejdsplads varetages gennem samarbejde mellem arbejdsgiveren, arbejdslederne og de øvrige ansatte.

HovedMED-udvalget skal ved den årlige arbejdsmiljødrøftelse sætte retning på arbejdsmiljøindsatser for 2022 og følge op på indsatserne i 2021 for at udvikle og sikre gode rammer for et bæredygtigt arbejdsmiljø på kommunens arbejdspladser.

I denne arbejdsmiljødrøftelse vil der være en indsats beskrevet på nuværende tidspunkt. HovedMED-udvalget vil på mødet i februar 2022 blive præsenteret for indsatser til opfølgning på 311.

HovedMED-udvalgets arbejdsmiljøindsatsområder bliver nedenfor præsenteret som:

1. Status på arbejdsmiljøindsatser i 2021
2. Forslag til arbejdsmiljøindsatser i 2022
3. Information om MED-organisationens uddannelsestilbud i 2022

Arbejdsmiljødrøftelsen kan ses i bilaget: "Den årlige arbejdsmiljødrøftelse 2021".

Indstilling

Chef for Byrådsbetjening og HR indstiller,

- at hovedMED-udvalget drøfter og beslutter indhold i den årlige arbejdsmiljøindsats 2022

Beslutning

Fraværende: Frederik Gammelgaard

HovedMED-udvalget drøftede og besluttede indhold i den årlige arbejdsmiljøindsats 2022.

HovedMED-udvalget vedtog,

- at der skal gennemføres 2-4 brush up-kurser for arbejdsmiljøorganisationen i 2022, og opfordrede til, at der også fremadrettet bliver planlagt sådanne brush up-kurser.

Bilag

Den årlige arbejdsmiljødrøftelse 2021

Punkt 72: Indførelse af pålæg til medarbejdere om forevisning af gyldigt coronapas samt om gennemførelse af test for COVID-19

81.00.00-A00-8-21

Resume

Økonomiudvalget behandler den 24. november 2021 et forslag om anvendelsen af nye regler om mulighed for at pålægge ansatte at forevise coronapas samt at pålægge ansatte at blive testet for COVID-19 hurtigst muligt.

Her lægges op til en drøftelse af udmøntningen af Økonomiudvalgets beslutning.

Sagsfremstilling

Beskæftigelsesministeriet har den 18. november 2021 - på baggrund af en trepartsaftale mellem Beskæftigelsesministeriet, DA og FH - fremsat lovforslag (nr. L 94) om arbejdsgiveres adgang til at pålægge lønmodtagere forevisning af coronapas, test for COVID-19 m.v. Lovforslaget omfatter såvel arbejdsgivere på det private som det offentlige område. Loven forventes vedtaget den 25. november 2021.

Loven skaber mulighed for, at kommunerne som arbejdsgivere, så længe COVID-19 kategoriseres som en samfundskritisk sygdom i medfør af epidemiloven, kan pålægge medarbejdere at forevise et gyldigt coronapas. HovedMED-udvalget skal i givet fald orienteres i forbindelse med beslutningen om at anvende de nye regler, og medarbejderne, tillidsrepræsentanter, medlemmer af MED-udvalg samt arbejdsmiljørepræsentanter skal i givet fald informeres skriftligt om pålægget og om begrundelsen herfor.

En ansat, der ikke efterkommer et pålæg om forevisning af coronapas vil kunne mødes med ansættelsesretlige sanktioner, hvis den ansatte i forbindelse med pålægget er blevet skriftligt oplyst om, at sådanne sanktioner kan tages i anvendelse, hvis pålægget ikke efterkommes.

Den kommende lovgivning vil – ud over muligheden for at kræve coronapas af medarbejderne - også skabe mulighed for, at en arbejdsgiver kan pålægge en ansat hurtigst muligt at blive testet for COVID-19 og at oplyse arbejdsgiveren om resultatet af testen. Det kan ske, hvis en ansat for at opfylde et pålæg om forevisning af coronapas skal testes for COVID-19, eller hvis det er sagligt begrundet i hensynet til at begrænse spredningen af smitte med COVID-19, herunder arbejdsmiljøhensyn, eller i væsentlige driftsmæssige hensyn. Sidstnævnte betyder, at der kan pålægges krav om test også for medarbejdere, der har coronapas, hvis det findes sagligt begrundet.

En test pålagt af arbejdsgiver skal så vidt muligt gennemføres i den ansattes sædvanlige arbejdstid; alternativt skal den ansatte kompenseres økonomisk for den tid, der bruges på testen. Og også her gælder det, at en ansat, der ikke efterkommer et pålæg om test vil kunne mødes med ansættelsesretlige sanktioner, hvis der forudgående og skriftligt er oplyst herom.

