

REFERAT HovedMED-udvalget d. 10-11-2017

Mødedato Fredag d. 10. november 2017 kl. 09:00

Mødested Marselis Helnan

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af referat fra mødet den 7. september 2017.....	3
Godkendelse af dagsorden for det aktuelle møde.....	4
Nyt fra arbejdsmiljø.....	5
Den årlige arbejdsmiljødrøftelse.....	6
DIA - direktionens udviklingsspor.....	8
Personalepolitik.....	10
Drøftelse af ledelsesgrundlagets medarbejderprofil.....	13
Procedureretningslinje: Sådan drøfter vi personalepolitik.....	15
Orientering fra Feriefonden 2017.....	16
Kommunale virksomhedspraktikker i Skanderborg Kommune.....	19
Ligestillingsredegørelse 2017.....	21
HR-chefen orienterer.....	24
Eventuelt og evaluering af dagens møde.....	25

Punkt 52: Godkendelse af referat fra mødet den 7. september 2017

81.38.04-A00-1-17

Beslutning

Fraværende: Bent Eriksen.

Referatet blev godkendt.

Punkt 53: Godkendelse af dagsorden for det aktuelle møde

81.38.04-A00-1-17

Beslutning

Fraværende: Bent Eriksen.

Dagsordenen blev godkendt.

Punkt 54: Nyt fra arbejdsmiljø

87.00.10-A21-1-17

Resume

Orientering og drøftelse på arbejdsmiljøindsatsen 3. kvartal 2017

Sagsfremstilling

Hele punktet er beskrevet i bilaget Arbejdsmiljøredøgørelsen 3. kvartal 2017

1. Samarbejde med arbejdstilsynet
2. Arbejdsulykker
3. Aktuelle sygefravær Bilag: HMU-rapport-sygefravær september 2017.

Indstilling

HR-chefen indstiller,

- at HovedMEDudvalget tager orienteringen til efterretning.

Beslutning

Fraværende: Bent Eriksen.

Arbejdsmiljøkoordinator Tina Barløse orienterede kort.

- Der er gode erfaringer med silo-opdelte temadage, målrettet relevante driftsområder.
- Sygefraværet steget, hvilket kan hænge sammen med at der er en ændret procedure i forhold til håndteringen af fravær og fastholdelsestiltag.
- Der blev spurgt ind til krænkende hændelser på Sølund - Tina Barløse undersøger hvordan de behandles.

HovedMEDudvalget tog orienteringen til efterretning.

Bilag

HMU-rapport - sygefravær oktober 2017.pdf

Arbejdsmiljøredøgørelse 3 kvartal 2017

Punkt 55: Den årlige arbejdsmiljødrøftelse

87.00.10-A21-1-17

Resume

Til drøftelse og beslutning.

Sagsfremstilling

HovedMEDudvalget i Skanderborg Kommune skal i forbindelse med den årlige arbejdsmiljødrøftelse sætte retning på arbejdsmiljøindsatsen for det kommende år.

Dette sker i form af en række indsatser for at udvikle og sikre et godt arbejdsmiljø på kommunens arbejdspladser.

Forslag til temaer i 2018 tager bl.a. afsæt i personalepolitikken, udviklingssporet "Det Fælles Vi" og opfølgning på den fysiske APV og 3i1.

Indsatserne præsenteres i afsnittet "Indsatser 2018", med henblik på en drøftelse i HovedMEDUdvalget.

"HovedMEDudvalgets indsatsområder" bliver nedenfor præsenteret som:

1. Status på indsatser i 2017
2. Forslag til indsatser i 2018
3. Information omkring MED-organisations uddannelses tilbud 2018

Hele redegørelsen kan ses i bilaget "Den årlige arbejdsmiljødrøftelse 10. november 2017"

Indstilling

Formanden indstiller til HovedMEDudvalget,

- At drøfte det kommende års indsatser indenfor arbejdsmiljøområdet.

Beslutning

Fraværende: Bent Eriksen.

3i1

Næstformanden bemærkede, at det fortsat er usikkert hvordan man evaluerer leder og overordnet leder.

Tina Barløse oplyste, at et af de nye tiltag er, at der bliver mulighed for at sætte kommentarer ind i skemaet. Der står navn på nærmeste leder i skemaet, så medarbejderne ved hvem de evaluerer.

Det er helt naturligt og en forventning, at den overordnede leder drøfter evalueringen med lederen.

MED

Der skal forhandles en ny MEDaftale i 2018.

