

# **REFERAT HovedMED-udvalget d. 23-02-2017**

**Mødedato** Torsdag d. 23. februar 2017 kl. 09:00

**Mødested** Fælleden

## Indholdsfortegnelse

Godkendelse af referat fra den 3. november 2016.....	3
Godkendelse af dagsorden for det aktuelle møde.....	4
Nyt om Arbejdsmiljø.....	5
Nye rammer for afholdelse af MUS i Skanderborg Kommune.....	7
Revidering af ledelsesgrundlaget.....	9
Revidering af personalepolitik.....	11
Opfølgning på analyse af MED-organisationen i 2016.....	13
Nedsættelse af fagudvalg på psykiatriområdet.....	15
Gaver i forbindelse med jubilæer mv.....	17
Revision af retningslinier for drøftelse og inddragelse af MED-organisationen i forbindelse med stø	19
Valg af nyt bestyrelsesmedlem til Feriefonden.....	20
Status for Kommunen 3.0 praktikerne.....	21
HR-chefen orienterer.....	22
Eventuelt til det aktuelle møde.....	23
Supplerende punkt - MED-grunduddannelse 2017.....	24

## **Punkt 1: Godkendelse af referat fra den 3. november 2016**

81.38.04-A00-1-17

### **Beslutning**

Fraværende: Lisbeth Binderup og Tina Barløse.

Referatet blev godkendt.

## **Punkt 2: Godkendelse af dagsorden for det aktuelle møde**

81.38.04-A00-1-17

### **Beslutning**

Fraværende: Lisbeth Binderup og Tina Barløse.

Dagsordenen blev godkendt, med tilføjelse af et nyt pkt. om MED-grunduddannelse 2017, som behandles under pkt. 13, HR-chefen orienterer.

## Punkt 3: Nyt om Arbejdsmiljø

87.00.10-A21-1-17

### Resume

Orientering og drøftelse af status på arbejdsmiljøindsatsen 4. kvartal 2016

### Sagsfremstilling

1. Samarbejde med arbejdstilsynet
2. APV status
3. Arbejdsulykker
4. Aktuelle sygefravær
5. Kursus og uddannelse for AMR og MED
6. Sundhed i fællesskab
7. Sundhedsklinik udbud
8. Stressvejledning
9. Valg af AMR til arbejdsmiljøorganisationen

AD1: Samarbejde med Arbejdstilsynet

Arbejdstilsynet har ført tilsyn på 16 arbejdspladser i Skanderborg Kommune i 2016.

Der er udstedt 13 grønne smileys og 5 gule smileys.

Status på smileys er, at der pr. 31 december 2016 er udstedt:

- 1 rød smiley
- 8 gule smileys
- 140 grønne smileys.

AD 2: APV status

APV spørgerunden er færdig på alle arbejdspladser i Skanderborg Kommune, på nær på Fælled, hvor der gennemføres APV spørgerunde fra den 21. februar – 10. marts 2017. Der arbejdes i øjeblikket flittigt med handleplanerne i Safetynet, for de arbejdspladser der er færdige, og det forventes, at kunne give et total overblik af indsatsområder til HMU i juni 2017.

AD 3: Arbejdsulykker

Bilag vedlagt.

AD 4: Aktuelle sygefravær

Bilag vedlagt.

Den aktuelle Status på sygefravær i Skanderborg Kommune fremgår af Bilag HMU Rapport.

Sygefraværsprocent seneste 12 måneder ligger på 5,43%. Det er et mindre fald i sygefraværet i forhold til samme periode i 2016. Sygefraværet i 2016 lå på 5,88%.

Fraværdata i HMU rapport viser tendens til sygefraværstigning især inden for Ældreområdet og Skoleområdet, Administrationscenter B&S og Kompetencecenter.

Der er fortsat stor efterspørgsel fra kontrakt Holdere efter sparring og praktisk bistand til at håndtere komplicerede fraværssager.

Stressrelaterede sygdomsmeldinger fylder fortsat meget i sygefraværstatistikken. Især inden for Skoleområdet.

Ældreområdet er mest udfordret af sygdomsmeldinger, som er relateret til fysisk nedslidning og bevægeapparatproblematikker.

AD 5: Kursus og Uddannelse for AMR og MED

Skanderborg Kommune udbyder en række uddannelser og temadage med henblik på, at styrke indsatsen for et bedre arbejdsmiljø og styrket samarbejde i Arbejdsmiljø – og MED-organisationen. I vedhæftede bilag ses en oversigt over indhold og priser på de tilbud om uddannelse og temadage, som vi tilbyder i 2017.

AD 6: Sundhed i fællesskab

Sundhedstiltag på arbejdspladsen i samarbejde med Entreprenørafdelingen beskrives i bilag arbejdsmiljøredegørelse

AD 7: Sundhedsklinik udbud

Udbud af sundhedsklinik hvor der er udpeget 2 AMR fra HMU til udvælgelse af sundhedsleverandør. Tids- og procesplan for udbuddet kan ses i bilaget arbejdsmiljøredegørelse

#### AD 8: Stressvejledning

Retningslinjer til stressvejledning bliver revideret og der forventes fremlagt et nyt udkast i 3. kvartal 2017 til HMU.

#### AD 9: Valg af AMR til arbejdsmiljøorganisationen

Det lokale valg af AMR foregår i januar-februar og valget til de forskellige OMU og HMU foregår fra den 10. - 24. marts 2017. Begge valg foregår digitalt, og fra HR's side understøttes valgprocessen, for at sikre en højre valgdeltagelse.

Bilag: Arbejdsmiljøredegørelse 4. kvartal 2016.

## **Indstilling at HovedMEDudvalget tager orienteringen til efterretning**

HR chefen indstiller,

- At HovedMEDudvalget tager orienteringen til efterretning

## **Beslutning**

Fraværende: Lisbeth Binderup og Tina Barløse.

Runa Brøchner orienterede.

Ad. 6. Sundhed i fællesskab.