KL opfordrer kommunerne til at indføre et krav om forevisning af coronapas, særligt på samme områder, hvor der stilles krav om coronapas for besøgende; plejehjem og botilbud. Kommunerne kan samtidig overveje at indføre kravet på arbejdspladser, hvor medarbejderne har tæt kontakt til andre særligt sårbare (f.eks. genoptræning, rehabilitering og aktivitetstilbud på ældreområdet) eller har kontakt med mange forskellige borgere, f.eks. borgerservice, biblioteker, jobcentre, dagtilbud og skoler.

Sagen har været drøftet i koncernledelsen den 22. november 2021, og på den baggrund indstiller direktionen til Økonomiudvalget, at der indføres pålæg om forevisning af coronapas på alle kommunale arbejdspladser. Anvendelsen af de kontrol- og sanktionsmuligheder, som fremgår af lovforslaget afklares med inddragelse af HovedMED-udvalget forinden, at de skriftligt meddeles de ansatte. Indstillingen afgives ud fra en forventning om, at der bliver pålagt forevisning af gyldigt coronapas på alle statslige arbejdspladser.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

- at udmøntningen af det besluttede pålæg drøftes.

Beslutning

Beslutning fra Økonomiudvalget, 24. november 2021, pkt. 316:

Økonomiudvalgets beslutning forelægges ved mødet.

Fraværende: Frederik Gammelgaard

Hovedudvalget blev orienteret om, at Økonomiudvalget på møde den 24. november 2021 besluttede, at de nye regler om mulighed for at pålægge ansatte at forevise coronapas samt pålægge ansatte at blive testet for covid-19 skal finde anvendelse i Skanderborg Kommune.

Hovedudvalget blev endvidere orienteret om, at iværksættelse forudsætter, at der er tilstrækkelig testkapacitet og at alle medarbejdere vil blive orienteret, inden det træder i kraft.

Hovedudvalget drøftede herefter udmøntningen. HovedMED-udvalgets inputs viderebringes til direktionen og koncernledelsen.

På baggrund af en konkret henvendelse fra LMU Vurring Landsbyordning oplyste fællestillidsrepræsentanten fra BUPL i denne forbindelse om en stigende bekymring blandt personalet på dagtilbudsområdet, som føler sig særligt udsatte i situationen med stigende coronasmitte i samfundet, ligesom de ikke føler sig tilstrækkeligt skærmede. HovedMED-udvalget besluttede, at formandsskabet sender svar på den konkrete henvendelse, ligesom der fortsat vil være tæt dialog med området.

Punkt 73: Anvendelse af AKUT--midler i 2021

81.38.08-P08-55355-08

Resume

Med denne sag drøfter hovedMED-udvalget anvendelse af AKUT-midler til lokale formål for tillidsrepræsentanter i 2021 og 2022.

Sagsfremstilling

Forhandlingsfællesskabet og Kommunernes Landsforening har aftalt at afsætte et årligt bidrag til lokale formål i kommunerne for tillidsrepræsentanter. AKUT-Midlerne bliver i kommunen i en lokal pulje og kan bruges efter aftale i hovedMED-udvalget.

Den lokale pulje bruges til lokale aktiviteter for tillidsrepræsentanter:

- opdatering af tillidsrepræsentanter i lokale forhold
- introduktion af nye tillidsrepræsentanter, f.eks. kommunens værdigrundlag, budgetprocedurer, styringsprincipper m.v.
- fælles udviklingsaktiviteter, seminarer, konferencer m.v.
- øvrige aktiviteter

Senest den 1. maj i året efter en overenskomstperiodes udløb skal de lokale parter i kommunen indsende et regnskab til de centrale parter over brug af midlerne. Eventuelle uforbrugte midler, der ikke er aftalt anvendt, indbetales til AKUT-fonden (fond til uddannelse af tillidsrepræsentanter m.fl.)

AKUT-midler til rådighed i 2021 udgør 90.000 kr. Hertil kan indregnes samme beløb for 2022. Selve beregningen for 2022 foreligger først medio juli. Ialt er der ca. 180.000 kr.

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

Lovgrundlag

Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse, bilag 15 - protokollat om bidrag til AKUT-fonden samt afsættelse af AKUT-midler til lokale formål.

Indstilling

Chef for Byrådsbetjening og HR indstiller,

- at hovedMED-udvalget drøfter anvendelse af AKUT-midler for 2021 og 2022.

Beslutning

Fraværende: Frederik Gammelgaard

HovedMED-udvalget drøftede anvendelsen af AKUT-midler for 2021 og 2022.

HovedMED-udvalget besluttede,

- at anvendelsen af AKUT-midler 2021 og 2022 skal bruges på introduktion af tillidsrepræsentanter fx til kommunens værdigrundlag, budgetprocedure mv. Lederne skal have mulighed for at deltage på introduktionen sammen med tillidsrepræsentanten med lokalfinansiering
- at AKUT-midler for 2021 og 2022 derudover skal bruges på kurser i kommunikation og konflikthåndtering.

