

# REFERAT HovedMED-udvalget d. 22-02-2024

**Mødedato** Torsdag d. 22. februar 2024 kl. 08:00

**Mødested** 1.S.06

# Indholdsfortegnelse

Velkomst til nye medlemmer af hovedMED-udvalget.....	3
Godkendelse af referat fra sidste møde i hovedMED-udvalget.....	4
Godkendelse af dagsorden samt tids- og procesplan for ordinært møde i hovedMED-udvalget.....	5
Nyt fra arbejdsmiljø.....	6
Evalueringsrapport af Personalepolitik og drøftelse af ligestillingspolitik.....	9
En fremtid med fuldtid – forslag om ny runde.....	12
Kommissorium for udarbejdelse af uddannelsesstrategi for velfærdsområderne.....	16
Revideret Seniorretningslinje.....	19
Budgetprocessen for Budget 2025-2028.....	23
Opfølgning på hovedMED-udvalgets seminar.....	25
Evalueringsrapport af MED-grunduddannelsen.....	27
Inddragelse af tillidsrepræsentanten i forbindelse med nyansættelser.....	30
Kort status på personalesporet i arbejdet med etableringen af Ejendomscenteret.....	32
Opfølgning på DUS 2024-25 og udviklingsarbejdet i klyngerne.....	34
Orientering om opfølgning på forslag jævnfør udfordringsret og -pligt i DUS 2023.....	37
Den økonomiske situation i Skanderborg Kommune.....	42
Nyt fra Chef for Byrådssekretariatet og HR.....	43
Orientering fra medarbejderrepræsentanterne i hovedMED-udvalget.....	44
Orientering fra Feriefonden.....	45
Årlig redegørelse for whistleblowerordningen.....	48
Årshjul for hovedMED-udvalget 2024.....	50
Eventuelt og evaluering af det ordinære møde i hovedMED-udvalget.....	51

# **Punkt 1: Velkomst til nye medlemmer af hovedMED-udvalget**

81.38.04-A00-1-24

## **Resume**

HovedMED-udvalget skal med dette punkt byde velkommen til nye medlemmer af hovedMED-udvalget.

## **Sagsfremstilling**

HovedMED-udvalget skal med dette punkt byde velkommen til nye medlemmer af hovedMED-udvalget:

- Christian Boslev Degn er nyvalgt medarbejderrepræsentant.

## **Indstilling**

Formanden indstiller,

- at hovedMED-udvalget tager orienteringen til efterretning.

## **Beslutning**

Fraværende: Lone Rasmussen, Asbjørn Friis Jensen, Ditte Houstin Tønnies.

HovedMED-udvalget tog orienteringen til efterretning.

## **Punkt 2: Godkendelse af referat fra sidste møde i hovedMED-udvalget**

81.38.04-A00-1-24

### **Resume**

HovedMED-udvalget skal godkende referatet fra det seneste ordinære møde i hovedMED-udvalget den 17. november 2023.

### **Sagsfremstilling**

HovedMED-udvalget skal godkende referatet fra det seneste ordinære møde i hovedMED-udvalget den 17. november 2023.

### **Indstilling**

Formanden indstiller,

- at hovedMED-udvalget godkender referatet fra det seneste ordinære møde i hovedMED-udvalget den 17. november 2023.

### **Beslutning**

Fraværende: Lone Rasmussen, Asbjørn Friis Jensen, Ditte Houstin Tønnies.

HovedMED-udvalget godkendte referatet fra det seneste ordinære møde i hovedMED-udvalget den 17. november 2023.

## **Punkt 3: Godkendelse af dagsorden samt tids- og procesplan for ordinært møde i hovedMED-udvalget**

81.38.04-A00-1-24

### **Resume**

HovedMED-udvalget skal godkende dagsorden samt tids- og procesplan for ordinært møde i hovedMED-udvalget.

### **Sagsfremstilling**

HovedMED-udvalget skal godkende dagsorden samt tids- og procesplan for ordinært møde i hovedMED-udvalget.

Tids- og procesplan er vedlagt som bilag.

### **Indstilling**

Formanden indstiller,

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

### **Beslutning**

Fraværende: Lone Rasmussen, Asbjørn Friis Jensen, Ditte Houstin Tønnies.

HovedMED-udvalget godkendte dagsorden samt tids- og procesplan for det ordinære møde i hovedMED-udvalget.

### **Bilag**

Tids- og procesplan - februar 2024

## Punkt 4: Nyt fra arbejdsmiljø

87.00.10-A21-1-17

### Resume

HovedMED-udvalget orienteres under dette punkt om status på arbejdsmiljøindsatsen 4. kvartal 2023.

### Sagsfremstilling

HovedMED-udvalget orienteres under dette punkt om status på arbejdsmiljøindsatsen 4. kvartal 2023, herunder følgende:

1. Status Arbejdstilsynet
2. Status registrering af krænkende episoder
3. Udvikling i sygefraværet pr. 1. januar 2024

#### Ad. 1) Status Arbejdstilsynet

Arbejdstilsynet er i gang med at få nyt selvbetjeningssystem og de oplever pt. "tekniske problemer", som påvirker selvbetjeningsløsningen, som ikke kan anvendes pt. Inden selvbetjeningsløsningen lukkede ned var det muligt at trække en liste over kommunens smileys, dog ikke årsagen til de enkelte påbud. Oversigten fremgår herunder:

- 53 grønne smiley
- 4 gule Smiley
  - Botilbud Kjærsholm
  - Entreprenøraftdelingen
  - Niels Ebbesen Skolen
  - Specialcenter Baunegården
- 0 røde smiley
- 124 "grå" (det er arbejdspladser det ikke har haft besøg i 5 år).

#### Ad. 2) Status registrering af krænkende episoder

Forventningen er, at systemet til registrering af krænkende episoder er klar 1. marts 2024. Frem til 31. juni 2024 vil Insubiz ligeledes være åbent.

Der vil blive udsendt mail med information og vejledning til arbejdsmiljøorganisationen.