Anton Madsen orienterede om Entreprenørafdelingens sundhedstiltag. Entreprenørafdelingen har motionsprogram 2 gange ugentligt; der ses på arbejdets udførelse - kan det gøres anderledes?. Er afdelingens maskinel optimalt, skal der indkøbes andet maskinel. Der er stor tilfredshed med ordningen.

Ad 7. Sundhedsklinik udbud.

Det blev efterlyst, hvorvidt der bliver mulighed for at man kan få behandlinger andre steder, i andre kommuner hvis man ikke har bopæl i Skanderborg Kommune.

HovedMEDudvalget tog orienteringen til efterretning.

## **Bilag**

Arbejdsmiljøredegørelse 4. kvartal HMU

Arbejdsulykker

HMU-rapport - Stabe.pdf

## Punkt 4: Nye rammer for afholdelse af MUS i Skanderborg Kommune

81.04.02-A00-1-17

### Resume

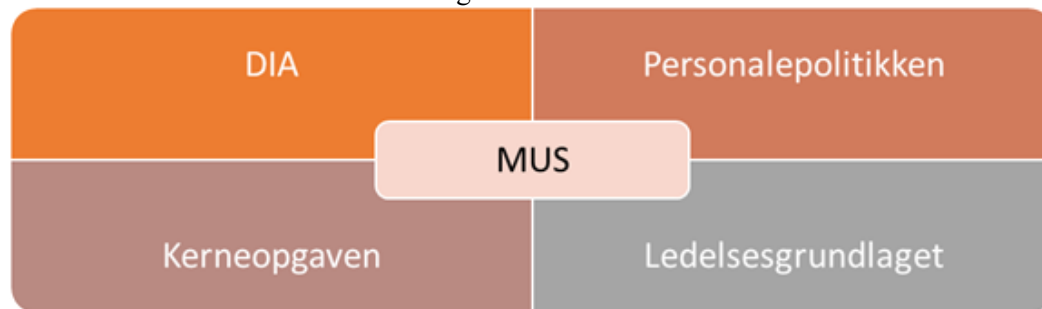
Med afsæt i resultaterne på spørgsmålene i 3i1 vedrørende MUS besluttede HovedMEDudvalget at ville arbejde på at øge antallet af gennemførte MUS og dermed sikre medarbejderens faglige og personlige udvikling ved den gensidige feedback mellem leder og medarbejder. Koncernledelsen besluttede i august 2016, at MUS skal målrettes det enkelte fagområde, og at det skal understøttes digitalt. På baggrund heraf, er der udarbejdet en ny ramme for afholdelse af MUS i Skanderborg Kommune til godkendelse i HovedMEDUdvalget.

Notatet omkring de nye rammer for MUS i Skanderborg Kommune er vedlagt.

### Sagsfremstilling

Formålet med MUS er en forventningsafstemning og dialog om arbejdsopgaver, trivsel, samarbejde samt personlig og faglig udvikling. Det er vigtigt, at MUS anvendes som et udviklingsværktøj, der understøtter medarbejderens personlige og faglige udvikling ind i den fortsatte udvikling af kerneopgaven.

For at afholde en MUS med et strategisk afsæt kræver det en styrket kobling mellem Skanderborg Kommunes strategiske indsatsområder og den enkelte arbejdsplads' kerneopgave og strategiske mål og indsatser. Det skal kobles videre over til den enkelte medarbejders arbejdsopgaver, trivsel, samarbejde samt personlige og faglige udvikling. Alle spørgsmålene inden for de enkelte temaer relaterer sig derfor til:



Intentionen med spørgerammen er at give inspiration til såvel temaer som konkrete spørgsmål. Uanset om man vælger løsningen med brug af Safetynet eller Word, er der mulighed for direkte at overføre spørgsmål, omformulere spørgsmål eller tilføje spørgsmål, så den endelige spørgeramme er tilpasset den enkelte arbejdsplads.

MUS kræver en grundig forberedelse, gennemførelse og opfølgning, og både medarbejder og leder har et ansvar for, at MUS skaber effekt. Det udarbejdede inspirationsmateriale skal sikre, at der er en ramme for at afholde MUS, som giver mening for både medarbejder og leder og i sidste ende for Skanderborg Kommune som helhed. I det udarbejdede inspirationsmateriale er der taget hensyn til mangfoldigheden på arbejdspladserne i Skanderborg Kommune. Det betyder, at der ikke er udarbejdet et endeligt koncept, som skal bruges på hver arbejdsplads. Derimod sætter inspirationsmaterialet fokus på, at den enkelte arbejdsplads kan afholde den gode MUS, og hvor de kan blive inspireret via det udarbejdede inspirationsmateriale til at udvikle lige præcis den metode, proces og de spørgsmål, der passer bedst lokalt.

Udarbejdet inspirationsmateriale:



Og i sidste ende Skanderborg Kommune som helhed – for at få det strategiske afsæt skrevet tydeligere frem.

## **HR-chefen indstiller til HovedMEDUdvalget at:**

HR-chefen indstiller,

- At de nye rammer for afholdelse af MUS i Skanderborg Kommune godkendes
- HovedMEDUdvalget anbefaler, at den enkelte arbejdsplads tilrettelægger en proces, som sikrer, at den årlige MUS gennemføres som et strategisk udviklingsværktøj

## **Beslutning**

Fraværende: Lisbeth Binderup og Tina Barløse.

HovedMEDudvalget roste den mundtlige præsentation og forslaget om nye rammer for afholdelse af MUS.

HovedMEDudvalget godkendte indstillingen og bemærkede vigtigheden af, at det kommunikeres ud i organisationen. At MUS skal ses i et årshjul på den enkelte arbejdsplads.

## **Bilag**

Notat om De nye rammer for afholdelse af MUS i Skanderborg Kommune

## Punkt 5: Revidering af ledelsesgrundlaget

81.04.00-A00-1-17

### Resume

Skanderborgmodellens ledelsesgrundlag "Stærk ledelse" står over for en revidering blandt andet med baggrund af innovationssporene i DIA 2017. Koncernledelsen har ved møde d. 14. februar 2017 nedsat en arbejdsgruppe med henblik på revidering af ledelsesgrundlaget med en række lederrepræsentanter. HMU bedes udpege to medarbejderrepræsentanter til arbejdsgruppen.