Punkt 74: 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 2022. HovedMED-udvalget skal herudover drøfte og beslutte målgruppeudvidelse af eksisterende aftale, som styregruppen for 325 aftalen indstiller vedrørende lommepengejob til 15-17 årige.

Sagsfremstilling

1. Drøftelse og beslutning om den overordnede fordeling af 325 pladser for 2022

Styregruppen for 325 aftalen anbefaler, at fordelingen af 325 pladser i 2022 videreføres med den nuværende fordeling for 2021 med i alt 230 pladser:

- Børn og Unge: 100 pladser
- Sundhed, Omsorg og Handicap: 70 pladser
- Fælleden: 45 pladser
- Arbejdsmarked og Social: 10 pladser
- Plan, Teknik og Miljø: 5 pladser
- Udvikling, Kultur og Erhverv: 0 pladser

2. Drøftelse og beslutning om målgruppeudvidelse af eksisterende aftale vedr. lommepengejob til 15-17-årige

Baggrunden for udvidelse af eksisterende aftale er, at Center for Unge, Uddannelse og Rusmiddelbehandling har rejst ønske om at iværksætte initiativet Lommepengejob i regi af 325 aftalen. Formålet er at imødekomme et politisk og fagligt ønske om at sikre, at flere udsatte unge tager det første skridt ind i arbejdsfællesskabet. Initiativet om Lommepengejob skal henvende sig til de 15-17-årige unge, som oplever udfordringer udover ledighed. Tanken med lommepengejobbet er, at jobbet skal fungere på så almindelige vilkår som muligt, omfanget af ansættelsen vil være på cirka 2 timer om ugen. Forud for selve aftalen om ansættelse kan den unge starte i 14 dages virksomhedspraktik for, at begge parter får mulighed for at vurdere om selve ansættelsen er værdifuld for begge parter.

Styregruppen for 325 aftalen anbefaler, at aftalen udvides med hensyn til målgruppe. Det betyder konkret, at 10 pladser af de 230 kommunale praktikpladser i Skanderborg Kommune allokeres til de 15-17-årige. Da praktikerne kan etableres på alle områder, vil der således både være mulighed for etablering af lommepengejob på Fælleden samt hos øvrige kontraktholdere i Børn og Unge, Sundhed, Omsorg og Handicap, Arbejdsmarked og Social samt Plan, Teknik og Miljø. Den ansættende myndighed - som i alle andre ansættelses retlige situationer - skal sikre at arbejdspladsen lever op til arbejdsmiljølovgivningen, herunder arbejdsforhold og løn samt øvrige overenskomst forhold.

Information om formål, målgruppe og konceptet for lommepengejob er beskrevet i vedhæftede bilag.

Igangsættelse efter beslutning på hovedMED-udvalgsmøde

På baggrund af beslutningen i hovedMED-udvalget bringes de 10 pladser i spil til de 15-17 årige unge på samme måde som de øvrige målgrupper. Virksomhedskonsulenterne på Kompetencecenteret og i Erhvervsservice vil således i afdækningen af en aftale være opmærksomme på også at bringe de unge i spil, hvor det potentielt vil være relevant. Der skal selvfølgelig ske en tværgående koordinering på tværs af områderne, så der ikke etableres flere pladser, end der er aftalt.

Indstilling

Styregruppen for 325 aftalen indstiller,

- at hovedMED-udvalget drøfter og beslutter den overordnede fordeling af 325 pladser for 2022
- at hovedMED-udvalget drøfter og beslutter målgruppeudvidelse af eksisterende aftale med 10 pladser til lommepengejob målrettet 15-17-årige.

Beslutning

Fraværende: Frederik Gammelgaard

HovedMED-udvalget drøftede og besluttede den overordnede fordeling af 325-pladser for 2022.

HovedMED-udvalget besluttede,

- at fordelingen af 325-pladser i 2022 videreføres med den nuværende fordeling.
- at 325-aftalen udvides i forhold til målgruppen, således at 10 af de 230 kommunale praktikpladser i Skanderborg Kommune allokeres til de 15-17-årige.

HovedMED-udvalget drøftede, om der skal indhentes erfaringer vedrørende de ressourcer, der bliver brugt på ordningen/aftalen. Der var i den forbindelse enighed om, at det er vigtigt at få set på udnyttelsen af ordningen i forhold til kommunens sociale ansvar. HovedMED-udvalgets bemærkninger bringes videre til styregruppen.

Bilag

Projektbeskrivelse_Lommepengejob i regi af 325 aftalen

Punkt 75: Oprettelse af nyt lokalMED-udvalg i stab for Anlæg og Ejendomme

81.38.05-A00-7-21

Resume

Med denne sag godkender hovedMED-udvalget oprettelse og sammensætning af et nyt lokalMED-udvalg for stab for Anlæg og Ejendomme, som følger af den nye centrale administrative organisering "Klar til fremtiden".