Det Gode MEDsamarbejde er vigtigt, og et godt kodex til brug ved forhandlingerne.

- Der var enighed om, at dagsordensætte kodex for det gode samarbejde i MED til mødet i HMU i februar 2018, således at HovedMEDudvalget drøfter kodex, som efterfølgende kan bruges i forhandlingsorganet.

Oplæg til arbejdsmiljødrøftelse blev drøftet og godkendt.

Den årlige arbejdsmiljødrøftelse skal drøftes i alle LMU'er og udsendes snarest.

Bilag

Den årlige arbejdsmiljødrøftelse 10 november 2017

Punkt 56: DIA - direktionens udviklingsspor

81.38.04-A00-1-17

Resume

Til orientering

Sagsfremstilling

Hvert år i uge 43 præsenteres direktionens udviklingsspor for det kommende år. Udviklingssporene for 2018 er uændrede i forhold til sidste år – folkestyre-spolet, kommunen 3.0 og Det Fælles Vi.

Inden mødet opfordres I til at læse direktionens blog fra 26. oktober 2017.

Formanden orienterer om direktionens udviklingsspor og eventuelle spørgsmål eller bemærkninger kan stilles i denne forbindelse.

Udviklingssporene for 2018 er vedhæftet som bilag.

Indstilling

Formanden indstiller til HovedMEDudvalget,

- at tage orienteringen til efterretning.

Beslutning

Fraværende: Bent Eriksen.

Lisbeth Binderup orienterede om direktionens udviklingsspor.

Medarbejdersiden udtrykte ønske om at mødes med det nye Økonomiudvalg tidligere på året end normalt, og bemærkede, at HovedMEDudvalget skal have procedureretningslinjer for behandling af budgettet.

- Det blev besluttet, at der skal udarbejdes et udkast til procedure for drøftelse af budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold i HovedMEDudvalget. Punktet kommer på til mødet i HMU i februar 2018. Det kunne tillige være et emne til dialogmødet med Økonomiudvalget. Det er vigtigt, at der er klarhed over hvornår HovedMEDudvalget skal høres i forhold til budgettet.

Kommune 3.0 og fremtidens folkestyre

Det blev foreslået, at spørge Unge-rådet om der er mulighed for at skolerne i Skanderborg kan låne byrådssalen på Fælleden op til byrådsmøderne, hvor eleverne kunne undervises i samfundsfag med videre.

Regitse Rans undersøger muligheden og orienterer HovedMEDudvalget.

HovedMEDudvalget tog med ovenstående bemærkninger orienteringen til efterretning.

Bilag

Udviklingssporene for 2018.pdf

Punkt 57: Personalepolitik

00.00.00-P22-1-17

Resume

Økonomiudvalget har igangsat en revidering af Personalepolitikken i regi af Hoved MED-Udvalget (HMU). HMU har nedsat en arbejdsgruppe til arbejdet, der løbende er blevet bredt kvalificeret i organisationen. HR-chefen indstiller hermed Personalepolitikken til godkendelse. Samtidig indstiller HR-chefen til at der, samtidigt med Personalepolitikken offentliggørelse, udsendes en avis med gode historier om at være ansat i Skanderborg Kommune.

Desuden orienterer HR om en opfølgende Personaleredegørelse, der kan ventes til selvstændig behandling i 2018.

Sagsfremstilling

Ved møde i Økonomiudvalget den 22. februar 2017 blev der igangsat en revidering af Personalepolitikken i regi af Hoved MED-Udvalget (HMU).

Baggrunden for at revidere Personalepolitikken er at sikre, at Personalepolitikken fortsat kan være helt i tråd med de politiske visioner og beslutninger, som Skanderborg Kommune ledes efter. Personalepolitikken blev første gang godkendt af HMU d. 20. maj 2008, og er senest revideret i 2013. Den seneste personalepolitik er godkendt i Byrådet den 18. december 2013.

HMU nedsatte 23. februar 2017 en arbejdsgruppe og godkendte ved samme lejlighed et kommissorium for arbejdsgruppen jf. bilag. Arbejdet med at formulere Personalepolitikken har taget udgangspunkt i Byrådets vision og DIA 2017, hvor sporet "Det Fælles Vi" blev introduceret. Der er i arbejdet desuden taget bestik af andre relevante politikker, herunder sundhedspolitikken. Personalepolitikken er dermed et udtryk for de værdier, politiske visioner og beslutninger, som gør sig gældende i personaleledelsen i Skanderborg Kommune. Personalepolitikken tegner, sammen med den lokale MED-aftale og de aftaleforhold, der følger af overenskomsterne, de vigtigste spilleregler for alle ansatte i kommunen.