### Sagsfremstilling

Skanderborgmodellens ledelsesgrundlag står over for en revidering. Ledelsesgrundlaget i sin nuværende form blev formuleret i forbindelse med Projekt Stærk Ledelse, der forløb i perioden 2013-14. Ledelsesgrundlaget udarbejdet i 2013-14 er til orientering vedlagt i bilag.

Med DIA 2017 er der sket en reformulering af innovationsspor for Skanderborg Kommune, der må indarbejdes i ledelsesgrundlaget. DIA 2017 er til orientering vedlagt i bilag. Den løbende udvikling i Skanderborg Kommune, som følge af bl.a. tidligere innovationsspor, har skabt grundlaget for at drøfte om, og i så fald hvordan, de øvrige færdigheder, arbejdsværdier og prioriteter for de forskellige lederprofiler med fordel kan justeres. Derudover kan overvejes, om det vil være meningsfuldt at supplere lederprofilerne med en ledergruppedimension i ledelsesgrundlaget, hvor det tydeliggøres hvilken rolle og opgave forskellige ledergrupper i Skanderborg Kommune har.

Ledelsesgrundlaget er, og skal fremover være, udgangspunktet for en sammenhængende værdikæde for ledelse.

Lederrekruttering, lederintroduktion, talentudvikling, lederevaluering 3i1, lederudvikling, udviklingskontrakter/-aftaler mm. tager således afsæt i ledelsesgrundlaget, og vil efterfølgende blive revideret i henhold til ledelsesgrundlaget.

Koncernledelsen har ved møde d. 14. februar 2017 nedsat en arbejdsgruppe med henblik på revidering af ledelsesgrundlaget med repræsentanter fra hver af de 6 profiler:



Koncernledelsen har udpeget 8 lederrepræsentanter og HMU bedes udpege to medarbejderrepræsentanter til arbejdsgruppen. Der forventes afholdt 2-4 arbejdsgruppemøder i perioden marts-april. Det reviderede ledelsesgrundlag indstilles til godkendelse ved Direktionsmøde d. 23. august 2017.

Der er til orientering udarbejdet et kommissorium for arbejdsgruppens arbejde (vedlagt i bilag).

### **HR-chefen indstiller, at HMU udpeger en medarbejderrepræsentant til en arbejdsgruppe nedsat med henblik på revidering af ledelsesgrundlaget "Stærk ledelse"..**

HR-chefen indstiller,

- at HMU udpeger to medarbejderrepræsentanter til en arbejdsgruppe nedsat med henblik på revidering af ledelsesgrundlaget "Stærk ledelse".

## **Beslutning**

Fraværende: Lisbeth Binderup og Tina Barløse.

HovedMEDudvalget udpegede Bent Eriksen og Maibritt Landbo til arbejdsgruppen.

HovedMEDudvalget tog orienteringen til efterretning.

## **Bilag**

302232-14\_v1\_Stærk Ledelse - de 6 lederprofiler - 01.12.2014

Kommissorium HMU23217

## Punkt 6: Revidering af personalepolitik

00.00.00-P22-1-17

### Resume

Den nuværende personalepolitik står for en revidering på baggrund af DIA 2017 og de innovationsspor, der er introduceret eller ændret i den forbindelse. Formålet med revideringen er at personalepolitikken fortsat skal være helt i tråd med det grundlag og de visioner som Skanderborg Kommune ledes efter.

### Sagsfremstilling

Personalepolitikken blev første gang godkendt af HovedMEDudvalget d. 20. maj 2008, og er senest revideret i 2013. Den gældende personalepolitik er godkendt i Byrådet den 18. december 2013. Personalepolitikken er vedlagt til orientering. Personalepolitikken tager i sin nuværende form afsæt i Skanderborg Kommunes 6 værdier og er derudover opbygget omkring 6 temaer:

- Samarbejde og dialog
- Rekruttering og ansættelse
- Udvikling og uddannelse
- Arbejds miljø og sundhed
- Fastholdelse og fratrædelse

Personalepolitikken er et udtryk for de værdier og det strategiske grundlag som Skanderborg Kommune ledes efter. Personalepolitikken suppleres af en række politisk besluttede regler og politikker samt forskelligt vejlednings- og inspirationsmateriale (se medarbejderportalen).

Skanderborg Kommunes personalepolitik og de supplerende politikker fastlægger, sammen med den lokale MED-aftale og de aftaleforhold, der følger af overenskomsterne, de vigtigste færdselsregler for alle ansatte på arbejdspladserne i kommunen. Personalepolitikken skal gerne afspejle den fælles kultur, der lever på Skanderborg Kommunes mange arbejdspladser.

Direktionens idé og arbejdsgrundlag 2017 introducerer innovationssporet Det Fælles Vi, og en indholdsmæssig drejning af innovationssporet Fremtidens Folkestyre. På den baggrund er det relevant at revidere personalepolitikken, således at den fortsat kan være helt i tråd med det strategiske grundlag og de visioner som Skanderborg Kommune ledes efter. Dia 2017 er til orientering vedlagt i bilag.

Med henblik på at revidere personalepolitikken, indstiller HR til, at HMU nedsætter en arbejdsgruppe med 2 lederrepræsentanter og 2 medarbejderrepræsentanter. Derudover deltagelse i arbejdsgruppen ved HR-chef Runa Brøchner og HR-udviklingskonsulent Pernille Bang. Der foreligger udkast til kommissorium for arbejdsgruppen (vedlagt). Politikken vil i den reviderede form blive forelagt HMU, Koncernledelse, Direktion, Økonomiudvalg og Byråd. Personalepolitikken forventes godkendt i december 2017. Nærmere tidsplan for behandlingen kan findes i vedlagte Kommissorium for arbejdsgruppen.

