

REFERAT HovedMED-udvalget d. 08-06-2017

Mødedato Torsdag d. 08. juni 2017 kl. 09:00

Mødested Fælleden 1.Ø.31

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af referat fra den 23. februar 2017.....	3
Godkendelse af dagsorden for det aktuelle møde.....	4
Besøg af kandidat fra Institut for Statskundskab, Aarhus Universitet med speciale om samskabelse :	5
Nyt om arbejdsmiljø.....	6
Personalepolitik- drøftelse af arbejdsgruppens udkast til personalepolitik.....	8
Ledelsesgrundlag.....	10
HMU- seminar den 9. og 10. november 2017.....	12
Ny leverandør til Skanderborg Kommunes Sundhedsklinik.....	15
Vilkår for fællestillidsrepræsentanter i Skanderborg Kommune.....	17
Anvendelse af AKUT- puljen 1.4.2015 - 31.3.2018.....	19
Dialogmøde med Økonomiudvalget.....	20
HR-chefen orienterer.....	21
Kalender 2018 og årshjul.....	22
Eventuelt til det aktuelle møde og evaluering af mødet.....	23
Samarbejde mellem Folkeuniversitet i Århus og Skanderborg Kommune.....	24

Punkt 16: Godkendelse af referat fra den 23. februar 2017

81.38.04-A00-1-17

Beslutning

Referatet blev godkendt.

Punkt 17: Godkendelse af dagsorden for det aktuelle møde

81.38.04-A00-1-17

Beslutning

Dagsordenen blev godkendt.

Punkt 18: Besøg af kandidat fra Institut for Statskundskab, Aarhus Universitet med speciale om samskabelse med Skanderborg Kommune som undersøgelsesfelt

00.16.00-G20-1-17

Resume

HovedMEDudvalget får besøg af kandidat fra Institut for Statsvidenskab, Aarhus Universitet, som har anvendt Skanderborg Kommune som undersøgelsesfelt i speciale "Der skal to til Tango" - Et studie af frontlinjearbejderes villighed til at samskabe med borgere og civilsamfund.

Sagsfremstilling

Kandidat Mathias Heilesen deltager på mødet og holder et oplæg om sit studie "Der skal to til Tango" - Et studie af frontlinjearbejderes villighed til at samskabe med borgere og civilsamfund med Skanderborg Kommune som undersøgelsesfelt.

Med afsæt i oplægget drøfter HovedMEDudvalget de centrale fund i specialet om samskabelse i Skanderborg Kommune - set i et Kommunen 3.0 perspektiv.

Bilag vedlagt.

Indstilling

HR-chefen indstiller:

- at HovedMEDudvalget tager oplæg fra kandidat fra Institut for Statskundskab, Aarhus Universitet om speciale om samskabelse med Skanderborg Kommune som undersøgelsesfelt til efterretning.

Beslutning

Kandidat Mathias Heilesen var forhindret i at deltage i mødet.

HovedMEDudvalget drøftede specialet om "samskabelse i Skanderborg Kommune - set i et Kommunen 3.0 perspektiv".

HovedMEDudvalget tog specialet til efterretning.

HovedMEDudvalget bemærker særligt, at det er vigtigt med fokus på de resourcesvage borgere, som er en del af det store fællesskab og at fagprofessionelle skal bakkes op af frivillige/aktive borgere(ikke udkonkurreres).

Bilag

Rapport til Skanderborg Kommune.pdf

Punkt 19: Nyt om arbejdsmiljø

87.00.10-A21-1-17

Resume

Orientering og drøftelse på arbejdsmiljøindsatsen 1. kvartal 2017

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. Arbejdsmiljøhåndbog

Alle punkter er uddybet i Bilag: Arbejdsmiljøreddegørelse 1. kvartal 2017

AD 1: Samarbejde med arbejdstilsynet

Pr. 1. maj 2017 er der gennemført tilsyn med 179 arbejdspladser.

Status for Skanderborg Kommune er nu, 143  smileys og 7  smileys. Vi har pt. ingen .

AD 2: APV Status

Så er APV kortlægningen færdig. Langt de fleste arbejdspladser, har på nuværende tidspunkt lagt handleplanerne ind i Safetynet. De arbejdspladser, som mangler at få lagt handleplaner ind, er der taget kontakt til. Tilbagemeldingerne er at der arbejdes på at få dem lagt ind.

Inviteret: 4753 medarbejdere, Besvaret: 3468 medarbejdere, Svarprocent: 73 %.

Bilag: Handleplansoversigt pr. problemområde Skanderborg Kommune + Problemhandleplansoversigt Skanderborg Kommune + Skema over alle arbejdsmiljøproblemer Skanderborg Kommune

AD 3: Arbejdsulykker

I 1. kvartal 2017 er der registreret 146 skader, som skyldtes akut psykisk overbelastning og psykisk chok.

Bilag: HMU 1. kvartal 2017

AD 4: Aktuelle Sygefravær

Den aktuelle status på sygefravær i Skanderborg Kommune fremgår af Bilaget: HMU-Rapport 2017 Januar - april. Sygefraværsprocent seneste 12 måneder ligger på 5,44%. Det er en meget lille stigning på 0,03% i forhold til samme periode i 2015/2016.

Tallene for januar til april 2017 er 5,95% og er en stigning i forhold til 2016 januar – april, den var 5,81 %.