Arbejdsgruppens arbejde er løbende kvalificeret i både HMU, Koncernledelsen, Direktionen og i Økonomiudvalget jf. vedlagte tids- og behandlingsplan. HMU har desuden sendt politikken til yderligere kvalificering i LokalMED-Udvalgene i perioden den 14. juni - 18. september 2017. Vedlagt er oversigt over LMUs bemærkninger. Arbejdsgruppen har indarbejdet bemærkningerne i Personalepolitikken, som nu sendes til godkendelse.

Personalepolitikken offentliggøres d. 2. januar 2018.

Personalepolitikken indhold

Personalepolitikken er opbygget som øvrige politikker i kommunen med et forord, en vision og strategispor. Der er valgt fire strategispor: Bæredygtig arbejdskultur, God ledelse, Professionel rekruttering, Kompetenceudvikling til hver en tid.

De 6 værdier, der siden 2008 har fremgået af Personalepolitikken, er erstattet af de fire kulturforstærkere: Vis tillid, skab relationer, del resurser og tænk nyt. Kulturforstærkerne er introduceret i DIA 2017, og er også at finde i Direktionens udviklingsspor i 2018. Kulturforstærkerne er ligeledes værdibegreber, og arbejdsgruppen har vurderet, at både værdier og kulturforstærkere, der i høj grad har samme betydningsindhold, ikke er hensigtsmæssigt. HMU har ønsket en tilbagemelding fra LMU'erne specifikt på kulturforstærkerne. Tilbagemeldingerne fra LMU er overvejende positive ift. kulturforstærkerne.

Arbejdsgruppen har valgt at Personalepolitikken meget klart holder sig på et overordnet niveau og formulerer værdier, politik og visioner for personaleområdet og således ikke bliver konkret ift. enkelte delelementer. Dette sikrer også, at politikken ikke bliver uaktuel med en ændring på det konkrete plan fx ved at der indføres ny lovgivning på et område. Den mere konkrete og vejledende information kan istedet findes i de retningslinjer og vejledninger, der supplerer politikken.

Vejledninger og retningslinjer

Personalepolitikken suppleres i praksis af forskellige retningslinjer samt forskelligt vejlednings- og inspirationsmateriale. Vejledninger og retningslinjer, der alle tager afsæt i Personalepolitikken, men som uddyber og vejleder på et mere konkret niveau ift. forskellige emner inden for personaleområdet. Det er eksempelvis vejledning i sygefraværshåndtering,

rekrutteringsguide, ledelsesgrundlag osv. Der er igangsat en proces i HR med henblik på at revidere materialet og sikre, at den bistand der hentes i HR understøtter den røde tråd fra personalepolitik og værdier til de konkrete handlinger i personaleledelsen.

En levende personalepolitik

Selve Personalepolitikens tekst er blot en brik i at sikre, at de politiske visioner og det strategiske grundlag lever i organisationen. Derfor er det ikke ambitionen, at alle medarbejdere kender ordlyden i Personalepolitikken. Det er langt vigtigere, at alle medarbejdere oplever, at Personalepolitikken lever i hverdagen. Det er de gode historier om at være ansat i Skanderborg Kommune, der ofte viser vejen og inspirerer i hverdagen. Den historiefortælling vil arbejdsgruppen gerne stimulere. Derfor foreslår arbejdsgruppen, at der, i forbindelse med Personalepolitikens offentliggørelse, udkommer en avis til alle medarbejdere. I avisen fortælles nogle af de gode historier fra hverdagen. Historierne hentes fra de forskellige arbejdspladser i kommunen. Avisen vil have titlen "Vores avis" og udkommer d. 2. januar 2018.

Personelapolitikken og Vores avis vil være at finde på Skanderborg.dk og Medarbejderportalen i en elektronisk udgave. Vores avis vil endvidere blive udsendt som en trykt publikation til de enkelte arbejdspladser.

Opfølgning

En retningslinje omkring drøftelse af personalepolitik i HMU er ligeledes indstillet til godkendelse i HMU. Retningslinjen er udarbejdet i henhold til MED-aftalen, og skal sikre at der løbende følges op på Personalepolitikken.