#### Ad 3) Udvikling i sygefraværet pr. 1. januar 2024

Rapport over Skanderborg Kommunes sygefravær er vedhæftet som bilag.

Det samlede sygefravær pr. 1. januar 2024 udgør 7,0 % for perioden 1. januar 2023 - 31. december 2023. Til sammenligning udgjorde sygefraværet pr 1. januar 2022 til 31. december 2022 6,5 %. Det er således samlet set en mindre stigning i sygefraværet for 2023. Der har været en markant stigning i fraværet i november og december 2023.

Sygefraværet for de seneste 12 måneder (januar 2023 - december 2023) svarer til 297,2 fuldtidsstillinger og 78.856 fraværsdage.

Korttidssygefraværet (0-14 dage) udgør 57 % pr. 1. oktober 2023, og udgør fortsat den største del af det samlede sygefravær.

På Børn og Unge-området var sygefraværet nogenlunde konstant på 6,9 % i 2023, hvilket er en lille stigning på 0,4 % siden 2022. Som det ses af den vedhæftede rapport er spredningen stor og særligt Daglejeren og de selvejende institutioner har et højt fravær, som kan skyldes langtidssygdom.

Skoleområdet har ligeledes haft en stigning og skolerne har ligeledes en stor spredning.

I Sundhed, Omsorg og Handicap er der fortsat en stigende tendens i handicapområdet, hvor sygefraværet udgør 9,1 % i perioden 1. januar 2023 - 31. december 2023. Til sammenligning udgjorde sygefraværet for samme periode i 2022 7,9 %. Sølund er således steget med 0,9 % og Skanderborg Fællesskaberne med 1,8 %.

Kontraktholderne på Sølund og Skanderborg Fællesskaberne er kontaktet med henblik på afdækning af fraværet og eventuelle tiltag. Personalejuridisk afdeling understøtter lederne i de konkrete fraværssager.

På ældreområdet er det sket et lille fald, hvilket blandt andet skyldes et fald i Plejedistrikt Hørning på 4 %, et mindre fald i Plejedistrikt Skanderborg. Plejedistrikt Ry er steget med 3 % i perioden og i Vores Køkken ses ligeledes en stigende tendens.

Personalejuridisk afdeling kontakter løbende kontraktholderområderne med henblik på understøttelse generelt og kontakter ligeledes kontraktholderområderne i forhold til medarbejdere med langtidsfravær - også med henblik på understøttelse i de konkrete sygesager. I løbet af 2024 vil der blive sat fokus på hyppigt fravær.

## **Indstilling**

Chef for Byrådssekretariatet og HR indstiller,

- at hovedMED-udvalget tager orientering om status på arbejdsmiljøindsatsen 4. kvartal 2023 til efterretning.

## **Beslutning**

Fraværende: Lone Rasmussen, Asbjørn Friis Jensen, Ditte Houstin Tønnies.

Arbejdsmiljøleder Tina Barløse orienterede om, at årsstatistik for arbejdsskader kommer på til hovedMED-udvalgets møde 30. maj 2024. Der kommer en app-løsning til indberetning af krænkende episoder. Arbejdsmiljørepræsentanten og arbejdsmiljøgruppen får derved en anden rolle og opgave. Arbejdsgruppen er opmærksom på vigtigheden af information om den nye løsning samt tilgængelighed for de medarbejdere, som ikke har en arbejdstelefon. Der vil blive sendt information ud til alle arbejdspladser. De enkelte arbejdsmiljøgrupper skal være opmærksomme på, at der kommer en ekstra opgave med den nye app, der fremadrettet vil ligge ved dem. De skal være opmærksomme på de krænkende episoder, der bliver meldt ind henset til arbejdet med at følge op og undersøge om den indberettede krænkende episode bliver til en arbejdsskade. I så fald skal den oprettes i InsuBiz. Den krænkende episode bliver til en arbejdsskade, hvis der er fravær udover skadesdagen, hvis der er behov for behandling eller hvis episoden er politianmeldt.

Til status på sygefravær oplyste chef for Byrådssekretariatet og HR Henrik Rosenlund Knudsen, at missionsklynge 5 bl.a. arbejder med prøvehandling inden for arbejdet med håndtering af sygefravær, og hvordan der kan arbejdes med det på tværs, også i forhold til at dele de gode erfaringer. Foreløbigt er der givet tilsagn om prøvehandling på to arbejdspladser. Missionsklyngerne er etableret som en del af DUS 2024-25, som er nærmere beskrevet under punkt 14 om Opfølgning på DUS 2024-25 og udviklingsarbejdet i klyngerne.

Afdelingsleder Helle Mohr Therkildsen oplyste, at der er forskellige andre drøftelser og tiltag. Afledt af flere henvendelser vedrørende lægens tilbagemelding på mulighedserklæringen er samarbejdet om mulighedserklæringer sat på dagsorden til møde i Kommunalt Lægeligt Udvalg den 7. marts, både med henblik på en drøftelse af tidsrammen for tilbagemelding fra lægen samt indholdet i lægens tilbagemelding.

Herudover arbejdes der på bedre data på hyppigt fravær, så der bliver bedre mulighed for at følge udviklingen og følge op.

Dagtilbuddene er desuden i gang med at ansøge om midler ved STAR-puljen til et projekt omhandlende sygefravær, særligt med fokus på ergonomi og kultur.

Skanderborg Kommune ligger pt. i top 10 blandt de kommuner som har lavest sygefravær på sosu-området. Det som viser sig i andre kommuner med et lavt sygefravær på dette område er, at det synes at have en effekt, at medarbejderne har indflydelse på egen vagtplan.

HovedMED-udvalget tog orientering om status på arbejdsmiljøindsatsen 4. kvartal 2023 til efterretning.

HovedMED-udvalget gjorde opmærksom på det store fokus der er på børns fravær i skolerne, og det der arbejdes med i den forbindelse, og spurgte ind til, om noget af dette kan overføres til arbejdet med medarbejderes sygefravær.