Bilag: HMU-rapport - Stabe 11. maj 2017

AD 5: Status på kursus og uddannelse for AMO og MED

I de to første kvartaler i 2017, har vi i samarbejde med Silkeborg Kommune gennemført 2 hold. Vi har selv i samarbejde med PUF gennemført et ekstra hold på Fælleden.

Der har været to temadage omkring mangfoldighed, en temadag og et fyraftensmøde om bæredygtige arbejdskulturer.

I efteråret bliver der udbudt 3 temadage omkring krænkende adfærd i samarbejde med arbejdsmiljøcenteret og under temaet bæredygtige arbejdskulturer planlægges et fyraftensmøde i efteråret.

AD 6: Sundhed i Fællesskab

På grund af manglende data fra klinikken, rykkes dette punkt til næste møde.

AD 7: Sundhedsklinik udbud

Se punktet "ny leverandør til Skanderborg Kommunes sundhedsklinik".

AD 8: Arbejdsmiljøhåndbog

Der bliver udarbejdet en digital arbejdsmiljøhåndbog på medarbejderportalen, som bliver fremlagt på HMU på sidste møde i 2017

Indstilling

HR-chefen indstiller,

- At HovedMEDudvalget tager orienteringen til efterretning

Beslutning

Arbejdsmiljøkonsulent Tina Barløse uddybede arbejdsmiljøredegørelsen for 1. kvartal 2017.

Særligt omkring arbejdsulykker:

Der er registreret en stigning i arbejdsulykker, hvilket primært skyldes, at indberetninger omkring krænkende handlinger er steget.

HovedMEDudvalget efterlyste en opsplitting, således at krænkende adfærd og arbejdsulykker adskilles.

HovedMEDudvalget tog, med ovenstående bemærkning, orienteringen til efterretning.

Bilag

Arbejdsmiljøredegørelse 2. kvartal HMU

Skema over alle arbejdsmiljøproblemer Skanderborg Kommune

Problemhandleplansoversigt per problemområde Skanderborg Kommune

Handleplansoversigt per problemområde Skanderborg Kommune

HMU 1 kvartal 2017

HMU-rapport - Stabe 11. maj 2017

Punkt 20: Personalepolitik- drøftelse af arbejdsgruppens udkast til personalepolitik

00.00.00-P22-1-17

Resume

Personalepolitikken er under revidering. Den nedsatte arbejdsgruppe foreslår en ny Personalepolitik - frem for en revidering af den foreliggende - og at den nye personalepolitik opbygges som øvrige politikker i Skanderborg Kommune. Med sagen indstilles, at HMU drøfter udkast til personalepolitik samt tids-, aktivitets- og behandlingsplan. Herunder at HMU sender personalepolitikken til yderligere kvalificering i LMU'erne.

Sagsfremstilling

Ved møde i Økonomiudvalget den 22. februar 2017 blev der igangsat en revidering af Personalepolitikken i regi af HMU med henblik på at indarbejde de aktuelle innovationsspor fra DIA i politikken. HMU udpegede ved møde den 23. februar 2017 en arbejdsgruppe med to medarbejderrepræsentanter og to lederrepræsentanter til arbejdet med revideringen. Arbejdsgruppen har ved den nærmere gennemgang af Personalepolitikken vurderet, at en mindre revidering ikke er tilstrækkelig, og har formuleret et udkast til en ny Personalepolitik (vedlagt). Arbejdsgruppen søger at få udvidet sit mandat og indstiller til at HMU drøfter udkastet til ny Personalepolitik. Arbejdsgruppen indstiller desuden til, at HMU sender Personalepolitikken til yderligere kvalificering i LMU. Tids-, aktivitets- og behandlingsplan er vedlagt.

Arbejdsgruppens overvejelser i forhold til vedlagte udkast til ny Personalepolitik:

Struktur:

- Personalepolitikken opbygges som øvrige politikker i Skanderborg Kommune med en vision og et strategispor. Visionen har taget farve af såvel Byrådets vision som af DIA.
- Vi har siden kommunesammenlægningen haft værdier som fundament for personalepolitikken i Skanderborg Kommune. Når vi nu bruger ordet kulturforstærker, er det fordi vi har bevæget os væk fra at tale om værdier som et uforanderligt fundament i organisationen. Kulturforstærkerne skal som en opfordring til alle ledere og medarbejdere pege fremad og indgår derfor i visionen på personaleområdet.
- De fire strategispor: Bæredygtig arbejdskultur, God ledelse, Professionel rekruttering og Kompetenceudvikling til hver en tid er udarbejdet ud fra en vurdering af, hvad der er vigtigst at have strategisk fokus på inden for personaleområdet mhp. at leve op til visionen på personaleområdet.
- Der er lagt op til, at der ved siden af personalepolitikken udarbejdes standarder på personaleområdet. Disse nævnes ikke i personalepolitikken for at sikre, at personalepolitikken ikke bliver uaktuel i og med en ny standard bliver udarbejdet. Der vil imidlertid kunne linkes til aktuelle relevante standarder på Medarbejderportalen fra siden med personalepolitikken.
- Indholdsmæssigt er der sigtet på, at personalepolitikken i høj grad er værdibaseret og således beskriver overordnede forståelser af, hvorledes vi når i mål med visionen på personaleområdet inden for de 4 strategispor.