HR arbejder desuden på, i samarbejde med Budget og analyse, at følge Personalepolitikken op med en årlig Personaleredegørelse. Hensigten med Personaleredegørelsen er bl.a. at sikre den løbende opfølgning på Personalepolitikken og give muligheden for, på et kvalificeret grundlag, at aftale relevante indsatser inden for personaleområdet. Udkastet til Personaleredegørelsen sendes til selvstændig behandling med forventet offentliggørelse i maj/juni måned 2018.

HR-chefen indstiller,

HR-chefen indstiller,

- at Personalepolitikken tiltrædes
- at Vores avis udsendes samtidigt med Personalepolitikken.

Sagen fremsendes til Økonomiudvalget og Byrådet.

Beslutning

HovedMEDudvalget, 10. november 2017, pkt. 57:

Fraværende: Bent Eriksen.

Runa Brøchner oplyste, at der er taget rigtig godt imod personalepolitikken.

I 2018 vil bilag og retningslinjer/vejledninger blive tilpasset den nye personalepolitik.

Vores avis: Der er kommet ideer ind til avisen.

Personalepolitikken blev tiltrådt og der var enighed om at det er en god ide at udsende Vores avis samtidigt med personalepolitikken.

Bilag

Kommissorium med revideret behandlingsplan til Koncernledelsesmøde d. 28.2.17

Opsamling af kvalificerende kommentarer fra LMU på personalepolitikken

Personalepolitik

Punkt 58: Drøftelse af ledelsesgrundlagets medarbejderprofil

81.04.00-A00-1-17

Resume

Et revideret ledelsesgrundlag er netop blevet godkendt ved direktionmøde d. 1. november 2017. Ledelsesgrundlaget indeholder 6 profiler, herunder en medarbejderprofil. HMU bedes drøfte initiativer til, hvordan den reviderede medarbejderprofil kommer til at leve i organisationen.

Sagsfremstilling

Et revideret ledelsesgrundlag er netop blevet godkendt ved direktionmøde d. 1. november 2017. Ledelsesgrundlaget blev første gang formuleret i forbindelse med Projekt Stærk Ledelse, der forløb i perioden 2013-14. Direktionen besluttede primo 2017 at igangsætte en revidering af ledelsesgrundlaget med afsæt i de ændringer, der blev introduceret med DIA 2017. Koncernledelsen nedsatte ved møde den 7. februar 2017 en arbejdsgruppe med repræsentanter fra hver af de 5 lederprofiler med henblik på revidering af ledelsesgrundlaget. HMU udpegede efterfølgende 2 medarbejderrepræsentanter til arbejdsgruppen. Ledelsesgrundlaget er løbende kvalificeret af drøftelser i HMU, Koncernledelsen, Direktionen og i to ledergrupper af kontraktholdere.

Ledelsesgrundlaget indeholder 6 profiler, herunder en medarbejderprofil. Ledelsesgrundlaget indeholder en medarbejderprofil, fordi at enhver medarbejder er med til at lede sit eget arbejde og øve indflydelse på både kolleger og ledelse. HMU bedes drøfte initiativer til, hvordan den reviderede medarbejderprofil kommer til at leve i organisationen.

Medarbejderprofilen har i det nye ledelsesgrundlag fået en skærpet profil med nye overskrifter og en mere udfoldet tekst. Teksten i medarbejderprofilen skulle gerne beskrive, hvordan de politiske visioner samt udviklingssporene forventes at komme til udtryk i medarbejderens tilgang til opgaveløsningen og i de daglige handlinger. En væsentlig pointe er, at medarbejdere har et medansvar for den samlede ledelsesopgave. Der er desuden tilføjet et gruppeperspektiv til de 6 profiler, herunder også medarbejderprofilen, for at tydeliggøre et øget fokus på tværgående processer og samarbejde jf. det "Det fælles Vi".

Ledelsesgrundlaget fungerer som udgangspunktet for en sammenhængende værdikæde for ledelse. Lederrekruttering, lederintroduktion, talentudvikling, lederevaluering 3i1, lederudvikling, udviklingskontrakter/-aftaler m.m. tager således afsæt i ledelsesgrundlaget. HR foreslår, at det på samme måde etableres en tilsvarende værdikæde for medarbejderprofilen som for de øvrige profiler. Det vil indebære at medarbejderprofilen sammenkædes med MUS, kompetenceudvikling for medarbejdere og medarbejderrekruttering.