Til rapporten over sygefraværsstatistikken spurgte hovedMED-udvalget ind til, om data for sygefraværsprocenten (s. 2) kan udfoldes, fx fordelt på områder. Det undersøges nærmere.

## **Bilag**

Rapport til HMU og ØE 5 februar 2024 udfoldet.pdf

# Punkt 5: Evaluering af Personalepolitik og drøftelse af ligestillingspolitik

00.00.00-P22-1-17

## Resume

Med denne sag evaluerer hovedMED-udvalget personalepolitikken og drøfter i den sammenhæng behovet for en eventuel revidering. Endelig drøfter hovedMED-udvalget nyt krav om en ligestillingspolitik.

## Sagsfremstilling

Personalepolitikken er udarbejdet i 2017 og indeholder en vision, 4 kulturforstærkere og 4 strategispor. Strategisporene "God ledelse" samt "Fastholdelse og rekruttering" er revideret i 2021 og 2022. Personalepolitikken er efter revideringen godkendt i Byrådet den 30. marts 2022. Ifølge procedureretningslinjen for drøftelse af personalepolitik skal personalepolitikken evalueres hvert 3. år. Formålet er, at hovedMED-udvalget evaluerer praksis på personaleområdet i forhold til personalepolitikken og derpå vurderer, om der er behov for at justere eller igangsætte initiativer. Personalepolitikken og Procedureretningslinjen for drøftelse af personalepolitik er vedhæftet som bilag.

HovedMED-udvalget bedes med denne sag evaluere, om personalepolitikken fortsat er relevant og retningsgivende for praksis på personaleområdet og vurdere, om der er behov for at justere praksis eller igangsætte initiativer. HovedMED-udvalget bedes i den sammenhæng drøfte om, og i så fald i hvilket omfang personalepolitikken skal revideres. Herunder bedes hovedMED-udvalget overveje, om der skal indarbejdes en ligestillingspolitik i Personalepolitikken, som følge af nye krav på ligestillingsområdet.

Som baggrund for evalueringen er personalepolitikken og seneste Personaleredegørelse for 2022 vedlagt. Der arbejdes pt. på at etablere en fremstilling af aktuelle personaledata i Targit. Dette arbejde forventes at danne grundlag for en digital personaleredegørelse for 2024 og årene frem. Procedureretningslinjen for personalepolitikken er ekstraordinært blevet evalueret sammen med de øvrige procedureretningslinjer i hovedMED-udvalget den 7. september 2023. Her blev det besluttet, at personaledata i relation til personalepolitikken præsenteres og drøftes i hovedMED-udvalget én gang årligt. HovedMED-udvalget vil medio 2024 drøfte fremstillingen af personaledata i Targit og dermed, hvilke personaledata der fremadrettet vil kunne danne grundlag for drøftelsen.

Evaluering af personalepolitikken og evt. revidering

HovedMED-udvalget kan i forbindelse med evalueringen drøfte, om der er behov for en revidering af Personalepolitikken, og i så fald om revideringen skal omfatte et enkelt strategispor eller personalepolitikken samlet set. Hvis hovedMED-udvalget ønsker en revidering af Personalepolitikken eller et af strategisporene, kan hovedMED-udvalget vælge at nedsætte en bredt repræsenteret arbejdsgruppe til formålet. HovedMED-udvalget vil i så fald blive præsenteret for arbejdsgruppens arbejde med henblik på, at den reviderede Personalepolitik sendes til godkendelse i Økonomi og Erhvervsudvalget og Byrådet.

I forbindelse med drøftelsen om behovet for en revidering af personalepolitikken er det relevant at overveje, om personalepolitikken skal udvides på baggrund af et nyt krav om ligestillingspolitik, hvilket uddybes nærmere herunder.

Til HovedMED-udvalgets orientering vil personalepolitikken strategispor om "Rekruttering og fastholdelse" blive ændret til "Tiltrækning og tilknytning". Baggrunden for dette er Byrådets beslutning af 31. januar 2024 om at "Handleplan for Rekruttering og Fastholdelse" fremover omtales som "Handleplan for Tiltrækning og Tilknytning", og at dette ordvalg også bruges i samarbejdet om at udmønte handleplanen. Som en konsekvens heraf og henset til den sammenhæng der er til personalepolitikken strategispor om "Rekruttering og fastholdelse" vil dette strategispor tilsvarende blive ændret til "Tiltrækning og tilknytning".

Nyt krav om ligestillingspolitik

Den 1. januar 2023 er nye regler på ligestillingsområdet trådt i kraft. Det betyder, at alle offentlige institutioner er forpligtede til at opstille måltal for andelen af det underrepræsenterede køn i bestyrelser og på øverste ledelsesniveauer samt til at udarbejde en politik for at øge antallet af det underrepræsenterede køn på de øverste ledelsesniveauer. Direktionen har valgt at definere de to øverste ledelsesniveauer i Skanderborg Kommune som Koncernledelsen.

Der er desuden fastsat regler for indberetning og offentliggørelse af måltal og politik (jf. ligestillingsloven §§ 11-13 og bekg. nr. 1576 af 19. december 2022). Der er dog ingen pligt til at opstille måltal og udarbejde en politik, hvis der er en ligelig sammensætning af kvinder og mænd på de øverste ledelsesniveauer, dvs. at det underrepræsenterede køn skal udgøre mindst 40 %. Pligten til at opstille måltal genopstår, hvis den ligelige kønsfordeling ophører.

Det gælder samtidigt, at Byrådet er ansvarlige for at påse, at der sker fremdrift henimod målet om en ligelig kønsfordeling i de øverste ledelsesniveauer mv. Måltal og status for opfyldelsen af de opstillede måltal og om de udarbejdede politikker skal herefter indberettes årligt til ministeren for ligestilling, som sikrer, at de indberettede oplysninger gøres offentligt tilgængelige. Den første indberetning vil finde sted i sommeren 2024.

I løbet af 2023 er der sket en udskiftning i Koncernledelsen, således at der ikke længere er en ligelig sammensætning af kvinder og mænd. Fordelingen er (pr. 1. januar 2024) 33% kvinder og 67% mænd. Det betyder, at vi nu skal:

- Udarbejde en politik for ligestilling
- Opstille måltal for den øverste ledelse
- Foretage en årlig indberetning.