Sagsfremstilling

Som led i den nye administrative organisering jf. "Klar til fremtiden" er den nye stab Anlæg og Ejendomme etableret fra 1. april 2021. I den forbindelse skal der etableres et nyt lokalMED-udvalg for staben.

Det fremgår af LokalMED-aftalen 2021, at MED-strukturen skal til enhver tid matche ledelsesstrukturen. Det betyder, at MED-strukturen løbende tilpasses organisationsændringer.

På ledessiden udpeger ledelsen selv medlemmerne i lokalMED-udvalg og på medarbejdersiden skal repræsentation som udgangspunkt baseres på hovedorganisationerne. Det betyder, at medarbejderne skal være så repræsentativt dækket som muligt ud fra de overenskomstgrupper, der primært er på arbejdspladsen og dermed afspejle personalesammensætningen.

Tillidsrepræsentanter er som udgangspunkt fødte medlemmer af lokalMED-udvalg. Hvis et lokalMED-udvalg ikke kan besætte alle pladser med en tillidsrepræsentant, vælger medarbejderne en eller flere blandt medarbejderne. Hvis en faggruppe har en tillidsrepræsentant, som ikke arbejder på arbejdspladsen, har faggruppen mulighed for at vælge en medarbejderrepræsentant blandt sig.

Mindst en arbejdsmiljørepræsentant skal være medlem af lokalMED-udvalget.

Der skal altid være flere medarbejderrepræsentanter end ledelsesrepræsentanter. Antallet af repræsentanter i det nye lokalMED-udvalg aftales mellem ledelsen og repræsentanter for de faglige organisationer.

Det nye lokalMED-udvalgs sammensætning:

- 2 ledelsesrepræsentanter
- 1 tillidsrepræsentant - HK
- 1 tillidsrepræsentant - Konstruktørforeningen
- 1 arbejdsmiljørepræsentant

Der har været et forberedende møde i det kommende lokalMED-udvalg. Referat fra mødet er vedhæftet som bilag.

Indstilling

Chef for Anlæg og Ejendomme indstiller,

- at hovedMED-udvalget godkender oprettelse og sammensætning af det nye lokalMED-udvalg for stab for Anlæg og Ejendomme.

Beslutning

Fraværende: Frederik Gammelgaard

HovedMED-udvalget godkendte oprettelse og sammensætning af det nye lokalMED-udvalg for Stab for Anlæg og Ejendomme.

Bilag

LMU referat nr 1.docx

Punkt 76: Sammensætning af nyt LMU i Center for job, social og udbetaling

15.00.00-G01-81-21

Resume

HovedMEDudvalget skal under dette punkt drøfte og godkende forslag til ny sammensætning af LMU i Center for job, social og udbetaling.

Sagsfremstilling

På baggrund af Byrådets beslutning om at foretage en organisationsændring, er der behov for at sammensætte et nyt lokalMED-udvalg. Det er blevet besluttet, at det midlertidige bo- og træningstilbud Kjærsholm, skal organisatorisk forankres i Center for job, social og udbetaling pr. 1. januar 2022. Det fremgår af lokalMED-aftalen 2021, at MED-strukturen skal til enhver tid matche ledelsesstrukturen, derfor er der behov for at det lokale MED-udvalg (LMU) bliver tilpasset til den nye organisationsændring.

Den 17. august 2021 blev der afholdt et indledende møde, med det formål at drøfte den nye sammensætning af LMU. Tilstede var ledelsen, arbejdsmiljørepræsentanterne og de valgte tillidsrepræsentanter fra de forskellige hovedorganisationer, som afspejler personalesammensætningen. Til mødet var der også inviteret en chefkonsulent fra Byrådssekretariatet og HR med, for at hjælpe processen godt i gang.

Ifølge lokalMED-aftalen 2021 fremgår det, at ledelsen selv udpeger medlemmerne til ledelsessiden, og at på medarbejdersiden skal repræsentationen som udgangspunkt baseres på hovedorganisationerne. Hvilket betyder, at medarbejderne skal være så repræsentativt dækket som muligt ud fra de overenskomstgrupper, der primært er på arbejdspladsen. Tillidsrepræsentanterne er som udgangspunkt fødte medlemmer af LMU, desuden skal der mindst være en arbejdsmiljørepræsentant, som medlem af LMU. Der skal altid være flere medarbejderrepræsentanter end ledelsesrepræsentanter.

Den 5. november blev der afholdt møde i det midlertidige LMU, hvor der blev drøftet hvordan den nye sammensætning skal se ud. Forslaget er udarbejdet ud fra hensyn til ledelsesstrukturen, medarbejdersammensætningen, bredde i opgavefeltet og organiseringen i det nye center.

Det blev besluttet, at der skal være to medarbejderrepræsentanter fra hver geografiske arbejdsplads – to fra Fælleden og to fra Kjærsholm. Som udgangspunkt repræsenteres medarbejderne af de valgte tillidsrepræsentanter, men hvorved at der ikke er nok tillidsrepræsentanter til at besætte alle pladser, vælges der en repræsentant blandt medarbejderne.