Kommunikation:

- Personalepolitikken udkommer ikke som tryksag men alene som elektronisk dokument på Medarbejderportalen og Skanderborg.dk.
- Med henblik på at kommunikere politikken foreslår arbejdsgruppen, at der efter at Personalepolitikken er godkendt udgives en avis med gode historier omkring, hvorledes Personalepolitikken lever i praksis. I første omgang er det tænkt, at LMU indsamler historier til denne avis, der pt. har arbejdstitlen "Den fælles aVIs".
- Der er planlagt en yderligere drøftelse i arbejdsgruppen omkring, hvorledes Personalepolitikken i følgeskab med ledelsesgrundlaget, der ligeledes er under revidering, samlet kan kommunikeres ud i organisationen.

Procedureretningslinjer:

- 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. Disse retningslinjer er gældende indtil parterne er enige om ændringer heraf. I henhold til reglerne i den kommunale styrelseslov varetager Økonomiudvalget ansvaret for løn- og personaleforhold i Skanderborg Kommune, og det er Økonomiudvalget, der tilrettelægger de politikformulerende og -kontrollerende processer vedrørende personaleområdet. Aktuelt har vi i Skanderborg Kommune ikke procedureretningslinjer ift., hvordan

MED-systemet inddrages i personalepolitikken. Administrationen udarbejder oplæg til procedureretningslinjer for drøftelse af kommunens personalepolitik. Oplægget indstilles til drøftelse i HMU d. 10. november 2017.

- MED-håndbogen stiller desuden krav til retningslinjer vedrørende spørgsmål, der berører arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold. Herunder personalepolitiske principper vedr. arbejdsmiljø-, ligestillings-, familie- og seniorpolitik, ansættelser, afskedigelser og forfremmelser; efteruddannelse; tryghedsforanstaltninger. Disse vil fremadrettet fremgå af standarder på området, der er i overensstemmelse med den overordnede Personalepolitik.

HR-chefen indstiller

HR-chefen indstiller,

- at HMU udvider arbejdsgruppens mandat fra revidering af den eksisterende personalepolitik til udarbejdelse af ny personalepolitik.
- at HMU drøfter arbejdsgruppens overvejelser, udkast til personalepolitik samt tids-, aktivitets- og behandlingsplan.
- at HMU sender Personalepolitikken til yderligere kvalificering i LMU
- at HMU indhenter gode historier til "Den fælles aVIs" i LMU

Beslutning

HovedMEDudvalget, 8. juni 2017, pkt. 20:

HovedMEDudvalget roste oplægget til ny personalepolitik og bemærkede, at det er vigtigt at bevare bilagene og retningslinjerne til personalepolitikken. Bilagene vil fortsat være tilknyttet personalepolitikken og kan således revideres løbende.

HovedMEDudvalget drøftede og godkendte indstillingerne med følgende bemærkninger:

- HovedMEDudvalget besluttede, at personalepolitikken drøftes på det kommende dialogmøde med Økonomiudvalget den 21. juni 2017.
- Ordet/begrebet "kulturforstærkere" blev drøftet indgående. Er det en god idé at bruge det ord? Giver det mening? Skaber det forståelse eller misforståelse? Der var enighed om, at få begrebet til kvalificering i de lokale MEDudvalg i høringsfasen, således at de skal tage stilling til og drøfte ordet "kulturforstærkere", om det giver mening og fremmer forståelsen af udsagnene vis tillid, skab relationer, del resurser og tænk nyt.

Koncernledelsen, 24. maj 2017, pkt. 88:

Koncernledelsen drøftede personalepolitikken. Der fremkom følgende bemærkninger:

- der skal tages udgangspunkt i Byrådets vision, og der henvises ikke til DIA eksplicit
- de 4 kulturforstærkere er ikke visionen, men midlerne til at nå visionen
- Det belyses, hvad der menes med kerneopgaven
- fortællingen om, hvordan vi er gået fra værdier til kulturforstærkere tydeliggøres
- De 3 typer af relationer: borgeren, politikerne og medarbejderne tydeliggøres
- klog ledelse ændres til god ledelse

Der arbejdes videre med personalepolitikken indhold på baggrund af drøftelserne og i henhold til vedhæftede tids-aktivitets- og behandlingsplan.

Bilag

Tids-, aktivitets- og behandlingsplan

revideret 2017 24maj

Punkt 21: Ledelsesgrundlag

81.04.00-A00-1-17

Resume

Ledelsesgrundlaget, som blev formuleret i forbindelse med Projekt Stærk Ledelse i 2013-14, er under revidering. Den nedsatte arbejdsgruppe har udarbejdet et udkast til et revideret ledelsesgrundlag. Dette indstilles til drøftelse i HMU med særlig fokus på den reviderede medarbejderprofil.

Sagsfremstilling

Ledelsesgrundlaget, som blev formuleret i forbindelse med Projekt Stærk Ledelse i 2013-14, er under revidering. 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. HMU udpegede d. 23. februar 2017 to medarbejderrepræsentanter til gruppen. 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.

Arbejdsgruppen har arbejdet med et udkast til et revideret ledelsesgrundlag. Ledelsesgrundlaget er vedlagt i bilag. De væsentligste ændringer er:

- Innovationssporene fra DIA 2017 er indarbejdet i alle profiler.
- Medarbejderprofilen har fået en skærpet profil og overskrifterne er ændret.
- De 6 individuelle lederprofiler suppleres med en ledergruppeprofil i ledelsesgrundlaget, hvor det skal tydeliggøres hvilken rolle og opgave forskellige ledergrupper i Skanderborg Kommune har.