Ud over kravet til, at vi skal opstille måltal mv., så er der ikke krav til, hvad en ligestillingspolitik skal indeholde. Vedhæftede vejledning giver inspiration til, hvad den kan indeholde.

Derudover har Ligestillingsministeriet i samarbejde med Medarbejder- og Kompetencestyrelsen, KL og Danske Regioner lanceret et nyt inspirationskatalog som samler gode råd, konkrete værktøjer og to cases fra henholdsvis Udenrigsministeriet og Aarhus Kommune, som andre institutioner kan lade sig inspirere af (vedlagt). Her anbefales det bl.a. at:

- Undersøge status quo gennem personaledata vedr. ligestilling
- Opstille ambitiøse og realistiske måltal
- Udarbejde en handlingsorienteret politik, som systematisk følges op.

Ligestillingspolitikken kan udformes som en selvstændig politik eller være en integreret del af Personalepolitikken. Ligestillingspolitikken er som udgangspunkt møntet på ligestilling mellem køn men ligestillingsbegrebet kan også omfatte ligestilling ift. alder, etnicitet mv.

Mange af landets kommuner har en ligestillingspolitik. Flere kommuner har sammenkoblet deres ligestillingspolitik med personalepolitikken, da det f.eks. kan handle om screening i forbindelse med rekruttering, sammensætning af ansættelsesudvalg, jobopslag, mulighed for kurser, uddannelse og karriere, løn, barsel mv.

Ønker hovedMED-udvalget ikke at ligestillingsredegørelsen indarbejdes i personalepolitikken ifm. en revidering af personalepolitikken, skal der udarbejdes en ligestillingspolitik særskilt. HovedMED-udvalget bedes i så fald nedsætte en arbejdsgruppe til at udarbejde en ligestillingspolitik. HovedMED-udvalget vil i så fald blive præsenteret for arbejdsgruppens arbejde med henblik på, at ligestillingspolitikken sendes til godkendelse i Økonomi og Erhvervsudvalget og Byrådet.

Leder af Byrådsbetjening og HR Pernille Bang deltager under behandlingen af dagsordenspunktet.

## **Indstilling**

Chef for Byrådssekretariatet og HR indstiller,

- at hovedMED-udvalget evaluerer personalepolitikken
- at hovedMED-udvalget drøfter, om der er behov for en revidering af Personalepolitikken
- at hovedMED-udvalget beslutter, om der skal indgå en ligestillingspolitik i Personalepolitikken, eller om der skal udarbejdes en særskilt ligestillingspolitik.

## **Beslutning**

Fraværende: Lone Rasmussen, Asbjørn Friis Jensen, Ditte Houston Tønnies.

HovedMED-udvalget evaluerede personalepolitikken.

Der var på mødet enighed om, at personalepolitikken fortsat er tidssvarende.

HovedMED-udvalget lægger op til, at en ligestillingspolitik skal indgå som en del af personalepolitikken og opfordrede til, at det kommer til at rumme en mangfoldighedspolitik med henblik på at dække bredere end ligestilling mellem køn.

HovedMED-udvalget lagde op til Byrådssekretariatet og HR at komme med et oplæg til revideret personalepolitik indeholdende en ligestillingspolitik/mangfoldighedspolitik, med henblik på endelig godkendelse i Byrådet.

## **Bilag**

Personalepolitik marts22\_WCAG.pdf

Vejledning om kønssammensætning i udvalg, bestyrelser og øverste ledelsesniveauer

Inspirationskatalog\_Kønsbalance i ledelse

personaleredegørelse-2022-maj23

Procedureretningslinje revideret 2023HMU

## Punkt 6: En fremtid med fuldtid – forslag om ny runde

00.17.15-A00-1-22

### Resume

HovedMED-udvalget skal under dette punkt beslutte, om Skanderborg Kommune skal deltage i en ny runde af indsatsen "En fremtid med fuldtid" i 2024, faciliteret af KL og Forhandlingsfællesskabet.

### Sagsfremstilling

#### Baggrund

Udfordringerne med fastholdelse og rekruttering af medarbejdere, særligt på de store velfærdsområder, er fortsat voksende og viser sig på forskellige måder. Den demografiske udfordring betyder, at der er et gab mellem de forholdsvis mange ældre, der forlader arbejdsmarkedet, og de nye generationer, der er på vej ind på arbejdsmarkedet, hvilket særligt er en udfordring på velfærdsområdet. For Skanderborg Kommune betyder det, at vi skal tilbyde attraktive arbejdspladser for at fastholde og rekruttere medarbejdere.

En af de løsninger, der er arbejdet med for at løse en del af udfordringen, er deltagelse i indsatsen En fremtid med fuldtid, hvor målet er at få flere medarbejdere op i tid eller på fuldtid.

Den 18. november 2022 godkendte HovedMED-udvalget, at Skanderborg Kommune deltog i En fremtid med fuldtid i 2023 med fem arbejdspladser. De fem arbejdspladser, som har deltaget i projektet i løbet af 2023, er i gang med prøvehandling i 1. kvartal af 2024. De deltagende arbejdspladser præsenterede deres foreløbige resultater den 1. december 2023 for HovedMED-udvalget, OMU'er og LMU', som var inviteret. Status for projektet den 1. december 2023 var, at 29 medarbejdere var gået op i tid med en halv til syv timer pr. uge. Samtidig er der bl.a. arbejdet med øget fleksibilitet og indflydelse på strukturer, vagtplaner, opgavefordeling og meget andet på arbejdspladserne. Projektet evalueres endeligt i marts måned 2024.

Hensigten med deltagelse i et nyt forløb er, at flere arbejdspladser får mulighed for at arbejde med målet om at få flere op i tid, hvorved det vil kunne brede sig til flere arbejdspladser i Skanderborg Kommune.