### Indstilling

HR-chefen indstiller, at:

- HMU nedsætter en arbejdsgruppe
- HMU godkender kommissorium for arbejdsgruppen

### Beslutning

Fraværende: Lisbeth Binderup og Tina Barløse.

HovedMEDudvalget godkendte kommissoriet for arbejdsgruppen.

HovedMEDudvalget nedsatte en arbejdsgruppe bestående af Åse Porup, Regitse Rans, Jette Risager og Anne Grethe Nydam (nyvalgt medlem af HovedMEDudvalget på ledelsessiden).

Derudover deltager HR-chef Runa Brøchner og HR-udviklingskonsulent Pernille Bang i arbejdsgruppen.

### Bilag

personalepolitik - revideret 2013

Kommissorium for arbejdsgruppe HMU23217



## Punkt 7: Opfølgning på analyse af MED-organisationen i 2016

81.38.04-A00-2-16

### Resume

Med denne sag sender arbejdsgruppen nedsat under HovedMEDudvalget et oplæg til tilpasninger af MED-organisationen med afsæt i analyse gennemført i 2016.

### Sagsfremstilling

Med afsæt i analyse af MED-organisationen besluttede HovedMEDudvalget på mødet den 3. november 2016 at nedsætte en arbejdsgruppe, der skal udarbejde et oplæg til næste HMU-møde i februar 2017.

Arbejdsgruppen skal udarbejde et oplæg til tilpasninger af MED organisationen:

- Indenfor den nuværende lokale MED-aftale i Skanderborg Kommune
- Udenfor den nuværende aftale (som derved medfører at aftalen skal genforhandles)

Formålet med analysen var at danne grundlag for

- at sikre en effektiv MED-organisation med fokus på henholdsvis MED-rammeaftalens og LokalMEDaftalens kerneopgave,
- at gennemføre effektiviseringer med henblik på at opnå rationale som i den øvrige organisation.

Analysen skulle

- vise overblik over antal MED-udvalg
- vise medgået tid på de tre MED-niveauer
- give grundlag for beregninger i forhold til LokalMEDaftalens bilag 6

Arbejdsgruppen har taget afsæt i HovedMEDudvalgets drøftelse den 3. november 2016, herunder eventuelle muligheder for en enklere organisering, områdeMEDudvalgenes kompetence, kan områdeMEDudvalgene afløses af ad-hoc udvalg og eventuelt arbejde mere projektorienteret.

Arbejdsgruppen forslår at:

- der i en forsøgsperiode frem til næste overenskomstperiode arbejdes med områdeMEDudvalgenes særlige rolle jf. LokalMEDaftalens § 4 stk. 7. set i sammenhæng med innovationssporet "Det Fælles Vi".

Innovationssporet sætter "lys på faglige fællesskaber og troen på, at vi - ved at have tillid, skabe relationer, dele resurcer og tænkte nyt - bliver bedre, mere effektive og også mere innovation i vores opgaveløsning. Vi skal have større fokus på helheder og sammenhænge i de ofte komplekse opgaver, som vi løser. Og vi skal sikre, at effektivisering fortsat er et vigtigt fokus, der bliver tilrettelagt i de relevante faglige fællesskaber og sådan, at opgaveløsningen samlet forbliver forudsigelig og håndterbar for de enkelte medarbejdere."

I forsøgsperioden fokuseres der på at styrke samarbejdet på tværs af fagligheder ved at give mulighed for at nedsætte ad-hoc udvalg med relevante temaer, f.eks. på psykiatriområdet og ved implementering af ny reformer. Ad-hoc udvalgene er tænkt som et med-arbejdende udvalg og skal ikke betragtes som et klassisk MED-udvalg med faglig interessevaretagelse, men som et fagfaglig udvalg, der som udgangspunkt i en fælles udfordring både skal arbejde og nytænke på tværs. Nedsættelse af ad-hoc udvalg sker efter aftale i HovedMEDudvalget.

Endvidere får formænd og næstformænd for de eksisterende områdeMEDudvalg mulighed for selv at justere antal møder og punkter i forsøgsperioden med henblik på at styrke samarbejdet og give møderne mere præcist og relevant indhold. HovedMEDudvalget evaluerer forsøgsordningen senest på juni mødet 2018, således at erfaringerne kan indgå i en kommende revision af LokalMEDaftalen.

- der igangsættes en afdækning af vilkår for fællestillidsrepræsentanterne med henblik på at skabe et fælles udgangspunkt (fremgår ikke af bilag 6 til LokalMEDaftalen). Afdækningen vil blive præsenteret på næste HMU-mødet den 8. juni 2017.

Arbejdsgruppen vurderer, at oplæg til tilpasninger kan ske indenfor den nuværende lokale MED-aftale.

## Indstilling

Arbejdsgruppen indstiller følgende tilpasninger indenfor den nuværende lokale MED-aftale:

- At der i en forsøgsperiode frem til næste overenskomstperiode gives mulighed for at nedsætte ad-hoc udvalg med relevante temaer og fælles faglige udfordringer.
- Nedsættelse af ad-hoc udvalg sker efter aftale i HovedMEDudvalget.
- Formænd og næstformænd for de eksisterende områdeMEDudvalg får mulighed for selv at justere antal møder og punkter i forsøgsperioden med henblik på at styrke samarbejdet og give møderne et mere præcist og relevant indhold.
- HovedMEDudvalget evaluerer forsøgsordningen senest på juni mødet 2018, således at erfaringerne eventuel kan indgå i en kommende revision af LokalMEDaftalen.
- At der igangsættes en afdækning af vilkår for fællestillidsrepræsentanterne med henblik på at skabe et fælles udgangspunkt.

## Beslutning

Fraværende: Lisbeth Binderup og Tina Barløse.

Det blev præciseret, at arbejdsgruppen består af Runa Brøchner, Annie Noes, Elisabeth Skousen og Regitse Rans.

HovedMEDudvalget besluttede, at formuleringerne skal præciseres, idet "ad hoc-udvalg" er en forkert betegnelse. Ad hoc-udvalg ændres til "ad hoc arbejdsgruppe".