Arbejdsgruppen har udarbejdet et udkast til en revideret udgave af de 6 lederprofiler, som sendes til videre behandling og beslutning jf. vedlagte tids-, aktivitets- og behandlingsplan. På den baggrund vil der bl.a. blive planlagt lederevaluering i 3i1 i efteråret til gennemførelse i foråret 2018. Arbejdsgruppen har derudover udarbejdet et forslag til, hvordan der kan arbejdes videre med at formulere en ledergruppeprofil til ledelsesgrundlaget.

Medarbejderprofil

Arbejdsgruppen har haft en ambition om at medarbejderprofilen fremadrettet vil leve mere bredt i organisationen, end det har været tilfældet hidtil. Medarbejderprofilen er blevet revideret med fokus på at gøre sprogbbruget i profilen mere rettet mod medarbejdere. Det indebærer bl.a. at overskrifterne er ændret således, at det ikke længere er de samme overskrifter i medarbejderprofilen som i de øvrige profiler.

Ledergruppeprofil

Innovationssporet "Det fælles Vi" sætter retningen ift. at skabe en stærkere tværgående sammenhæng i Skanderborg Kommune. Det indebærer et øget fokus på ledelse af tværgående processer og samarbejde. Arbejdsgruppen har på den baggrund valgt at supplere de 6 individuelle profiler med en ledergruppeprofil. Ledergruppeprofiler vil understøtte opbygningen af en tværgående samarbejdspraksis gennem en afklaring af gruppens fælles opgave, ansvar og mål med formulerede retningslinjer for samarbejdet. I DIA 2017 sættes der fokus på, at der blandt kontraktholdere skal udvikles nye faglige fællesskaber i opgaveløsningen.

Ledergruppeprofilen er forsat under udvikling. Tanken er, at der skal foregå en proces i 2. halvår 2017-1. halvår 2018 omkring ledergruppeprofilen i de forskellige ledergrupper. En proces der også gerne skulle tjene til at udvikle ledergrupperne i Skanderborg Kommune.

HR-chefen indstiller,

at HMU drøfter arbejdsgruppens udkast til et Ledelsesgrundlag med særlig fokus på medarbejderprofilen.

Beslutning

HovedMEDudvalget drøftede udkastet og havde følgende bemærkninger:

- Indledningen i ledelsesgrundlaget er yderst fornuftigt skrevet.

Medarbejderprofilen:

- Medarbejderen er åben for kompetenceudvikling: Formuleringen skal være skarpere fx. medarbejderen udvikler sine kompetencer.
- Medarbejderen løser opgaver i dialog med borgerne: Bør ændres til "sammen med borgerne" (den fagprofessionelle hjælper borgeren med at finde egne ressourcer)
- Personligt lederskab: Medarbejderen "leder opad" - skal spille lederen god - dialog opad.

Bilag

Ledelsesgrundlag - samlet

Tids-, aktivitets og behandlingsplan

Punkt 22: HMU- seminar den 9. og 10. november 2017

81.38.04-G20-1-17

Resume

Til drøftelse.

HovedMEDudvalget afholder sit årlige 24 timers seminar den 9. og 10. november 2017. Det er tidligere på et møde i HovedMEDudvalget blevet besluttet, at dag 1 bruges til drøftelse af et eller flere aktuelle emner, og at dag 2 bruges til afholdelse af et ordinært HMU-møde.

Sagsfremstilling

HovedMEDudvalget skal på den første dag på 24-timers seminar drøfte et eller flere aktuelle emner, der er på dagsordenen i Skanderborg Kommune.

Når HovedMEDudvalget tager afsted den 9. og 10. november 2017, har følgende aktuelle emner været dagsordenssat.

DIA 2018

Hvert år i uge 43 udgiver Direktionen DIA, som udstikker kursen for hele organisationens udvikling. Det sker ved at sætte rammen for de udviklingsmål, som kontrakt- og aftaleholdere skal udarbejde i deres kontrakter og aftaler for 2018.

De tre innovationsspor DIA 2017 har fokus på tre overordnede, værdiprægede spor:

Fremtidens Folkestyre – vores relationer til folkestyret (politikere og Borgerrepræsentation) Kommunen 3.0 – vores relationer til borgerne

Det Fælles Vi – vores relationer til hinanden

På nuværende tidspunkt kendes indholdet i DIA 2018 ikke.

Ledertræf 8. november

Ledertræf 2017 skal være med til at understøtte fokus fra de 3 innovationsspor: ”Fremtidens folkestyre”, ”Kommunen 3.0” og ”Det fælles Vi” fra DIA 2017.

Det er centralt, hvordan man som leder kan sikre, at udviklingsindsatsen i fællesskaberne skaber den ønskede værdi og udbytte og får skabt de rette og bedste betingelser for samarbejde. Det bliver også centralt, hvordan man som leder skaber udvikling i fællesskaber, der understøtter rammen udstukket i DIA.

Det kalder på en ledelsesform, der faciliterer samarbejde og arbejder med ”Det fælles Vi”. Lederen skal udøve ledelse, som understøtter samarbejde på tværs, innovation og nytænkning blandt samarbejdspartnerne. Fokus vil være på ledelse af processer, der sigter mod en række forskellige samarbejdspartneres handling for at udvikle og nå en fælles målsætning.

Temaet for dette års ledertræf er ”Ledelse i fællesskaber”.