#### En fremtid med fuldtid

Styregruppen for projektet En fremtid med fuldtid 2023 forventes at indstille, at Skanderborg Kommune deltager i et nyt forløb i 2024, ved det afsluttende styregruppemøde i februar.

På landsplan har 43 nøglekommuner indtil videre været med i den ambitiøse indsats for at få flere kommunale medarbejdere op i tid.

Nøglekommunerne har arbejdet med barriererne for fuldtid og fundet en række løsninger, der oftest både har fået medarbejdere op i tid, ændret strukturer på arbejdspladsen og gavn timer arbejds miljøet og/eller fagligheden.

#### Rammen for forløb

Ved deltagelse får Skanderborg Kommune faciliteret et forløb, hvor ledere, tillidsvalgte og medarbejdere fra arbejdspladserne identificerer og afprøver hvilke løsninger, der er relevante at igangsætte. Indsatsen retter sig typisk mod områder med rekrutteringsudfordringer, f.eks. inden for ældreområdet, rengøringsområdet, socialområdet og dagtilbudsområdet. Der er mulighed for, at flere områder kan deltage ved et fælles forløb.

Et forløb består af et opstartsmøde med styregruppen og 4 workshops med de deltagende arbejdspladser. Forløbet understøttes af KL og Forhandlingsfællesskabet. Mellem de enkelte workshops arbejder arbejdspladserne med hjemmeopgaver, f.eks. i form af afklaring af barrierer og løsningsforslag i forhold til at få flere op i tid eller på fuld tid. Forløbet afsluttes med en evaluering og præsentation for resten af kommunen, så erfaringerne og det videre arbejde med indsatsen for at få flere op i tid eller på fuld tid kan spredes til flere arbejdspladser i Skanderborg Kommune.

Som det var tilfældet ved forløbet i 2023 kan Skanderborg Kommune blive sat sammen med en anden kommune i forløbet i 2024. Dette giver mulighed for at udveksle erfaringer på tværs af fagligheder og kommuner. KL og Forhandlingsfællesskabet oplyser, at geografisk afstand indgår som en væsentlig parameter ved valget af den kommune Skanderborg Kommune eventuelt sammensættes med.

### Involvering af organisationen

Der skal udvælges fem eller flere arbejdspladser inden for et eller flere fagområder, der deltager i workshopforløbet med dertilhørende hjemmeopgaver og prøvehandlinger. For at sikre et vist volumen bør arbejdspladserne deltage med 4-6 personer; leder, TR, AMR og medarbejdere fra arbejdspladserne.

De deltagende arbejdspladser skal have mulighed for at afsætte tid til indsatsen. Det gælder tiden til deltagelse i workshops og - lige så vigtigt - tid til hjemmeopgaver mellem de fire workshops. Arbejdspladserne skal også have mulighed for og være klar til at lave prøvehandlinger, dvs. at de ideer, de selv udvikler, afprøves i praksis og gerne med stor volumen.

### Projektstyring

Der nedsættes en styregruppe for En fremtid med fuld tid 2024. Styregruppen sammensættes efter aftale, men som udgangspunkt består den af repræsentanter for KL og Forhandlingsfællesskabet, direktør, ledere eller kontraktholdere fra de deltagende arbejdspladser, fællestillidsrepræsentanter for de områder, der repræsenteres, chefen for Byrådssekretariatet og HR samt projektlederen.

Kommunen skal udpege en projektleder. Projektlederen er nøgleperson for En fremtid med fuldtidsprojektet og bindeled mellem de deltagende arbejdspladser, hovedMED-udvalget, HR og øvrige relevante personer i kommunen samt partskonsulenterne fra Forhandlingsfællesskabet og KL. Projektlederen understøtter arbejdspladserne, f.eks. hvis der er brug for hjælp til analyse af data fra hjemmeopgaverne, udfordringer mellem workshops eller ved at skabe kontakt til relevante aktører, der har indflydelse på barrierer og løsninger, f.eks. chefer, HR og økonomi. Dertil har projektlederen en strategisk rolle med at sikre, at der er et godt datagrundlag (baseline og udvikling) for projektet og at bistå med evalueringen. Projektlederen står desuden for den løbende orientering og involvering af den øvrige organisation, bl.a. MED-organisationen.

Hvis det besluttes, at Skanderborg Kommune deltager i et forløb i 2024 tilknyttes Jette Lorenzen, HR og Byrådssekretariatet, som projektleder.

### Procesplan

- februar 2024: HovedMED-udvalget beslutter om Skanderborg Kommune skal deltage i et nyt forløb med En fremtid med fuld tid
- marts 2024: Udvalgelse af arbejdspladser, som ønsker at deltage
- april 2024: Styregruppen nedsættes
- maj 2024: Første workshop afholdes, herefter følges projektplanen fra KL og Forhandlingsfællesskabet
- første kvartal 2025: Prøvehandlinger
- andet kvartal 2025: Afslutning og evaluering.

Brev inkl. bilag til kommunerne om En fremtid med fuldtid er vedhæftet som bilag. Vedhæftet er også en beskrivelse af, hvad det vil sige at deltage i En fremtid med fuldtid, samt data på deltidsansættelser i Skanderborg Kommune.

## Økonomi

KL og Forhandlingsfællesskabet finansierer forløbet herunder de fire workshops, ligesom de indgår i styregruppen.

De deltagende arbejdspladser finansierer den tid ledere og medarbejdere bruger på forløbet samt evt. kørselsudgifter.

Byrådssekretariatet og HR finansierer forplejning samt evt. udgifter til lokaleleje ved afholdelse af de 4 workshops, ligesom lønudgiften til projektlederen afholdes heraf.

## Indstilling

Chef for Byrådssekretariatet og HR indstiller,

- at hovedMED-udvalget beslutter,
  - at Skanderborg Kommune deltager i indsatsen fra KL og Forhandlingsfællesskabet "En fremtid med fuldtid" i 2024
  - at projektleder Jette Lorenzen, Byrådssekretariatet og HR, tilknyttes forløbet som projektleder.

## Beslutning

Fraværende: Lone Rasmussen, Asbjørn Friis Jensen, Ditte Houston Tønnies.