Det blev samtidig besluttet, at der skal være to arbejdsmiljørepræsentanter i LMU – en fra Fælled og en fra Kjærsholm. Dette skyldes at Fælled og Kjærsholm er to forskellige arbejdspladser, og efterspørger vidt forskellige behov fra deres arbejdsmiljørepræsentant.

Fremadrettet vil LMU i Center for job, social og udbetaling bestå af 4 ledelsesrepræsentanter og 6 medarbejderrepræsentanter. Det fordeles således:

Ledelsesrepræsentanter:

- Centerchef
- 3 afdelingsleder

Medarbejderrepræsentanter:

- 2 repræsentanter fra Fælleden
- 2 repræsentanter fra Kjærsholm
- 2 arbejdsmiljørepræsentanter

Det midlertidige LMU i Center for job, social og udbetaling har den 5. november 2021 godkendt overstående sammensætning og forretningsorden, og dette fremsendes til hovedMED-udvalget til drøftelse og godkendelse.

Indstilling

Centerchef for job, social og udbetaling indstiller at,

- HovedMEDudvalget drøfter og godkender forslag til ny sammensætning af LMU i Center for job, social og udbetaling.

Beslutning

Fraværende: Frederik Gammelgaard

HovedMED-udvalget godkendte forslag til ny sammensætning af lokalMED-udvalg i Center for job, social og udbetaling.

Punkt 77: Orientering om kontrol med logoplysninger i it-systemer

85.15.02-A21-1-21

Resume

IT/digitalisering og Forretningsudvikling orienterer HovedMED-udvalget om, at kontrol af medarbejdernes logoplysninger iværksættes.

Sagsfremstilling

Skanderborg Kommune skal som dataansvarlig organisation iværksætte en lang række foranstaltninger for at beskytte borgeres og medarbejderes personoplysninger. Nogle af disse foranstaltninger udspringer direkte af databeskyttelsesforordningen, andre fra anden lovgivning, it-sikkerhedsstandarder eller best practice udledt af f.eks. Datatilsynets afgørelser.

Beskyttelse af personoplysninger

Et grundlæggende princip i persondatabehandling er at sikre, at personoplysninger holdes fortrolige ved beskytte dem mod uautoriseret eller ulovlig behandling. I praksis betyder det, at ingen må tilgå oplysninger, som de ikke har et aktuelt, sagligt arbejdsbetinget behov for. En blandt flere måder at sikre dette er at overvåge, hvordan it-systemer og deres indhold bliver brugt, også kaldet logning og kontrol af logoplysninger.

Logning og kontrol med logoplysninger

Logoplysninger er maskinelle registreringer af brugeraktiviteter i et it-system; typisk tidspunktet for hvornår den enkelte bruger logger på og af systemet, og hvilke handlinger brugeren foretager i systemet, f.eks. oprette en sag, fremsøge og tilgå en sag eller et dokument, tilføje, rette eller slette oplysninger.

Logoplysninger kan dels bruges til at undersøge tekniske fejl i et system, og dels til at efterleve kravet om sikring af persondatas fortrolighed.

Praksis i Skanderborg Kommune har hidtil været, at kontrol af logoplysninger sker ved konkret mistanke om misbrug af adgang til oplysninger i it-systemer. Dette er ikke i overensstemmelse med i kommunens it-sikkerhedsregler og gældende regler fra andre myndigheder, og derfor skal løbende kontrol af logoplysninger nu iværksættes.

Omfanget af kontrollen gælder de såkaldt kritiske it-systemer, dvs. SBSYS og fagsystemer, der indeholder følsomme og fortrolige oplysninger og/eller trækker data fra CPR-registeret. Kontrollerne vil ske med min. tre måneders interval og i de fleste tilfælde ske ved stikprøver. Det er de enkelte systemejere, der iværksætter og foretager kontrollen.

Information til medarbejdere

Logoplysninger er personoplysninger om medarbejdere, fordi logoplysninger kan føres tilbage til den enkelte person og sige noget om vedkommendes adfærd. Derfor er logoplysninger omfattet af GDPR, og kommunen har pligt til oplyse medarbejderne om, hvordan deres personoplysninger behandles.

Medarbejderne vil blive direkte informeret om iværksættelsen af den løbende kontrol, så det sikres, at informationen når rettidigt ud til alle.

Baggrund for iværksættelsen af løbende kontrol af logoplysninger

At føre regelmæssig kontrol af logoplysninger er en forpligtelse, som har været gældende også før GDPR trådte i kraft i 2018. Det er altså ikke en ny foranstaltning, men den har ikke været iværksat i det omfang, der tages initiativ til nu.

Iværksættelsen har baggrund i et aktuelt, politisk fokus på, at Skanderborg Kommune skal opfylde forpligtelsen så hurtigt som muligt.