HMU bedes drøfte, hvorledes medarbejderprofilen kommer til at leve i organisationen, med udgangspunkt i et eller flere af følgende arbejdsspørgsmål:

- Svarer beskrivelsen i medarbejderprofilen til den forståelse af medarbejderrollen som generelt eksisterer i organisationen?
- Hvordan sikrer vi, at medarbejderprofilen bliver kendt og anvendt i organisationen?
- Hvordan understøtter vi, at den enkelte medarbejder tager ejerskab for den samlede ledelsesopgave, og fx bidrager til at skabe en bæredygtig arbejdskultur?
- Kan HMU pege på nogle konkrete initiativer, der kan iværksættes?
- Vil der i så fald være noget som skal prioriteres først, i den forbindelse?

Indstilling

HR-chefen indstiller,

- at HMU drøfter initiativer til, hvordan den reviderede medarbejderprofil kommer til at leve i organisationen.

Beslutning

Fraværende: Bent Eriksen.

Frederik Gammelgaard orienterede og indstillede til HovedMEDudvalget om at drøfte initiativer til, hvordan den reviderede medarbejderprofil kommer til at leve i organisationen.

Hvordan sikres det, at medarbejderprofilen bliver kendt og anvendt og hvordan understøtter vi, at den enkelte medarbejder tager ejerskab for den samlede ledelsesopgave, og fx bidrager til at skabe en bæredygtig arbejdskultur?

HovedMEDudvalget drøftede:

Kan ordvalget bruges? Er sproget for akademisk? Skal der laves en pixi-udgave? Gode historier til hvordan det forstås af medarbejderne? Skal det med i stillingsopslagene fx.: Hvad betyder medarbejderprofilen for mig? Hvilke forventninger er der til mig?

Kodex for: Hvad er god ledelse? og hvad er god medarbejderadfærd?

Den skal kunne leve i organisationen og være en del af dialogen på arbejdspladsen.

Der efterlyses et inspirationspapir i forhold til Bæredygtige arbejdskulturer.

Det anbefales, at medarbejderprofilen drøftes i LMU'erne.

HovedMEDudvalget godkendte medarbejderprofilen.

Det anbefales samtidig at der udarbejdes et simpelt og enkelt materiale der kan sendes ud i LMU'erne til drøftelse og arbejdet med medarbejderprofilen.

Bilag

Ledelsesgrundlag - revideret 2017

Punkt 59: Procedureretningslinje: Sådan drøfter vi personalepolitik

00.00.00-P22-1-17

Sagsfremstilling

Der stilles i MED-håndbogen - Rammeaftalen om medbestemmelse og medindflydelse i Kommunerne og i LokalMEDaftalen §8, stk. 3 - krav til, at der fastlægges procedureretningslinjer for drøftelse af kommunens personalepolitik. Aktuelt har vi i Skanderborg Kommune ikke procedureretningslinjer ift., hvordan MED-systemet inddrages i personalepolitikken. Vedlagt er oplæg til procedureretningslinjer for drøftelse af kommunens personalepolitik: Sådan drøfter vi personalepolitik - Procedureretningslinje for drøftelse af personalepolitik i Skanderborg Kommune.

HR-chefen indstiller,

HR-chefen indstiller,

- at HMU drøfter og godkender procedureretningslinje for drøftelse af personalepolitik i Skanderborg Kommune.

Beslutning

Fraværende: Bent Eriksen.

HovedMEDudvalget drøftede procedureretningslinjen og godkendte med den ændring, at der skal ske en drøftelse en gang årligt.

Det blev samtidig besluttet, at der skal et årshjul ud til hvert møde i HovedMEDudvalget.

Bilag

Procedureretningslinje

Punkt 60: Orientering fra Feriefonden 2017

81.38.04-A00-1-17

Resume

Til orientering og beslutning.

HMUs formand og næstformand mødtes den 3. oktober 2017 med formand og sekretær i Feriefonden, og fik en grundig orientering om status på Feriefondens arbejde, økonomi og fremtidsplaner.

Sagsfremstilling

Formand for feriefonden René Sørensen og sekretær Gitte Falch orienterede om:

Bestyrelsen:

Bestyrelsen for fonden består af 7 medlemmer. Valg af bestyrelsen skal ske hvert tredje år i november måned. Den nuværende bestyrelse er valgt for perioden 1. januar 2016 – 31. december 2018.

Bestyrelsens medlemmer vælges blandt Skanderborg Kommunes ansatte af Skanderborg Kommunes HovedMEDudvalg.