HovedMEDudvalget er ikke enig i, at nedsættelse af ad-hoc-gruppen skal ske efter aftale med HovedMEDudvalget, såfremt gruppen hører ind under 1 kontraktsholder. Her vil OMU skulle godkende.

Hvis gruppen skal nedsættes under flere kontraktsholdere, skal HovedMEDudvalget godkende.

Det præciseres at:

- Ad hoc arbejdsgrupper ikke har selvstændig MED status.
- At der er tale om en forsøgsordning. Vigtigt, da det af den lokale MEDaftale fremgår at der skal holdes 4 møder årligt.

Fællestillidsrepræsentanter:

Der var enighed om at afdækningen af FTRs vilkår sker i to faser:

1. Indhentning af oplysninger og afdækning af vilkår.
2. Behandling i HovedMEDudvalget.

Med ovenstående bemærkninger godkendte HovedMEDudvalget arbejdsgruppens indstilling.

## Punkt 8: Nedsættelse af fagudvalg på psykiatriområdet

00.01.00-A00-4981-16

### Resume

I forlængelse af det af Byrådet netop nedsatte opgaveudvalg om psykiatri i medfør af Styrelseslovens § 17, stk. 4, foreslås der nedsat et særligt ad hoc udvalg bestående af ledere og medarbejdere på psykiatriområdet i Skanderborg Kommune. Beslutningen om nedsættelse og sammensætning af udvalget træffes af HMU.

### Sagsfremstilling

#### Baggrund

Med budgetaftalen for 2017 besluttede Byrådet den 5. oktober 2016, at der fra den 1 januar 2017 nedsættes et opgaveudvalg i medfør af § 17, stk. 4-udvalg med fokus på psykiatriområdet og med borgmesteren som formand. Af budgetaftalen fremgår det bl.a., at opgaven bliver at finde lokale løsninger på lokale udfordringer i forhold til den fortsatte stigning i antallet af psykisk sårbare. Det fremgår endvidere, at: "Der er brug for, at vi bliver klogere på, hvad der virker, hvad der gør psykisk sårbare mere robuste, bedre i stand til at mestre eget liv, og hvordan kontakten til arbejdsmarkedet bevares eller genoptages. Men også den kommunaløkonomiske problemstilling er påtrængende - da vi ikke kan se stille til, mens udgifterne på dette område vokser år for år."

Af kommissoriet til udvalget fremgår det, at udvalget:

- - på udvalgte områder - skal stoppe stigningen i udgifterne på psykiatriområdet gennem effektivisering og optimering af konkrete kommunale indsatser og samarbejdsflader til eksterne samarbejdspartner
- sikrer det rette udbud og sammenhæng mellem de forskellige indsatser for at sikre økonomisk balance mellem investeringer og effekt - både for den enkelte og for helheden
- - ud fra et fagprofessionelt perspektiv - skal gentænke og sikre udvikling af rette indsatser ud fra en lokalforankret indsats med henblik på i højere grad at kunne understøtte og samtænke en helhedsorienteret indsats for den enkelte
- får skabt ejerskab og engagement i civilsamfundet til udfordringen og får indtænkt og forløst civilsamfundets potentiale som en del af løsningen

og at udvalget på et lidt længere sigt skal:

- forebygge at børn, unge og voksne udvikler stress, depression og psykisk sygdom
- udvikle samarbejdsflader både på tværs af sektorer og områder
- have fokus på opgaveglidninger mellem sektorer

Opgaveudvalgets virke ophører med udgangen af juni 2018 efter, at udvalget har overleveret sine endelige anbefalinger til Byrådet. Udvalget vil imidlertid allerede under dets virke arbejde på at prioritere og initiere konkrete forandringer og herunder evt. prøvehandling.

Psykiatriudvalget udgøres af følgende medlemmer:

Fra Byrådet

- Jørgen Gaarde - formand
- Christina Bottke
- Frands Fischer
- Tage Nielsen
- Jens Szabo
- Jens Sønderkov
- Birte M. Andersen

Fra Region Midt

- Ann-Britt Wethe, socialdirektør

## Borgere

- Bernd Bachmann
- Bodil Storgaard
- Anette Mølgaard Nielsen
- Helle Pedersen
- Mette Skov Stoffer
- Mette Fisker
- Jens Clausen

## Ad hoc udvalget

Ad hoc udvalget skal, ud fra en fagprofessionel og tværfaglig tilgang, fungere som en tæt sparringspartner for psykiatriudvalget ved:

- at komme med faglige indspil til de af udvalget prioriterede indsatsområder ved f.eks.:
  - at medvirke til identificeringen af årsager til udviklingen på området
  - på eget initiativ at udarbejde konkrete forslag til indsatser/prioriteringer til udvalget
  - at kvalificere de af udvalget foreslåede forandringer
  - at medvirke til gennemførelse af prøvehandlinger/implemteringer af forandringer
  - at evaluere og give tilbagemeldinger på evt. prøvehandlinger

Ad hoc udvalget er således et med-arbejdende udvalg, der mødes efter behov med henblik på løbende at kunne komme med input til og understøtte psykiatriudvalgets arbejde. Der planlægges et døgnseminar i den forbindelse. Ad hoc udvalget er således ikke at betragte som et klassisk MEDudvalg med faglig interessevaretagelse, men som et fagfagligt udvalg, der, med udgangspunkt i en fælles udfordring, både skal arbejde og nytænke på tværs.

## Sammensætning

Ledelsessiden repræsenteres ved mindst én fagchef samt ledere og souschefer fra både kontrakt Holdere og det centrale niveau. Medarbejdersiden repræsenteres ved fagprofessionelle fra henholdsvis ungeområdet, beskæftigelsesområdet samt fra socialpsykiatrien. Formand for udvalget er kommunaldirektør Lisbeth Binderup. Udvalget forventes sammensat af mellem 12-16 personer.

## Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

- at der nedsættes et ad hoc udvalg på psykiatriområdet bestående af 12-16 medlemmer
- at kommunaldirektøren er formand for udvalget
- at udvalget sammensættes af mindst én fagchef, ledere og souschefer fra kontrakt Holderniveau og det centrale niveau, samt medarbejdere fra de 3 fagområder.

## Beslutning

Fraværende: Lisbeth Binderup og Tina Barløse.

HovedMEDudvalget godkendte indstillingen.

HovedMEDudvalget udpegede Martin A. Hansen og Lisbeth Søgaard som repræsentanter fra HovedMEDudvalget på medarbejdersiden.

Øvrige medlemmer til udvalget udpeges i løbet af uge 9 med et antal på max. 8 på ledelsessiden og max. 8 på medarbejdersiden.

## Punkt 9: Gaver i forbindelse med jubilæer mv

81.38.04-A00-1-17

### Resume

Til drøftelse og beslutning.

### Sagsfremstilling

På HovedMEDudvalgsmødet den 3. november 2016 godkendte HMU forslag til nye retningslinjer i forbindelse med jubilæer med videre, med det forbehold, at der skulle indhentes et bindende svar fra SKAT på, hvorvidt de nye tiltag ville være skattepligtige eller ej.

Personalejuridisk afdeling har indhentet og fået svar fra SKAT, som har følgende bemærkninger:

1. Gaver i anledning af 5, 10, 15, 20, og 30 års ansættelse vil blive beskattet, da disse gaver ikke kan henføres til reglerne (og fortolkningerne) om jubilæumsgratualer. Der er heller ikke tale om en såkaldt lejlighedsgave, da disse gaver har tilknytning til privatsfæren, fx. runde fødselsdage, bryllupper, pensionering og lignende.
2. Gaver i anledning af 35 og 45 års ansættelse beskattes ikke forudsat at gavernes værdi er under 8.000 kr. (Ligningslovens §7U om jubilæumsgratualer).
3. Gaver i forbindelse med pensionering og efterløn betragtes som en lejlighedsgave og beskattes ikke.

På baggrund svaret fra SKAT anbefales det, at HovedMEDudvalget drøfter, hvorvidt forslaget om fejring 5, 10, 15, 20 og 30 års ansættelse skal sættes i bero/falde bort.

SKAT's svar uddybes under mødet.

### Indstilling

HR-chefen indstiller, at HovedMEDudvalget drøfter og beslutter,

- At SKAT's afgørelse påklages.
- Forslag om anerkendelse og gave i forbindelse med 5, 10, 15, 20 og 30 års ansættelse falder bort. Det medfører tillige, at den nuværende ordning med fejring af 10 års ansættelse falder bort.
- Nuværende ordning med fejring af runde fødselsdage på 50, 60 og 70 år fastholdes indtil videre.
- Nuværende ordning med gaver i forbindelse med pensionering og efterløn fastholdes indtil videre.
- Såfremt HovedMEDudvalget godkender ovenstående vil administrationen og indkøb af gaver skulle ske decentralt. Der vil i den forbindelse blive lavet aftaler med butikker i Galten, Ry, Hørning og Skanderborg.

### Beslutning

Fraværende: Lisbeth Binderup og Tina Barløse.

HovedMEDudvalget besluttede at påklage afgørelsen fra SKAT.

HovedMEDudvalget godkendte indstillingen om at forslag om anerkendelse og gave i forbindelse med 5, 10, 15, 20 og 30 års ansættelse falder bort. Det medfører tillige, at den nuværende ordning med fejring af 10 års ansættelse falder bort.

HovedMEDudvalget godkendte, at den nuværende ordning med fejring af runde fødselsdage på 50, 60 og 70 år fastholdes indtil videre.

HovedMEDudvalget godkendte, at den nuværende ordning med gaver i forbindelse med pensionering og efterløn fastholdes indtil videre.

HovedMEDudvalget godkendte, at administration og indkøb af gaver til en værdi á 150,00 kr. skal ske decentralt. Der vil i den forbindelse blive lavet aftaler med butikker i Galten, Ry, Hørning og Skanderborg. Der vil fortsat være kort underskrevet af kommunaldirektør og borgmester.

# **Punkt 10: Revision af retningslinier for drøftelse og inddragelse af MED-organisationen i forbindelse med større rationaliserings- og omstillingsprojekter**

81.38.04-A00-1-17

## **Resume**

Til drøftelse og beslutning.

## **Sagsfremstilling**

HovedMEDudvalget drøftede den 1. juni 2016 udkast til retningslinjer for inddragelse af MED-organisationen i forbindelse med udbud og udlicitering af opgaver og større rationaliseringsprojekter.

HovedMEDudvalget var enige om, at der skal være så få retningslinjer som muligt og at drejebogen fortsat er værktøjet der bruges i forbindelse med udliciteringer. Det er vigtigt, at vejledninger og værktøjer er så enkle og velkommunikerede som muligt.

Det blev besluttet, at nedsætte en arbejdsgruppe bestående af HR-chefen og næstformanden, som skulle udarbejde et nyt udkast til retningslinjer.

Nyt udkast til retningslinjer er vedlagt som bilag.

Link til drejebog på Medarbejderportalen:

<http://medarbejderportalen/viden-og-vaerktoejer/av/indkoeb/pod/Sider/Drejebog-for-udbud-af-driftsopgaver.aspx>

## **Indstilling**

Formandsskabet indstiller til HovedMEDudvalget,

- At drøfte udkast til retningslinjer

## **Beslutning**

Fraværende: Lisbeth Binderup og Tina Barløse.

HovedMEDudvalget udtrykte ros til arbejdsgruppens arbejde.

HovedMEDudvalget godkendte Retningslinierne for drøftelse af større rationaliserings - og omstillingsprojekter.

## **Bilag**

Retningslinje for drøftelse af større rationaliserings- og omstillingsprojekter

## **Punkt 11: Valg af nyt bestyrelsesmedlem til Feriefonden**

81.38.04-A00-1-17

### **Resume**

Der skal vælges et nyt bestyrelsesmedlem til Feriefonden, da Henning Kaae er gået på pension.