Med afsæt i den aftalte ramme på koncernledelsesmødet vil fokus på Ledertræf 2017 være viden, inspiration, vidensdeling og sparring omkring, hvordan den enkelte leder er bevidst om sin lederrolle i at understøtte udvikling i fællesskaber. Hensigten er yderligere, at Ledertræf 2017 giver nogle værktøjer, som lederne kan tage med hjem og bruge aktivt for at understøtte udvikling i fællesskaber.

Personalepolitik

En ny personalepolitik er undervejs og har på tidspunktet for HMU-seminaret været forelagt HMU både den 8. juni 2017 og ved dialogmøde med direktionen og økonomiudvalget d. 21. juni 2017. Personalepolitikken vil desuden have været i høring i LMU.

Personalepolitikken sætter sammen med ledelsesgrundlaget og MED-aftalen rammer for hvordan ledere og medarbejdere i fællesskab løser kerneopgaven. Personalepolitikken bygger på visionen for personaleområdet og kulturforstærkerne vis tillid, skab relationer, del resurser og tænk nyt, der set i sammenhæng udgør et værdimæssigt fundament for samarbejdet mellem ledere og medarbejdere i Skanderborg Kommune. Personalepolitikken understøtter Byrådets vision og DIA.

Personalepolitikken er pt. planlagt til at skulle drøftes ved det ordinære møde i HMU d. 10. november 2017 inden godkendelse i Økonomiudvalget og Byrådet.

Ledelsesgrundlaget Stærk Ledelse

Ledelsesgrundlaget er under revision på baggrund af nye innovationsspor i DIA 2017. Det betyder en mindre revision af de 5 lederprofiler, der indgår i lederevalueringen og en mere omfattende revision af medarbejderprofilen. Arbejdsgruppen vil desuden komme med et oplæg til hvordan medarbejderprofilen i højere grad kan sættes i spil i organisationen. Endelig forventes ledelsesgrundlaget at introducere en ledergruppeprofil, der skal være med til at sætte fokus på at ledelse også indebærer stærke ledergrupper. Det reviderede ledelsesgrundlag forventes godkendt i direktionen d. 23. august 2017.

Deltagelse i forskningsprojekt om udvikling af værktøjer til håndtering af stressramte medarbejdere

Der er igangsat et forskningsprojekt, der omhandler udvikling og afprøvning af forskningsbaserede og praksisnære værktøjer til at forebygge stressrelateret sygefravær og håndtere stressreaktioner hos medarbejdere

Ny forskning viser, at, mange stress-sygemeldinger i sidste ende er et resultat af en skjult skamfølelse, som kan ødelæge relationerne på arbejdspladsen ved at indebære fejlkommunikation og misforståelser. Det kræver et helt nyt syn på, hvordan vi kan håndtere stressreaktioner og forebygge stressrelateret sygefravær. Formålet med projektet er i forlængelse heraf at udvikle og afprøve helt nye redskaber til at forebygge stressrelateret sygefravær, der skal klæde både ledere og medarbejdere på til at tage højde for de forskellige følelsesmæssige reaktioner på forandringer på de kommunale arbejdspladser

Projektet skal derfor udvikle og afprøve nye håndteringsstrategier og kommunikations- og læringsværktøjer, som kan hjælpe ledere såvel som medarbejdere til, hvordan de forebygger stress og håndterer forskellige reaktionsformer.

Projektet vil omsætte eksisterende forskningsviden på feltet til konkrete praksisnære forskningsbaserede værktøjer til leder, kollegaer og medarbejder gennem et udviklings og

afprøvningsforløb i 3 kommuner, hvor Skanderborg Kommune formentlig vil være en af dem.

Projektets varighed er: medio juni 2017- medio december 2019, dvs. 2 ½ år.

Formanden indstiller til HovedMEDudvalget

HR-chefen indstiller

- at drøfte de forelagte forslag som emner til dag 1 på HovedMEDudvalgets seminar den 9. og 10. november 2017

Beslutning

Fraværende: Jette Risager.

HovedMEDudvalget drøftede de forelagte forslag til emner på seminaret.

Der var bred enighed om igen at arbejde med temaet/emnet "Bæredygtige arbejdskulturer".

HR afdelingen udarbejder oplæg til seminarets 1. dag.

Punkt 23: Ny leverandør til Skanderborg Kommunes Sundhedsklinik

81.34.00-P30-1-16

Resume

Til orientering.

Med denne sag orienteres HMU om valg af leverandør til ”levering af Sundhedsklinik med behandlingstilbud og forebyggende indsatser til Skanderborg Kommune”.

Sagsfremstilling

Skanderborg Kommune har været i udbud med ” levering af Sundhedsklinik med behandlingstilbud og forebyggende indsatser”. Opgaven har været forankret i Forsikringsteamet, der finansierer sundhedsklinikken via forsikringsrådets forebyggelsesmidler.

Direktionen besluttede på møde 11. maj 2016 at nedsætte en arbejdsgruppe til evaluering af de indkomne tilbud. Arbejdsgruppen bestod af:

- 2 arbejdsmiljø repræsentanter fra HMU (Anne Berggreen og Martin A. Hansen)
- Tina Barløse, arbejdsmiljøkoordinator og driftsansvarlig for den nuværende sundhedsklinik
- Lisette Rosenstand, faglig leder af Forsikringsteamet og kontraktansvarlig for den nuværende sundhedsklinik.

Ved tilbudsfristens udløb havde Skanderborg Kommune modtaget to tilbud fra:

- Odder Fysioterapi & Træning ApS
- Falck Healthcare A/S.

Valget er faldet på Falck Healthcare A/S, da Odder Fysioterapi & Træning ApS blev kendt ukonditionsmæssig.