Den siddende bestyrelse er:

René Sørensen, Gyvelhøjskolen (formand)

Henry Møller-Lassen, Kultur, Borger og Planlægning (næstformand)

Laila Pedersen, Søkilde Plejehjem (kasser)

Rennie Lundstrøm, Landsbyen Sølund

Brian Dinesen, Daginstitutionen Bakkehuset, Virring

Maria Tribler, administrativ medarbejder, Arbejdsmarkedsservice, Jobcenter A

Afventer pt. et nyt medlem tiltræder.

Henning Kaae bruges som eksterne konsulent og frivillig.

Der er lavet aftale om at Feriefonden faktureres 150.000 kr/år for lån af Gitte Falch. Gitte er sekretær for Feriefonden. Det er aftale som Feriefonden har accepteret.

Bookingsystem:

Der er blevet etableret et nyt booking-system, i stedet for Quick-booking. Det giver mulighed for at lægge nyheder ind og betale med dk-kort.

Der vil blive taget nye billeder af husene og gjort en indsats via medarbejderportalen for at sikre højudlejningsrate. Der er mulighed for at leje i ”skæve perioder”, ikke kun weekender eller hele uger, men også fx mandag til onsdag o.a.

Feriefondens huse og økonomi.

Feriefonden har afhændet 2 ældre huse med lav udlejnings frekvens, det i Fjerritslev og det i Tranum.

Salgssummen for hhv. Fjerritslev og Tranum var 800.000 kr og 750.000 kr.

Der er købt et nyt hus i Dyngby Strand. Købspris 2.600.000 kr.

Økonomien tillader at der kan købes 1-2 nye huse/lejligheder, men det skal være det rigtige.

Der ledes pt. især efter nye købsmuligheder i det sydfynske område, hvor der er gode muligheder for både natur, kultur og aktiviteter for børnefamilier.

Der er foretaget tiltrængte renoveringer på flere huse.

Tversted

Nyt tag i 2016, pris 220.398,75 kr.

Badeværelse i 2017, pris 79.107 kr.

Udendørs malearbejde, pris 49.750 kr.

Egsmark

Tag mv. i 2016, pris 210.615 kr.

Terrasse og indkørsel i 2016, pris 93.250 kr.

Malerarbejde, pris 8.170,36 kr.

Rengøring af udtrækssejl, pris 9.249,88 kr.

Nr. Lyngvig

Nyt køkken i 2017, pris 152.000 kr.

Nørlev Strand

Udvendigt malerarbejde i 2016, pris 33.750 kr.

Gråsten

Udvendigt træværk i hele ejendommen er renoveret.

Generelt

Der vil blive lagt internet ind i de huse, som ligger i områder der allerede har kabler lagt ud, så det kan gøres omkostningslavt.

Alle nuværende huse har en fin udlejningsfrekvens. Især de 2 lejligheder i Ebeltoft og Gråsten udlejes godt og er ved at ramme loftet for hvor meget de må udlejes lovgivningsmæssigt.

Bestyrelsen vil fremover holde et vågent øje med de huse som bliver svære at udleje og afhænde dem tidligere. Der er en tendens til at ”plantage-sommerhusene” er blevet mindre interessante.

Indstilling

Formand og næstformand indstiller til HovedMEDudvalget,

- at godkende orienteringen om Feriefonden.

Beslutning

Fraværende: Bent Eriksen.

Næstformand Regitse Rans orienterede fra mødet med Feriefonden.

HovedMEDudvalget godkendte orienteringen og takkede Feriefonden for den store indsats og de nye initiativer.

Punkt 61: Kommunale virksomhedspraktikker i Skanderborg Kommune

81.38.04-A00-1-17

Resume

Til orientering.

HovedMEDudvalget orienteres om, at ordningen "Kommunal virksomhedspraktikker i Skanderborg Kommune" videreføres i 2018.

Sagsfremstilling

Styregruppen for 325 har den 27. oktober 2017 drøftet fordelingen af praktikpladser for 2018.

Det er styregruppens opfattelse, at der gennem 2017 er langt færre problematikker i de enkelte praktik forløb, end de forgangne år. Og at der på tværs af alle fagsekretariater løftes og løses en stor opgave til glæde og gavn for Skanderborg Kommune og især de borgere som har været i et 325 forløb. Indholdet i praktikkerne og de enkelte fagsekretariaters arbejde med disse borgergrupper er på et højt niveau – så stor ros og anerkendelse for dette arbejde til de enkelte fagsekretariater og medarbejdere.

Der er udarbejdet en statistik om udnyttelsen af de af HMU fordelte 325 kvoter, på de forskellige fagområder for jan - sep. 2016 Og for jan – sep. 2017.