Chef for byrådsbetjening og HR Henrik Rosenlund Knudsen og projektleder Jette Lorenzen forklarede indledningsvist, at der har været overvejende meget positive tilbagemeldinger fra de arbejdspladser, som har deltaget i En fremtid med fuldtid, og at arbejdet er kommet til at handle om meget mere end bare arbejdstiden. Det har også handlet om vagtplaner, opgaveløsning, fleksibilitet, ledelse, sygefravær mv. Der er i forløbet gjort relevante erfaringer, som kan bringes med ind i en ny runde.

Kontraktholder Jeanett Søborg oplyste, at Plejedistrikt Skanderborg har deltaget i indsatsen En fremtid med fuldtid og oplevet det som meget givtigt og værdifuldt at være med i.

HovedMED-udvalget havde flere inputs til en ny runde og spurgte bl.a. ind til data på effekten af indsatsen. Der foreligger data fra december måned 2024, jf. beskrivelsen i sagsfremstillingen. Dataene er imidlertid ikke pt. gjort tilgængelige på fx intranettet. Der vil også blive gennemført spørgeskemaundersøgelser på Kildegården, Plejedistrikt Skanderborg, omhandlende medarbejdernes oplevelse af forløbet.

På baggrund af drøftelsen og en generel oplevelse af et godt forløb i 2023, besluttede hovedMED-udvalget, at Skanderborg Kommune skal deltage i en ny runde af En fremtid med fuldtid med Jette Lorenzen tilknyttet som projektleder. Der var ligeledes opbakning til, at styregruppen fortsætter uændret.

Der skal herefter arbejdes med information om den nye runde af indsatsen, ligesom der skal findes nye arbejdspladser til at indgå i En fremtid med fuldtid. Med henblik på information om de erfaringer, som er gjort i forbindelse med første runde, bliver der i første omgang publiceret tre artikler om projektet, hvor arbejdspladserne fortæller om deres erfaringer.

## **Bilag**

Hvad omfatter deltagelse-2024

Data deltid\_Skanderborg

Brev til kommuner KØF 2024

Bilag brev til kommuner KØF

# Punkt 7: Kommissorium for udarbejdelse af uddannelsesstrategi for velfærdsområderne

00.15.00-A21-1-24

## Resume

Med denne sag godkendes kommissoriet for uddannelsesstrategien målrettet de fagområder, der har de primære udfordringer med rekruttering og fastholdelse på velfærdsområdet.

## Sagsfremstilling

Baggrund

De nuværende og fremtidige udfordringer med at fastholde og rekruttere medarbejdere på de store velfærdsområder viser sig på forskellige måder, og der kan derfor findes forskellige løsninger. Den demografiske udfordring betyder, at der er et gab mellem de forholdsvis mange ældre, der forlader arbejdsmarkedet, og de nye generationer, der er på vej ind på arbejdsmarkedet. De unge er og bliver en knap ressource, som alle arbejdspladser konkurrerer om. For Skanderborg Kommune betyder det, at vi må gøre en indsats for at være et attraktivt uddannelses- og arbejdssted.

HovedMED-udvalget besluttede den 11. februar 2021, at der skal udarbejdes en fælles overordnet uddannelsesstrategi for elever, studerende og praktikanter i Skanderborg Kommune målrettet de fagområder, der har de primære udfordringer med rekruttering og fastholdelse. HovedMED-udvalget pegede på, at der med fordel kunne skabes et mere formelt samspil mellem de fagområder, der har et rekrutteringsbehov og Skanderborg Kommunes beskæftigelsesindsats.

Med afsæt i hovedMED-udvalgets beslutning og indstilling er hensigten, at der med baggrund i byrådets vision og personalepolitik herunder det godkendte strategispør for fastholdelse og rekruttering i marts 2022, og den efterfølgende handleplan i november 2022, udarbejdes en uddannelsesstrategi, som medvirker til at rekruttere medarbejdere til velfærdsområdet i Skanderborg Kommune via fritidsjobs, brancheskift og øget søgning til uddannelserne som retter sig mod velfærdsområdet og efterfølgende ansættelse i Skanderborg Kommune.

Arbejdsgruppen har til opgave at udarbejde en indstilling til uddannelsesstrategien og til de organisatoriske indsatser og lederunderstøttelse, der skal virkeliggøre strategien. Indstillingen drøftes og godkendes i hovedMED-udvalget.

Kommissoriet beskriver baggrund, formål, organisering, procesplan mv. for arbejdet med at udarbejde en uddannelsesstrategi. Kommissoriet er vedhæftet som bilag.

Formål

- At udarbejde en uddannelsesstrategi for velfærdsområdet i Skanderborg Kommune med henblik på at flere uddanner sig til og søger arbejde på velfærdsområdet.
- At styrke Skanderborg Kommunes omdømme som praktiksted og arbejdsplads og derved evne til at rekruttere og fastholde af medarbejdere.

Ansvarlige

Projektejer, Chef for Byrådssekretariatet og HR, Henrik Rosenlund Knudsen

Projektleder, Jette Lorenzen, Byrådssekretariatet og HR

## Procesplan

- 5. Februar 2024: Kommissorium drøftes i Koncernledelsen
- 22. Februar 2024: Kommissorium godkendes i HovedMED-udvalget
- Marts 2024: Arbejdsgruppens første møde: introduktion til kommissorium og drøftelse af indhold
- - Juni 2024: Arbejdsgruppen udarbejder en vejledning for fritidsjobs på velfærdområdet
- Juni 2024: HovedMED-udvalget godkender vejledning for fritidsjobs på velfærdsområdet
- April – november 2024: Arbejdsgruppen arbejder med uddannelsesstrategien
- November 2024: HovedMED-udvalget – orienteres om status på arbejdet
- November 2024- februar 2025: Arbejdsgruppen arbejder videre med uddannelsesstrategien og udarbejder en kommunikations- og implementeringsplan, samt plan for evaluering og opfølgning
- Januar – Koncernledelsen drøfter uddannelsesstrategien
- Februar 2025: HovedMED-udvalget godkender uddannelsesstrategien samt plan for implementering, kommunikation, evaluering og opfølgning
- I første halvår af 2025: De besluttede tiltag implementeres.