Falck Healthcare A/S har fået opgaven med at drive Skanderborg Kommunes Sundhedsklinik fra 1. juni 2017 med en løbetid på 3 år. Kontrakten kan forlænges i 2 gange 12 måneder.

Den årlige udgift til drift af sundhedsklinikken (hovedydelsen) er 1.550.000 kr. I vedhæftede bilag ses, hvilke ydelser, der er givet tilbud på samt evaluering af vindende tilbud.

Den nuværende aftale med sundhedsklinik har haft en bredere vifte af tilbud (hovedydelse) til medarbejderne i Skanderborg Kommune. Af økonomiske årsager har direktionen på møde den 11. maj 2016 imødekommet Forsikringsteamets ønske om at skære ned på tilbuddene (hovedydelse) i sundhedsklinikken i den nye aftale.

Nedskæringen sker på baggrund af et ønske om at forsikringsrådets forebyggelsesmidler kan afsættes til andre forebyggende tiltag i kommunen og af budgetmæssige årsager.

Det betyder, at hovedydelsen i den nye aftale omfatter et tilpasset behandlingsniveau (fysioterapi, kiropraktik og holdundervisning) samt at supplerende behandlingsformer er tilbudt som optioner.

Når den nye aftale har været i drift i en periode, vil Forsikringsteamet vurdere, om der er behov for at tage dele af optionerne i brug samt om dette vil være økonomisk forsvarligt.

Indstilling

HR-chefen indstiller,

- at orientering om valg af leverandør til levering af Sundhedsklinik med behandlingstilbud og forebyggende indsatser til Skanderborg Kommune tages til efterretning.

Beslutning

HovedMEDudvalget, 8. juni 2017, pkt. 23:

Fraværende: Jette Risager.

HovedMEDudvalget tog orienteringen til efterretning.

Mail af den 31. maj 2017 vedhæftes referatet.

Direktionen, 10. maj 2017, pkt. 106:

Fraværende: Lone Rasmussen

Direktionen tog orienteringen til efterretning.

Sagen fremsendes til HovedMEDudvalget.

Bilag

Bilag - Ny leverandør til Skanderborg Kommunes Sundhedsklinik

VS: Tilpasninger i Sundhedsordningen fra den 1. juni 2017

Punkt 24: Vilkår for fællestillidsrepræsentanter i Skanderborg Kommune

81.01.08-A00-2-17

Resume

På HovedMEDUdvalgsrådet den 23. februar 2017 blev der under punkt 7. Opfølgning på analyse af MED-organisationen i 2016 besluttet, at der skulle igangsættes en afdækning af vilkår for fællestillidsrepræsentanterne (FTR) med henblik på at skabe et fælles udgangspunkt, idet de ikke fremgår af bilag 6 til LokalMEDaftalen. Med afsæt heri er alle FTR kontaktet vedrørende deres vilkår, og på den baggrund er der udarbejdet et samlet overblik. Der gives i sagen en orientering om, hvad afdækningen viser.

Sagsfremstilling

Lokalaftalen for Skanderborg Kommune har fastlagt en ramme for de medarbejdervalgte repræsentanternes arbejdsvilkår.

Takster	Timer pr. år
Grundtakst som tillidsrepræsentant, inklusive deltagelse i LMU	120
Tillidsrepræsentant pr. ansat inden for fagområdet	3,5
Forhandlingskompetence NY løn eller arbejdstidsaftaler pr. ansat inden for fagområdet	1
Medlem af HMU	70
Næstformand i HMU	40
Medlem af permanent koordinerende tværgående MED-udvalg	48
Næstformand i koordinerende tværgående MEDudvalg	40
Næstformand i LMU	20
Medlem af LMU	Fornøden tid
Grundtakst for FTR, som ikke i forvejen er valgt som TR	200

Vilkårene i aftalen forudsættes fastlagt i særskilte forhandlinger mellem Skanderborg Kommune og de forhandlingsberettigede organisationer. Derfor er den enkelte FTR kontaktet for at skabe en afdækning af deres vilkår. I vedhæftede bilag er de forhandlede vilkår for den enkelte FTR opstillet.

HR-chefen indstiller

HR-chefen indstiller,

- at orientering om forhandlet vilkår for fællestillidsrepræsentanter tages til efterretning.
- at det drøftes, hvorvidt orienteringen om de forhandlede vilkår giver anledning til justeringer.

Beslutning

HovedMEDudvalget, 8. juni 2017, pkt. 24:

Fraværende: Jette Risager.

HovedMEDudvalget tog orienteringen til efterretning med følgende bemærkninger:

Medarbejdersiden undrede sig over beregningsmetoden. Hvorfor er beregningen på timer lavet ud fra 52 uger?

Der mangler en kolonne i forhold til de situationer, hvor FTR også fungerer som TR på en arbejdsplads.

Der skal forhandles en ny MEDaftale i 2018. Kommentarerne tages med i det fremadrettede arbejde.

Koncernledelsen, 24. maj 2017, pkt. 89:

Koncernledelsen tog orienteringen til efterretning.

Bilag

Oversigt over vilkår for FTR i Skanderborg Kommune

Punkt 25: Anvendelse af AKUT- puljen 1.4.2015 - 31.3.2018

81.03.00-G01-26144-15

Resume

Med denne sag drøfter HovedMEDudvalget anvendelse af uforbrugte midler fra AKUT-puljen for perioden 1. april 2015 - 31. marts 2018.