### **Sagsfremstilling**

På HovedMEDudvalgsmødet den 3. november 2016 besluttede HMU, at udpeging af nyt medlem til Feriefonden blev delegeret til HMU's næstformand.

HMU besluttede endvidere, at anbefale, at det sikres, at et nyt medlem af bestyrelsen vælges fra administrationen, er motiveret for arbejdet i Feriefondens bestyrelse og har juridiske og økonomiske kompetencer som supplerer den øvrige bestyrelse.

Det foreslåes, at der udarbejdes et opslag på Medarbejderportalen, hvorefter interesserede kandidater har mulighed for at melde sig til bestyrelsesarbejdet.

Herefter beslutter HMU's næstformand og anden medarbejderrepræsentant hvem af de interesserede der skal sidde i bestyrelsen.

### **Indstilling**

Formandsskabet indstiller til HovedMEDudvalget,

- At udpege en repræsentant der sammen med næstformanden vælger et nyt medlem af Feriefondens bestyrelse
- At det delegeres til næstformanden og valgte medarbejderrepræsentant at udpege et nyt bestyrelsesmedlem til Feriefonden

### **Beslutning**

Fraværende: Lisbeth Binderup og Tina Barløse.

Annie Noes deltog ikke i punktet.

HovedMEDudvalget fastholdt den tidligere beslutning om at det delegeres til formandsskabet at udpege et nyt medlem af Feriefonden.

HovedMEDudvalget opfordrede Feriefonden til at være mere proaktive. Afbudsferie; "last minute" tilbud; at reklamere mere på Medarbejderportalen for udlejning og gerne i bedre tid.

## **Punkt 12: Status for Kommunen 3.0 praktikerne**

81.38.04-A00-6-16

### **Resume**

Med denne sag følges der op på udviklingsforløbet Kommunen 3.0 Praktikerne med henblik på enkelte tilpasninger.

### **Sagsfremstilling**

HovedMEDudvalget besluttede den 2. februar 2016 på baggrund af de gode erfaringer med de 2 pilothold i efteråret 2015 at HR skulle udbyde 4 hold i 2016.

Status for gennemførelse af udviklingsforløb:

2015: 2 hold (pilothold)

2016: 2 hold

2017: 1 hold i foråret

Forløbet er på 3 undervisningsgange, der sætter fokus på Kommunen 3.0 i praksis.

Forløbet er på 1 hel dag og 2 halve dage med ca. 1 måneds imellem, hvor deltagerne hjemme på arbejdspladsen skal arbejde med Kommunen 3.0 opgave. Forløbet er udviklet af HR, der også står for facilitering af dagene. Forløbet baseres på dialog og praktiske øvelser understøttet af teoretisk grundlag fra Playmakeruddannelsen.

Overordnet er tilbagemeldingerne positive. Udviklingsforløbet opleves som relevant, da der er fokus på praktikerdelen. Det er dog en udfordring at udbyde et forløb som favner så mange forskellige personalegrupper.

Erfaringerne viser, at efterspørgslen er på to hold om året - forår og efterår. Endvidere forslås, at udviklingsforløbet også kan tilbydes lokalt og dermed tilpasset til den enkelte arbejdsplads/driftsområde af hensyn til en lokal forankring og anvendt tidsforbrug. Derved forventes det, at flere har mulighed for at deltage.

Med disse tilpasninger vil der være 2 udviklingsforløb der sætter fokus på Kommunen 3.0 i praksis - et hvor det tværfaglige er i fokus og et hvor den lokale forankring er i fokus.

### **Indstilling**

HR-chefen indstiller at:

- fra 2017 udbydes 2 hold årlig - Kommunen 3.0 Praktikerne - forår og efterår
- udviklingsforløbet udbydes også lokalt og dermed tilpasset til den enkelte arbejdsplads/driftsområde af hensyn til en lokal forankring og anvendt tidsforbrug.

### **Beslutning**

Fraværende: Lisbeth Binderup og Tina Barløse.

Annie Noes deltog ikke i punktet.

HovedMEDudvalget godkendte indstillingen.

HovedMEDudvalget bemærkede, at der er rigtig meget brugbart inspirations- og orienteringsmateriale om Kommune 3.0 på Medarbejderportalen.

Der blev opfordret til at få de gode historier og idéer kommunikeret ud, fx på Medarbejderportalen.

## **Punkt 13: HR-chefen orienterer**

81.38.04-A00-1-17

### **Resume**

Til orientering.

Fast punkt på dagsordenen.

### **Indstilling**

HR-chefen indstiller til HovedMEDudvalget

- At tage orienteringen til efterretning.

### **Beslutning**

Fraværende: Lisbeth Binderup og Tina Barløse.

Annie Noes deltog ikke under punktet.

#### Bæredygtige arbejdskulturer

Der er oprettet 6 hold a 25 ledere i 2017. Der etableres nye hold i 2018.

Der afvikles en temadag den 5. april 2017 for MED/arbejdsmiljøorganisationen.

Fyraftensmøde den 27. april 2017 med Tor Nørretranders for ansatte i Skanderborg Kommune.

I løbet af 2017 udarbejdes der inspirationsmateriale til de lokale MEDudvalg.

#### De første 100 dage på Fælleden

Evaluering af de første 100 dage på Fælleden sker i to spor. P.t foretages en fysisk APV og en generel opsamling på udvalgte temaer.

#### One Note

På forsøgsbasis vil HR anvende dialogværktøjet One Note i stedet for den traditionelle workshopform.

#### Invitation fra Forhandlingsfællesskabet

HR har modtaget invitation fra Forhandlingsfællesskabet på konference om Rummelighed i praksis.

Invitation sendes ud.

#### TRIO-samarbejdet

TRIO-samarbejdet vil i en vis udstrækning blive integreret i MEDuddannelsen.

Kurset i Personaleledelse "Kend din ledelsesret" kunne også udvikles til at være ramme om TRIO-samarbejdet.

#### Årshjul

Årshjul for HovedMEDudvalgets arbejde vil blive udarbejdet og være til drøftelse til mødet i HMU den 8. juni 2017.