Chef for Økonomi, Digitalisering og Indkøb Jørn Prætorius og konsulent Lene Manøe deltager under punktet.

Indstilling

Chefen for Økonomi, Digitalisering og Indkøb indstiller,

- at hovedMED-udvalget tager orienteringen til efterretning

Beslutning

Fraværende: Frederik Gammelgaard

HovedMED-udvalget blev orienteret om iværksættelse af kontrol af medarbejderes log-oplysninger.

Iværksættelsen af kontrolforanstaltningerne kræver, at medarbejderne varsles med minimum 6 ugers varsel inden ikrafttrædelsen. Der vil derfor blive sendt brev ud til medarbejderne om iværksættelsen af kontrol af logoplysninger i it-systemer.

HovedMED-udvalget tog orienteringen til efterretning.

Punkt 78: Direktionens UdviklingsSpør (DUS) og Klar til Fremtiden

81.38.04-A00-2-20

Resume

HovedMED-udvalget skal under dette punkt orienteres om Klar til Fremtiden samt Direktionens UdviklingsSpør (DUS)

Sagsfremstilling

Under dette punkt vil direktionen give en orientering om pejlemærker i Klar til Fremtiden samt DUS.

Med Klar til Fremtiden styrkes fokus på den strategiske udvikling, planlægning og portefølgestyring, stram økonomistyring samt øget eksekveringsevne og – kraft i samarbejde med erhvervsliv og lokalsamfund. En ny central administration skal sikre, at administrationen også i fremtiden kan bidrage til og understøtte Skanderborg Kommunes vækst og udvikling gennem øget fokus på overordnet strategisk styring og ledelse, hvor helhed og sammenhæng er i fokus. Den nye organisering er udarbejdet på baggrund af erfaringer fra arbejdet i og med organisationen. Det bygger også på input som både Byråd, ledere og medarbejdere, borgere og erhvervsfolk er kommet med gennem det seneste års tid. Det er dermed direktionens bidrag til at sikre fortsat vækst og udvikling, så den retning, som Byrådet sætter, kan understøttes bedst muligt.

Direktionens UdviklingsSpør (DUS) sætter retning for udviklingen af organisationen det kommende år. De 3 udviklingsspor skal så omsættes af kontrakt- og aftaleholdere via udviklingsmål i kontrakter og aftaler. Udviklingsspørrerne i årets DUS er:

- Bedre eksekvering af Byrådets beslutninger
- God ledelse og bæredygtig organisation
- Opfølgning på virkning for borgerne

Notat om Klar til Fremtiden samt DUS er vedhæftet som bilag.

Indstilling

Formanden indstiller,

- at hovedMED-udvalget tager orienteringen til efterretning.

Beslutning

Fraværende: Runa Brøchner

Direktionen orienterede om Klar til Fremtiden og Direktionens Udviklingsspor (DUS). Plancher fra direktionens oplæg er vedhæftet punktet.

HovedMED-udvalget tog orienteringen til efterretning og påpegede, at der også fremover skal være fokus på en bæredygtig organisation og god trivsel på de enkelte arbejdspladser.

Bilag

DUS 2022

Klar til Fremtiden

Præsentation af Klar til Fremtiden og DUS

Punkt 79: Orientering om nyt ledelsesgrundlag samt godkendelse af redaktionel ændring af strategisporet God ledelse

81.04.00-A00-1-17

Resume

Med denne sag gives hovedMED-udvalget en orientering om nyt Ledelsesgrundlag og bedes godkende den redaktionelle ændring af strategisporet God ledelse i Personalepolitikken ift. at fjerne omtalen af det tidligere ledelsesgrundlag.

Sagsfremstilling

God ledelse er afgørende for, at Byrådets vision omsættes til virkelighed, og for at vi kommer i mål med de politisk fastsatte mål. God ledelse er derfor et strategispør i Personalepolitikken, og administrationen har kontinuerligt fokus på understøttelse samt udvikling af god ledelse i organisationen. Direktionen har med afsæt i de politiske målsætninger og de ambitioner, der ligger i Klar til Fremtiden, inviteret Byråd, Koncernledelse, hovedMED-udvalget samt kontraktholdere mfl. ind i arbejdet med at udarbejde et nyt Ledelsesgrundlag. Ledelsesgrundlaget er et værdibaseret ledelses- og styringsredskab, som beskriver, hvad der kendetegner god ledelse i organisationen. Det skaber et fælles sprog for god ledelse og tydeliggør forventninger til, hvordan ledere agerer i organisationen. Ledelsesgrundlaget bygger ovenpå visionen Mennesker møder mennesker og Personalepolitikkens strategispør God Ledelse samt kulturforstærkerne; vis tillid, skab relationer, del ressourcer og tænk nyt.