Sagsfremstilling

Ved overenskomstforhandlingerne er det aftalt, at der afsættes én øre pr. ATP-pligtig time til lokale formål. Disse midler bliver i kommunen i en lokal pulje og kan anvendes efter aftale mellem kommunens tillidsrepræsentanter og kommunens ledelse i HovedMEDudvalget.

Den lokale pulje anvendes til lokale aktiviteter for tillidsrepræsentanter, der lokalt er enighed om:

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

Senest den 1. maj i året efter en overenskomstperiodes udløb skal de lokale parter i kommunen indsende et regnskab til de centrale parter over anvendelse af de midler, der er afsat i overenskompsperioden. Eventuelle uforbrugte midler, der ikke er aftalt anvendt, indbetales til AKUT-fonden.

I perioden 1. april 2015 - 31. marts 2018 udgør den lokale AKUT-pulje i Skanderborg Kommune ca. 287.000 kr.

Der har været afholdt en række temadage for tillidsrepræsentanter i rollen som bisidder og en temadag om bæredygtige arbejdskulturer med finansiering af tillidsrepræsentanternes deltagelse.

Der er uforbrugte midler på ca. 75.000 kr. tilbage til udmøntning inden udgangen af marts 2018.

Indstilling

HR-chefen indstiller:

- at HovedMEDudvalget drøfter konkrete forslag til anvendelse af uforbrugte midler på ca. 75.000 kr. til udmøntning inden udgangen af marts 2018.

Beslutning

Fraværende: Jette Risager.

Det blev foreslået, at tillidsrepræsentanterne tilbydes det samme kursus/temadag som lederne har deltaget i, omkring personaleledelse, ledelsesret og pligt, og hvordan sager med medarbejdere håndteres ledelsesmæssigt.

FTR Elisabeth Skousen har overværet en af temadagene i foråret 2017 og foreslår, at tillidsrepræsentanterne tilbydes et lignende kursus.

HovedMEDudvalget delegerede det videre arbejde til Regitse Rans og Runa Brøchner.

Punkt 26: Dialogmøde med Økonomiudvalget

81.38.04-A00-1-17

Resume

HovedMEDudvalget drøfter eventuelle emner til dialogmøde med Økonomiudvalget.

Indstilling

Formandsskabet indstiller,

- at HovedMEDudvalget drøfter emner til dialogmødet med Økonomiudvalget.

Beslutning

Fraværende: Jette Risager

HovedMEDudvalget besluttede under pkt. 20 - Personalepolitikken, at arbejdsgruppens udkast drøftes på dialogmødet med Økonomiudvalget.

Punkt 27: HR-chefen orienterer.

81.38.04-A00-1-17

Resume

Til orientering.

Fast punkt på dagsordenen.

Indstilling

HR-chefen indstiller til HovedMEDudvalget

- at tage den mundtlige orientering til efterretning.

Beslutning

Fraværende: Jette Risager.

AC-praktik

Skanderborg Kommune ønsker fremover at oprette AC-praktikpladser for kandidatstuderende, hvor der, som led i deres uddannelsesforløb, indgår praktik.

Andre medarbejdergrupper har på nuværende tidspunkt mulighed for at komme i praktik, herunder kontorelever, sygeplejersker, pædagoger og socialrådgivere.

Koncernledelsen skal drøfte AC-praktik på et af de kommende møder.

Effektiviseringstiltag

HovedMEDudvalget vil få en orientering på mødet i september 2017.

Der arbejdes på to fronter:

1. Det skal være lettere at være decentral leder.

Mere konkret går projektet ud på at undersøge, hvilke administrative opgaver og procedurer, der er særligt udfordrende for de decentrale ledere og på baggrund heraf opstille konkrete forslag til forenkling. Som en del af projektet kan der også iværksættes konkrete prøvehandlinger, f.eks. i forhold til et 'rejsehold', der tager rundt til udvalgte enheder og helt konkret hjælper med at forenkle udvalgte emner og skabe en fælles dialog om forbedring af arbejdsgange og samarbejdsflader. Der er tale om administrative opgaver bredt forstået: F.eks. økonomi, løn og personaleopgaver, men også andre administrative opgaver, der er funderet i de enkelte faglige områder. Den nærmere afgrænsning fastlægges som en del af projektet.

2. Personlig lean.

Der vil blive udbudt forskellige moduler primært målrettet administrative medarbejdere og ledelse.

HovedMEDudvalget tog orienteringen til efterretning.

Punkt 28: Kalender 2018 og årshjul

81.38.04-A00-1-17

Resume

Til orientering.

Møder for HovedMEDudvalget i 2018 samt foreløbigt årshjul for april kvartal 2017 til januar kvartal 2018.

Sagsfremstilling

Mødekalender

Mødeplan for HovedMEDudvalget er sammen med den administrative mødekalender blevet drøftet i Direktionen.

Den administrative mødekalender, herunder HMU møderne, er fastlagt så møderne, temadage mv ligger så hensigtsmæssigt som muligt i forhold til hinanden.

Torsdag den 22. februar 2018 kl. 9.00 - 12.00 - ordinært møde

Torsdag den 7. juni 2018 kl. 9.00 - 12.00 - ordinært møde

Onsdag den 20. juni 2018 kl. 15.00 - 16.00 - dialogmøde med Økonomiudvalget

Torsdag den 23. august 2018 - budgetseminar

Torsdag den 6. september 2018 kl. 9.00 - 12.00 - ordinært møde

Tirsdag den 25. september 2018 - høring budget

Onsdag den 15. november 2018 kl. 12.00 24 timers seminar

Torsdag den 16. november 2018 kl. 9.00 - 12.00 - ordinært møde

Møderne lægges ind i HMUmedlemmernes kalender og dagsorden udsendes 1 uge inden mødet.