Samlet set er der en udnyttelse på 74,7% af de 230 kvotepladser i 2017 mod 67,6 i 2016. Der konstateres en stor spredning fagområder imellem, hvor der på nogle områder er en udnyttelse på over 100% mens der på andre, ses en udnyttelse på under 50%.

Se vedlagte bilag.

Styregruppen indstiller til HovedMEDvalget, at nedenstående fordeling af pladser tages til efterretning:

Område og antal pladser:

Børn- og unge = 100

Ældre- og handicap = 70

Beskæftigelse og Sundhed = 10

Fælleden = 45

Teknik og Miljø = 5

Ialt = 230

Bilag: Revideret aftale om Kommunal praktik Skanderborg Kommune 2017/2018.

Fordelingsnøglen sendes til orientering til de respektive OMU.

Jørgen Erlandsen kommer med en kort orientering på mødet.

Indstilling

HR-chefen indstiller til HovedMEDudvalget,

- at HovedMEDudvalget tager orienteringen om aftale for 2018, og forslag til fordelingsnøgle til efterretning.

Beslutning

Fraværende: Bent Eriksen.

Beskæftigelses - og Sundhedschef Jørgen Erlandsen orienterede om de kommunale virksomhedspraktikker og roste alle der har været involveret i at få løst opgaverne. Der har været rigtig gode og meningsfulde forløb, og det er flot at så mange ansættes efterfølgende.

HovedMEDudvalget tog orienteringen om aftale for 2018 og forslaget til fordelingsnøgle for 2018 til efterretning.

Fordelingsnøglen sendes til orientering til de respektive OMU'er.

Bilag

Fordeling af praktikpladser

Revideret aftale om kommunale praktikker i Skanderborg Kommune 2017.pdf

Punkt 62: Ligestillingsredegørelse 2017

81.00.15-A00-50744-15

Resume

Med denne sag fremlægges ligestillingsredegørelsen til orientering i HovedMEDudvalget.

Sagsfremstilling

Alle Kommuner skal efter ligestillingslovens §5 indberette ligestillingsredegørelse i ulige år.

Formålet med ligestillingsredegørelserne er at gøre status for ligestillingsindsatsen og indsamle god praksis som inspiration til det videre arbejde med ligestilling, både inden for personaleområdet og kerneopgaverne. Ligestillingsredegørelse 2017 beskriver perioden 1. november 2015 - 31. oktober 2017.

Byrådet skal efter ligestillingsloven vedtage kommunens ligestillingsredegørelse, inden den sendes til ministeren for ligestilling. Ligestillingsredegørelsen skal være fremsendt inden 1. november 2017.

Ligestillingsredegørelsen for Skanderborg Kommune er vedhæftet.

Resultaterne af årets ligestillingsredegørelser vil blive offentliggjort på hjemmesiden www.ligestillingidanmark.dk i foråret 2018.

I Skanderborg Kommune lægger vi vægt på at skabe en god arbejdsplads for alle medarbejdere og ledere, uanset køn, alder, uddannelse og etnicitet, arbejdsevne og erhvervs erfaring. Vi lægger vægt på, at der er det bedste match mellem opgaver og de personer, der skal udføre opgaven. HovedMEDudvalget drøfter løbende personalepolitiske temaer relateret til Ligestillingsredegørelsen. F.eks. vil HovedMEDudvalget drøfte håndtering af individuelle behov og livsfaser på HMU-seminar i november måned.

Derfor har vi i ligestillingsredegørelsens afslutning indføjet følgende tekst:

"I Skanderborg Kommune lægger vi vægt på at levere en god kerneydelse. Vi arbejder i dagligdagen med at skabe bedre livsvilkår for borgeren, vi bestræber os på at alle medarbejdere og ledere trives og er engagerede i at skabe værdifulde resultater til fælles bedste - i samspil med hinanden, politikerne og borgerne. Og i at understøtte et lokalt samfund båret af små og større fællesskaber. Personalepolitikken har afsat i 4 kulturforstærkere: Vis tillid, skab relationer, del resurser og tænk nyt. Vi arbejder til stadighed med at værne om og udvikle den kultur, vi ønsker i Skanderborg Kommune og som giver et betydeligt råderum og dermed et vigtigt ansvar i at skabe rammer, som sikrer, at personalepolitikken lever i praksis. Det gælder i forhold til alle uanset køn, alder, uddannelse, etnicitet, arbejdsevne og erhvervs erfaring".