Ledelsesgrundlaget (vedlagt) indeholder to dele:

- Vores fundament for God Ledelse: Vores ledelsesfundament hviler fortsat på Kurs, Koordinering og Commitment.
- Fire balancer: Ledelse handler ofte om evnen til at balancere modsatrettede ledelsesstile. Som tillæg til vores fundament for God Ledelse indeholder vores ledelsesgrundlag en række ledelsesbalancer, som alle er særligt vigtige at kunne balancere for at lykkes som leder i Skanderborg Kommune.

Da ledelsesgrundlaget er godkendt ved et Direktionsmøde d. 23. november 2021 og således efter publiceringen af dette dagsordenpunkt, kan der være ændringer til Ledelsesgrundlaget. De præsenteres evt. under punktet.

Forankring

Arbejdet med at udvikle ledelse i tråd med Ledelsesgrundlaget er igangsat med DUS 2022, og vil således indgå i udviklingskontrakter og -aftaler for 2022. Ledelsesgrundlaget publiceres på intranet og hjemmeside i december måned.

Ledelsesgrundlaget vil også være udgangspunkt for en sammenhængende værdikæde for ledelse. Lederrekruttering, lederintroduktion, talentudvikling, ledelsevaluering (3i1), ledelsesudviklingssamtaler (LUS) og ledelsesudvikling tager således afsæt i ledelsesgrundlaget. På baggrund af ønsker fra kontraktsholdere m.fl. forankres Ledelsesgrundlaget blandt ved følgende:

- Et grafisk overblik over Ledelse og styring med de væsentligste værdier/koncepter/modeller - pixi (under udarbejdelse - publiceres på intranet december)
- Et PPT-sæt der præsenterer Ledelsesgrundlaget (Under udarbejdelse - publiceres på intranet december)
- En proces og præsentation af Ledelsesgrundlaget på Ledertræf 2022.
- Dialogkort med refleksionsspørgsmål til at arbejde med Ledelsesgrundlaget personligt og i ledelsesteamet (under udarbejdelse - introduceres på Ledertræf).
- En simpel elektronisk løsning, så den grafiske pixi-udgave er tilgængelig på ledernes telefon (under udarbejdelse - introduceres på Ledertræf).

Derudover medfører det nye Ledelsesgrundlag, at det vil være relevant at ændre omtalen af de 6 roller/det tidligere Ledelsesgrundlag redaktionelt i Personalepolitikken. Selve indholdet i strategisporet God ledelse i Personalepolitikken er der ikke ændret på (den reviderede tekst er vedlagt). Selve indholdet i strategisporet God ledelse i Personalepolitikken kan blive revideret i forbindelse en samlet revidering af Personalepolitikken i 2023.

Chef-konsulent Pernille Bang deltager under punktet.

Indstilling

Chefen for Byrådssekretariatet og HR indstiller,

- at hovedMED-udvalget tager orienteringen om nyt Ledelsesgrundlag til efterretning og godkender ændringen af strategisporet God ledelse i Personalepolitikken.

Beslutning

Fraværende: Runa Brøchner

HovedMED-udvalget tog orienteringen til efterretning og godkendte den redaktionelle ændring af strategisporet God ledelse i Personalepolitikken.

Bilag

Personalepolitik okt21

Ledelsesgrundlag nov21

Punkt 80: Orientering om valg til hovedMED-udvalg i forlængelse af kommunalvalget

81.38.04-A00-2-20

Resume

HovedMED-udvalget orienteres i denne sag om processen for valg af nyt hovedMED-udvalg i forlængelse af kommunalvalget.

Sagsfremstilling

Det fremgår af LokalMED-aftalen, at der skal være valg til hovedMED-udvalget hvert 4. år i forlængelse af kommunalvalget.

HovedMED-udvalget sammensættes af 10 medarbejderrepræsentanter, udpeget efter en nøglefordeling besluttet af hovedorganisationerne, 2 arbejdsmiljørepræsentanter, direktionen, 1 koncernchef, chef for byrådsbetjening og HR, 2 kontraktholdere samt 1 arbejdsmiljøkoordinator. Der skal altid være flere medarbejderrepræsentanter end ledelsesrepræsentanter.

Kommunaldirektøren er formand for hovedMED-udvalget. Næstformanden for hovedMED-udvalget vælges af medarbejderrepræsentanterne.

På ledelsessiden udpeger ledelsen selv medlemmerne i hovedMED-udvalget. Koncernledelsen vil på møde i december tage nærmere stilling til processen for valg af ledelsesrepræsentanter.

På medarbejdersiden skal repræsentationen som udgangspunkt baseres på hovedorganisationerne. Regitse Rans, fællestillidsrepræsentant for HK, vil styre valget af medarbejderrepræsentanterne og valg af næstformand.

LokalMED-udvalg og områdeMED-udvalg fastsætter selv valgperioden for MED-udvalgsmedlemmer, som en del af forretningsordenen for det enkelte MED-udvalg.

Formanden indstiller, at hovedMED-udvalget tager orienteringen til efterretning.