## Indstilling

Chef for Byrådssekretariatet og HR indstiller,

- at forslaget til kommissorium for arbejdet med uddannelsesstrategien på velfærdsområdet i Skanderborg Kommune godkendes.

Sagen fremsendes til HovedMED-Udvalget. Koncernledelsens behandling af kommissoriet fremgår under 'Beslutning'.

## Beslutning

Beslutning fra Koncernledelsen, 5. februar 2024, pkt. 29:

Fraværende: Morten Ilsøe

Koncernledelsen vedtog,

- at tiltræde indstillingen fra chefen for Byrådssekretariatet og HR, dog således
  - at arbejdsgruppens størrelse og bemanning genovervejes, så f.eks. fagsekretariats-ansatte repræsenterer kontraktholderniveauet
  - at uddannelsesinstitutionerne inviteres mere forpligtende ind frem for alene ad hoc.

Sagen fremsendes til HovedMED-udvalget.

Beslutning i hovedMED-udvalget 22. februar 2024, pkt. 7:

Fraværende: Lone Rasmussen, Asbjørn Friis Jensen, Ditte Houston Tønnies.

HovedMED-udvalget godkendte kommissorium for arbejdet med uddannelsesstrategien på velfærdsområdet i Skanderborg Kommune med de bemærkninger, som fremgår af Koncernledelsens beslutning.

HovedMED-udvalget påpegede, at der skal være en opmærksomhed på koblingen til arbejdet i missionsklyngerne etableret i forbindelse med DUS 2024-25, hvoraf nogle også arbejder med dele af dette emne.

## **Bilag**

Kommissorium for Uddannelsesstrategi på velfærdsområderne i Skanderborg Kommune

## Punkt 8: Revideret Seniorretningslinje

00.15.00-A21-10-21

### Resume

Med denne sag godkender hovedMED-udvalget en revideret Seniorretningslinje for Seniorindsatsen, der blev godkendt den 7. september 2023, og drøfter den nuværende lokalaftale fra 2011 om ret til en seniorstilling på nedsat tid med fuld pensionsopretholdelse.

### Sagsfremstilling

Den vedtagne retningslinje for Seniorindsatsen som hovedMED-udvalget vedtog den 7. september 2023 har i en efterfølgende juridisk gennemgang vist sig ikke at være i overensstemmelse med Rammeaftale for Seniorpolitik og den gældende personalepolitik. Med henblik på hovedMED-udvalgets godkendelse er derfor vedhæftet forslag til revideret Retningslinje for Seniorindsatsen.

I forbindelse med revideringen opdateres Retningslinjen for Seniorindsatsen med forenklinger, sproglige justeringer og konsekvensrettelser.

Processen om Retningslinjen for Seniorindsatsen

HovedMED-udvalget udpegede på møde den 8. september 2022 repræsentanter til at deltage i Seniorpartnerskabet etableret af KL og Forhandlingsfællesskabet med henblik på inspiration til og viden om seniorindsatsen i Skanderborg Kommune.

På mødet den 7. juni 2023 godkendte hovedMED-udvalget forslaget til kommissorium for arbejdet med seniorindsatsen og der blev i den forbindelse nedsat en arbejdsgruppe med repræsentation fra de store velfærdsområder. Arbejdsgruppen fik til opgave at udarbejde konkrete forslag til seniorindsatser til godkendelse i hovedMED-udvalget.

På den baggrund har HovedMED-udvalget den 7. september 2023 vedtaget Retningslinje for Seniorindsatsen.

Der er foretaget følgende ændringer i forslaget til revision af den Retningslinjen for Seniorindsatsen, der blev vedtaget den 7. september 2023:

Der er foretaget en revidering af tekstafsnit af sproglig karakter, således at retningslinjen svarer til den sproglige praksis i øvrige retningslinjer i Skanderborg Kommune og i Personalepolitikken for Skanderborg Kommune. Herudover er der foretaget rettelser i følgende afsnit:

- Seniorindsatsen skal medvirke til:
  - Følgende sætning er ændret fra "at der arbejdes med kulturen i forhold til seniorer" til "at alle medarbejdere uanset alder skal kunne se sig selv som en del af arbejdsfællesskabet". Den ændrede formulering skal tydeliggøre intentionen med seniorindsatsen.
- Principper for seniorindsatsen er:
  - Følgende sætning er slettet: "at seniorer bliver behandlet som selvstændige individer, og som andre medarbejdere med de forskellige behov der er i forhold til deres seniorarbejdsliv". Da dette er gældende for alle medarbejdere, er det ikke et særligt princip for nogle medarbejdere.

- Seniorsamtale:
  - Følgende sætning er slettet: "Fremadrettet fremskrives alderen for første seniorsamtale med minus 10 år for den gældende folkepensionsalder". I det pensionsalderen ikke ligger fast, er det upraktisk, at alderen for første seniorsamtale er fastlagt i forhold hertil. Det indstilles, at der i stedet tilbydes seniorsamtale til alle i det kalenderår, hvor man fylder 58 år.

I sagsfremstillingen og indstillingen til den vedtagne Retningslinje for Seniorindsatsen var det ikke tydeligt, at hovedMED-udvalget, jævnfør § 3 i Rammeaftalen for Seniorpolitik, skal beslutte, om Retningslinjen for Seniorretningslinjen skal genbehandles hvert andet år, eller om der ønskes en anden periode. Derfor indstilles, at hovedMED udvalget tager stilling til, om retningslinjen for Seniorindsatsen ønskes genbehandlet efter hvert andet år.