Lovgrundlag

Ligestillingsredegørelsen følger op på ligestillingslovens §4 om, at alle offentlige myndigheder inden for deres område skal arbejde for ligestilling og indarbejde ligestilling i al planlægning og forvaltning. I ligestillingsredegørelsen skal der udelukkende redegøres for ligestilling af kvinder og mænd.

HR-chefen indstiller,

- at HovedMEDudvalget tager orienteringen til efterretning.

Beslutning

HovedMEDudvalget, 10. november 2017, pkt. 62:

Fraværende: Bent Eriksen.

HovedMEDudvalget tog orienteringen til efterretning med følgende bemærkninger:

- at kombinere redegørelsen med det arbejde der skal igangsættes i forhold til livsfaser og bæredygtig arbejdskultur.
- Temaer og processer forelægges til næste møde i HovedMEDudvalget i februar 2018.

Byrådet, 4. oktober 2017, pkt. 187:

Fraværende: Jens Anker Hansen, Frands Fischer og Charlotte Abildgaard Paulsen

Byrådet vedtog,

- at godkende Ligestillingsredegørelse 2017.

Økonomiudvalget, 27. september 2017, pkt. 245:

Økonomiudvalget vedtog at indstille til Byrådet,

- at Ligestillingsredegørelse 2017 godkendes
- at udfordringsretten bruges til at søge ligestillingsredegørelsen afskaffet.

Direktionen, 20. september 2017, pkt. 194:

Direktionen vedtog at tiltræde indstillingen fra HR-chefen.

Direktionen indstiller,

- at udfordringsretten igen bruges til at afskaffe ligestillingsredegørelsen.

Sagen fremsendes til Økonomiudvalget og Byrådet. Efter godkendelse i Byrådet fremsendes sagen til orientering i HovedMEDudvalget.

Bilag

Ligestillingsredegørelse

Punkt 63: HR-chefen orienterer

81.38.04-A00-1-17

Resume

Til orientering.

Fast punkt på dagsordenen.

Sagsfremstilling

AKUTpuljen

HR-chefen orienterer kort om temadag for tillidsrepræsentanter finansieret af AKUT-puljen.

Indstilling

HR-chefen indstiller til HovedMEDudvalget,

- at tage den mundtlige orientering til efterretning.

Beslutning

Fraværende: Bent Eriksen

Temadag AKUTpuljemidler

Runa Brøchner orienterede om at den planlagte temadag for tillidsrepræsentanter, finansieret af AKUT-puljen, vil blive annonceret på Medarbejderportalen og vil blive afholdt primo 2018.

Temaet bliver:

- Bæredygtig arbejdskultur
- God personaleledelse
- Fastholdelse

HovedMEDudvalget tog orienteringen til efterretning.

Punkt 64: Eventuelt og evaluering af dagens møde

81.38.04-A00-1-17

Beslutning

Fraværende: Bent Eriksen

Lisbeth Binderup orienterede om

Teknisk chef

Teknisk chef Helle Hegelund Knudsen har opsagt sin stilling.

I den forbindelse afventer man at opslå stillingen til man har set på eventuelle muligheder for justeringer rent organisatorisk.

Direktionen udviklingsspor 2018

I forlængelse af drøftelsen i pkt. 56, hvor det blev besluttet at høre Unge-rådet om mulighederne for at kommunens skoler kan låne byrådssalen op til byrådsmøderne, foreslog Lisbeth Binderup at HovedMEDudvalget drøftede mulighederne for at lave flere af den slags fælles initiativer, noget hele kommunen kan være fælles om.

HovedMEDudvalget drøftede ideen og havde mange ideer, lige fra fællesskabspris, fælles sportsarrangement, indsamlinger, initiativer i forbindelse med Sølund Festival med mere.

Der var enighed om; at der skal nedsættes en arbejdsgruppe i HMU-regi, som får til opgave at overveje/afklare:

- hvorvidt HovedMEDudvalget selv skal være tovholder på et fælles initiativ/arrangement og/eller bidrage med initiativer
- hvorvidt det skal lægges ud til samtlige arbejdspladser at komme med ideer til et fællesskabsarrangement

Arbejdsgruppen nedsættes til mødet i februar 2018.

Liste over ideer fra dette møde vil blive sendt til den nye arbejdsgruppe.

Evaluering af mødet idag

Der var enighed om, at det har været et godt møde, hvor der har været en fin sammenhæng og råd tråd i forhold til seminaret og det ordinære møde. Gode dialoger og god tid til at komme omkring emnerne.