Årshjul

Der er udarbejdet et "levende" årshjul for april kvartal 2017 til januar kvartal 2018, som vil blive vedlagt HMU dagsordenen på hvert møde med de tilføjelser og ændringer der sker i løbet af året.

Årshjulet vedlægges som bilag.

Indstilling

Formanden indstiller til HovedMEDudvalget

- at tage mødeplanen til efterretning.
- at godkende forslag til model for årshjul.

Beslutning

Fraværende: Jette Risager.

HovedMEDudvalget tog mødeplanen til efterretning og godkendte forslag til årshjul.

Bilag

Årshjul 2017 - april kvartal

Punkt 29: Eventuelt til det aktuelle møde og evaluering af mødet

81.38.04-A00-1-17

Beslutning

Fraværende: Jette Risager.

HovedMEDudvalget var enige om at mødet havde været meget dynamisk med en god dialog.

Mødestedet blev kort drøftet.

Punkt 30: Samarbejde mellem Folkeuniversitetet i Århus og Skanderborg Kommune

81.04.00-A00-4-17

Resume

Skanderborg Kommune har modtaget en invitation fra Folkeuniversitetet i Århus til et samarbejde, der styrker fællesskabet på arbejdspladsen, og som giver kompetente og handlekraftige medarbejdere.

Sagsfremstilling

Samarbejdet giver mulighed for, at Skanderborg Kommune for et relativt lille beløb kan tilbyde medarbejdere forelæsningsrækker på Folkeuniversitetet. Et samarbejde, der kan støtte op om det gode fællesskab og arbejdsmiljø, hvor medarbejdere er dygtige, motiverede og inspirerede.

Fakta om ordningen:

- Der betales kun for antal tilmeldte forelæsninger og maks op til det afsatte beløb.
- Medarbejdere kan frit vælge mellem 20-50 forelæsninger, alt efter hvad der udvælges i programmet hvert semester.
- Der er tale om efteruddannelse og skal ses som et medarbejdergode.
- Forelæsningerne er forskningsbaserede, idet mange hundrede forskere er med i programmet i hvert semester.

Folkeuniversitetet er åbne for alle borgere. Når halvårs programmerne er færdigplanlagt, udvælger Skanderborg Kommune forelæsninger, som tilbydes medarbejderne i et elektronisk program.

Der er til sagen vedhæftet henvendelsen fra Folkeuniversitetet og kursusprogram. Der er også vedhæftet eksempel fra Ringkøbing-Skjern Kommune i forhold til, hvordan de anvender ordningen.

Ideen er at give medarbejderne et tilbud, der føles som både et personalegode og som samtidig også giver reelle kompetencer, som kan bruges i det daglige arbejde.

Forløbene ligger enten en sen eftermiddag, aften eller i weekenden. Skanderborg Kommune betaler kursusafgift, og medarbejderne investerer deres fritid.

Medarbejderen kan tilmelde sig ét forløb pr. halvår -uanset om det er på én forelæsning eller en møderække. Kommunen afsætter et fast beløb pr. halvår til dækning af medarbejdernes tilmeldinger.

Folkeuniversitetet tager sig af det praktiske og dækker udgifter til planlægning og afvikling af undervisningen.

Input til indholdet til programmet er velkomne. F.eks. kunne Skanderborg Kommune byde ind med oplæg om Kommunen 3.0.

Økonomi

En enkelt forelæsning koster i gennemsnit 120 kr.. Det vil sige, at et forløb på 5 forelæsninger koster 600 kr.

I prøveperioden afsættes 75.000 kr. af centrale midler.

Kommunen betaler kun for de beløb, der reelt er tilmeldte for.

Lovgrundlag

Folkeuniversitetet er en statslig non-profit organisation, der samarbejder tæt med universiteter og forskningscentre om at udbyde forelæsningsrækker, der præsenterer nyeste forskning inden for blandt andet samfundsvidenskab, sundhedsvidenskab, pædagogik, kulturforståelse samt forskning i ledelse og kommunikation.

Folkeuniversitetet skal ifølge loven formidle forskningens resultater og metoder og dermed styrke demokratiet og det aktive medborgerskab.

Indstilling

HR-chefen indstiller,

- at Skanderborg Kommune indgår i et samarbejde med Folkeuniversitetet i Århus i en prøveperiode fra den 1. september 2017
- at i forsøgsperioden sker finansieringen med centrale midler på 75.000 kr.

Beslutning

HovedMEDudvalget, 8. juni 2017, pkt. 30:
Fraværende: Jette Risager.

HovedMEDudvalget tog orienteringen til efterretning.

Koncernledelsen, 24. maj 2017, pkt. 90:

Koncernledelsen understøtter samarbejdet med Folkeuniversitetet i Århus med følgende bemærkninger:

- som udgangspunkt bruger medarbejderne egen tid.
- forsøgsperioden finansieres med centrale midler på 75.000 kr.

Sagen fremsendes til orientering i HovedMEDudvalget.

Bilag

Ringkøbing-Skjern Kommune_FUf2017.pdf

VS: Giv medarbejderne mulighed for forskningsbaseret efteruddannelse