Formanden indstiller,

- at hovedMED-udvalget tager orienteringen til efterretning.

Beslutning

Fraværende: Runa Brøchner

HovedMED-udvalget tog orienteringen til efterretning med følgende bemærkninger:

- Valget af medarbejderrepræsentanter følger en fordelingsnøgle og udpeges af hovedorganisationerne.
- Valg af næstformand sker i første kvartal 2022.

Punkt 81: Evaluering af omorganiseringer

81.38.04-A00-2-20

Resume

HovedMED-udvalget skal drøfte om der skal igangsættes en evaluering af omorganiseringer og behov for initiativer og evt. justeringer i "Drejbog for større organisationsændringer".

Sagsfremstilling

Det seneste år er der i Skanderborg Kommune gennemført 2 store omorganiseringer. Den ene er tilpasningen af den administrative organisation i forlængelse af Klar til Fremtiden, og den anden er omstruktureringerne i Sundhed, Omsorg og Handicap.

Dermed er der gjort værdifulde erfaringer med større organisatoriske ændringer, som er vigtige at få samlet op mhp. på læring til fremtidige processer.

Det foreslås derfor, at hovedMED-udvalget drøfter, om der skal tages initiativ til en evaluering af de 2 omorganiseringer.

Evalueringen have fokus på processerne i omorganiseringerne.

Forslag til indholdspunkter i evalueringen er:

- Har procedureretningslinien været fulgt?
- Er formålet med procedureretningslinien blevet opfyldt?
- Hvordan er processen i omorganiseringen blevet oplevet?
- Hvad har virket godt?
- Hvad kan forbedres?

Drejbog for større organisationsændringer er vedhæftet som bilag.

Indstilling

Formandsskabet i hovedMED-udvalget indstiller,

- at hovedMED-udvalget
 - beslutter om der skal foretages en evaluering af de 2 omorganiseringer
 - i forlængelse af en eventuel evaluering drøfter behov for initiativer til opfølgning og understøttelse af omorganiseringerne
 - efterfølgende kvalificerer "Drejbog for større organisationsændringer"

Beslutning

Fraværende: Runa Brøchner

HovedMED-udvalget besluttede,

- at der i hovedMED-udvalget skal foretages en evaluering af den administrative omorganisering i forbindelse med Klar til Fremtiden på møde i februar 2022
- at evalueringen af organisationsændringen i Sundhed, Omsorg og Handicap gennemføres i henhold til den planlagte proces og med en efterfølgende opsamling på møde i hovedMED-udvalget i juni 2022
- at hovedMED-udvalget i forlængelse af evalueringerne drøfter behov for initiativer til opfølgning og understøttelse af omorganiseringer og kvalificerer "Drejebog for større organisationsændringer".

Bilag

Drejebog for større organisationsændringer

Punkt 82: Orientering fra medarbejderrepræsentanterne i hovedMED-udvalget

81.38.04-A00-2-20

Resume

Medarbejderrepræsentanterne i hovedMED-udvalget orienterer under dette punkt om aktuelle emner.

Sagsfremstilling

Medarbejderrepræsentanterne i hovedMED-udvalget orienterer under dette punkt om aktuelle emner.

Punktet er fast punkt på dagsordenen.

Indstilling

Næstformanden indstiller,

- at hovedMED-udvalget tager orienteringen til efterretning.

Beslutning

Fraværende: Runa Brøchner

Medarbejderrepræsentanterne havde ingen punkter til orientering.

Punkt 83: Eventuelt og evaluering af det ordinære møde i hovedMED-udvalget 26. november 2022

81.38.04-A00-2-20

Resume

HovedMED-udvalget skal med dette punkt drøfte emner under eventuelt og evaluere det ordinære møde den 26. november 2021.

Sagsfremstilling

HovedMED-udvalget drøfter under dette punkt emner under eventuelt og evaluerer det ordinære møde i hovedMED-udvalget den 26. november 2021.

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: Runa Brøchner

HovedMED-udvalget evaluerede seminaret og det ordinære møde.

Bilag

Kodeks for bæredygtigt MED-samarbejde

Punkt 84: Årshjul for hovedMED-udvalget 2022

81.38.04-A00-2-20

Resume

HovedMED-udvalget orienteres med dette punkt om årshjul for hovedMED-udvalget 2022

Sagsfremstilling

HovedMED-udvalget skal med dette punkt orienteres om årshjul for hovedMED-udvalget 2022.

Punktet er fast punkt på dagsordenen.

Årshjul 2022 er vedhæftet som bilag.

Indstilling

Formanden indstiller,

- at hovedMED-udvalget tager orienteringen om årshjul 2022 til efterretning.

Beslutning

Fraværende: Runa Brøchner

HovedMED-udvalget tog orienteringen om årshjul 2022 til efterretning.

Bilag

Årshjul for hovedMED-udvalget 2022