#### Kursus i bisidderrollen

Kurserne er ikke fyldt op og det har været drøftet, hvorvidt AMR så kunne deltage. Hvis der er ledige pladser vil AMR rent undtagelsesvist kunne deltage.

HovedMEDudvalget opfordrede TR til at få sig tilmeldt kurset.

#### MED-uddannelsen 2017

HovedMEDudvalget har fået eftersendt materiale vedr. MEDuddannelsen for 2017. Det vil blive oprettet som dagsordenspunkt nr. 15 i det endelige referat.

HovedMEDudvalget godkendte oplægget til MEDuddannelsen med det forbehold at der på næste møde i HMU bliver givet en orientering om hvordan TRIO samarbejdet kan indgå i MEDuddannelsen.

## **Punkt 14: Eventuelt til det aktuelle møde**

81.38.04-A00-1-17

### **Beslutning**

Fraværende: Lisbeth Binderup og Tina Barløse.

Annie Noes deltog ikke under punktet.

Det blev nævnt, at HMU tidligere har evalueret møderne.

Det blev besluttet, at genoptage evaluering som fast punkt på HMUmøderne.

# Punkt 15: Supplerende punkt - MED-grunduddannelse 2017

81.38.04-A00-1-17

## Resume

Supplerende dagsordenspunkt behandlet under pkt 13.

Til drøftelse og beslutning.

De centrale parter aftalte et nyt MED Uddannelsesprotokollat, som trådte i kraft den 1. januar 2015. På baggrund heraf udarbejdede PUF (Parternes Uddannelses Fællesskab) i samarbejde med parterne en ny MED-grunduddannelse. MED-grunduddannelsen tager udgangspunkt i en uddannelsesplan med fastlagte læringsmål. MED-uddannelsen har fokus på at bibringe deltagerne en forståelse for MED som et merværdiskabende samarbejde og på at sikre deltagerne kendskab til det aftalemæssige grundlag for MED-samarbejdet.

Skanderborg Kommune tilbyder en MED-grunduddannelse med intern underviser. MEDgrunduddannelsen tager afsæt i uddannelsesplanen udarbejdet af PUF og parterne men tilpasset rammerne for MED-arbejdet i Skanderborg Kommune. MED-undervisningen vil derfor løbende blive suppleret med aktuelle og relevante emner og andre interne oplægsholdere fra Skanderborg Kommune.

## Sagsfremstilling

MED-grunduddannelsens overordnede formål er at:

- Kvalificere ledelses- og medarbejderrepræsentanter til at indgå i et samarbejde om de samlede opgaver i MED-systemer, set i et helhedsperspektiv.
- Give deltagerne kendskab til det formelle grundlag for samarbejdet.
- Skabe en erkendelse hos deltagerne af, at samarbejde er af væsentlig betydning for såvel udvikling af kvalitet og service, som for personalepolitikken og medarbejderens udviklingsmuligheder og trivsel.
- Medvirke til, at samarbejdet kan udføres i praksis under hensynstagen til de særlige vilkår i en politisk ledet organisation.
- Understøtte deltagernes motivation og engagement og bibringe dem en forståelse for MED-systemets skabelse af merværdi i deltagernes egen organisation

Parterne bag PUF har fastlagt 6 læringsmål, som er omdrejningspunktet for MEDgrunduddannelsen:

- MED-ideen og formålet med den lokale MED-aftale.
- Kompetenceforhold.
- MED-udvalgets opgaver.
- Rammer og vilkår for MED-samarbejdet.
- Information og drøftelse (medindflydelse).
- Retningslinjer (medbestemmelse).

Derudover er MED-grunduddannelsen i Skanderborg Kommune med afsæt i lokalt forankret efterspørgsel endvidere tilføjet følgende supplerende temaer på MED- grunduddannelsen:

- Det gode møde
- Årshjul
- Få andre MED

De supplerende temaer på MED-grunduddannelsen vil løbende blive evalueret og tage afsæt i efterspørgsel og strategiske fokusområder.

MED-grunduddannelsen tager afsæt i pædagogiske principper om inddragelse og forankring i deltagernes praksis og virkelighed.

Bilag 11a i Rammeaftalen fastlægger, at ledere og medarbejdere i et MED-udvalg skal deltage i MED-grunduddannelsen inden for det første funktions år.

MED-grunduddannelsen bliver opbygget over 2 hele sammenhængende dage og udbydes 4 gange årligt til henholdsvis nyansatte og nyvalgte ledere samt nyvalgte medarbejderrepræsentanter.

Alle ledere og medarbejdere, som sidder i et MED-udvalg, har ret til supplerende uddannelse(klippekort). Disse afholdes som f. eks temadage med indhold relateret direkte til de strategiske fokusområder i Skanderborg Kommune relateret til MEDs direkte interesse og indflydelse herpå.

#### Deltagere 2016

- Der har været 50 deltagere både ledere og medarbejdere på 4 afholdte MED-kurser.
- Der har været 39 deltagere på 2 afholdte temadage om MED i forandring.

#### Priser (fastlagt 1. januar 2013)

MED-uddannelse 2 dage 1.800 kr. Inklusive forplejning og materialer.

Opfølgingskurser/klippekort 1 dag 900 kr. Inklusive forplejning og materialer.

Opfølgingskurser/klippekort 1/2 dag 450 kr. Inklusive forplejning og materialer.

#### Datoer for undervisning 2017

- 28/2 + 1/3
- 30/5+31/5
- 12/9+13/9
- 21/11+22/11

## Indstilling

HR-chefen indstiller til HovedMEDudvalget

- At drøfte og godkende forslag til MED-uddannelse 2017 i Skanderborg Kommune.

## Beslutning

Fraværende: Lisbeth Binderup og Tina Barløse.

Annie Noes deltog ikke under punktet.

HovedMEDudvalget godkendte indstillingen, se dagsordenspunkt 13.

## Bilag

Beskrivelse af MED uddannelse - bilag.docx