Den vedtagne Retningslinje for Seniorindsatsen har i en efterfølgende juridisk vurdering vist sig ikke at være i overensstemmelse med Rammeaftale for Seniorpolitik og den gældende personalepolitik i forhold til beskrivelsen om, at "Seniorsamtalen kunne munde ud i et tilbud om en seniorstilling fra det år, hvor medarbejderen bliver 60 år (2023) eller 8 år før folkepensionen enten i eksisterende stilling på en anden arbejdsplads, eller ved en delt stilling på tværs af arbejdspladser". Dette indhold er derfor slettet i det vedhæftede udkast til revideret retningslinje for Seniorindsatsen.

Afsnittet om kommunikation, seniorfyraftensmøder samt rådgivning fra Byrådssekretariatet og HR er slettet, da det vurderes, at dette ikke skal være en del af selve retningslinjen.

Kommunikationen med tilhørende materiale vil fortsat blive udarbejdet, trykt og præsenteret på Intra. Ligeledes gennemføres fyraftensmødet for seniormedarbejderne fortsat en gang om året med information om seniorindsatsen og seniorforhold. Kommunikationsplan for Seniorindsatsen i Skanderborg Kommune er vedhæftet som bilag.

Genoptagelse af drøftelse i hovedMED-udvalget den 7. juni 2022 om Lokalaftale fra 2011 om ret til nedsat tid med fuld pensionsopretholdelse

HovedMED-udvalget drøftede den 7. juni 2022 seniorpolitiske indsatser, herunder seniorsamtaler og den vedtagne lokalaftale fra 2011 om ret til nedsat tid med fuld pensionsopretholdelse fra man fylder 60 år. Lokalaftalen er vedhæftet som bilag.

På daværende møde blev drøftelserne af såvel seniorpolitiske indsatser, seniorsamtaler og lokalaftale om nedsat tid udsat, idet Skanderborg Kommune havde modtaget indbydelse fra KL og Forhandlingsfællesskabet om at indgå i seniorpartnerskabet, hvorfor drøftelserne ville give bedre mening på et senere tidspunkt.

HovedMED-udvalget udtrykte blandt andet:

"Der var enighed om, at de færreste betragter sig som seniorer allerede som 52-årig. HovedMED-udvalget foreslog derfor, at fastsætte et senere tidspunkt for afholdelse af seniorsamtaler, evt. bestemt ud fra et nærmere fastsat antal år for folkepensionsalderen. På samme måde kan der fastsættes et tidspunkt, bestemt på samme måde, for hvornår der kan indgås aftale om seniorstillinger med vilkår om nedgang i løn med samtidig bevarelse af pensionsindbetaling på baggrund af det oprindelige timetal".

HovedMED-udvalget tog ikke yderligere stilling til den lokale aftale fra 2011 om ret til nedgang i tid.

Den nuværende seniorordning

HovedMED-udvalget har tilbage i 2011 drøftet etablering af seniorinitiativer, hvor det blev besluttet, at medarbejdere på 60 år og opefter fik ret til at få en seniorstilling på nedsat tid med 20 %, og med fuld pensionskompensation i forhold til medarbejderens hidtidige timetal. Denne mulighed blev indgået med hjemmel i den daværende Rammeaftale om seniorpolitik.

Det særlige ved Skanderborg Kommunes lokalaftale er, at alle medarbejdere på 60 år og derover har ret til at gå ned i tid med fuld pensionsopretholdelse. Ifølge Rammeaftale om seniorpolitik kan der laves aftaler om nedsat tid med fuld pensionsopretholdelse.

I 2011 havde Skanderborg Kommune 509 fastansatte seniorer i målgruppen ud af ca. 4.600 medarbejdere, jf. sagsfremstilling fra møde i hovedMED-udvalget i 2011.

I henhold til Personalerdegørelsen 2022 er andelen af medarbejdere mellem 50 og 59 år på 21,6 % og andelen af medarbejdere fra 60 år og opefter 15,2 % af antal ansatte i Skanderborg Kommune.

Der er således sket en markant stigning i antallet af medarbejdere på 60 år og derover, som bl.a. kan tilskrives lovgivningsmæssige ændringer, der medfører en senere tilbagetrækningsalder.

Pr. 1. februar 2024 er der indgået senioraftaler med i alt 50 medarbejdere bredt repræsenteret i organisationen.

Med afsæt i hensigtserklæringerne i Rammeaftale om Seniorpolitik, hvor der lægges op til yderligere fokus på fastholdelse af seniorer, sammenholdt med projektet En Fremtid på fuld tid, skal hovedMED-udvalget drøfte, hvorvidt den nuværende lokalaftale skal fortsætte som hidtil.

Projektleder Jette Lorenzen og afdelingsleder Helle Mohr Therkildsen deltager under punktet.

## **Indstilling**

Chef for Byrådssekretariatet og HR indstiller,

- at hovedMED-udvalget godkender den reviderede retningslinje for seniorindsatsen herunder:
  - at alle medarbejdere tilbydes en seniorsamtale i det kalenderår, hvor medarbejderen fylder 58 år
  - at tilbuddet om seniorsamtale drøftes ved den LUS/MUS-samtale, der afholdes i det kalenderår, hvor medarbejderen fylder 58 år, og herefter en gang om året frem til pensionering/efterløn. Den enkelte arbejdsplads aftaler i LMU, om seniorsamtalen skal afholdes som en del af MUS-samtalen, som en selvstændig samtale eller f.eks. som en senior-GRUS-samtale på arbejdspladser med flere seniormedarbejdere
  - at den gode seniorsamtale gennemføres på initiativ af lederen første gang og fremadrettet efter aftale med den enkelte seniormedarbejder
  - at retningslinjen for seniorindsatsen genbehandles i 2026.
- at hovedMED-udvalget drøfter, hvorvidt den nuværende lokalaftale fra 2011 om ret til at gå ned i tid med fuld pensionsopretholdelse skal bevares.

## **Beslutning**

Fraværende: Lone Rasmussen, Asbjørn Friis Jensen, Ditte Houston Tønnies.

HovedMED-udvalget godkendte den reviderede retningslinje for seniorindsatsen, dog med en justering af tidspunktet fra hvornår medarbejdere skal tilbydes en seniorsamtale, således at det fremgår, at alle medarbejdere tilbydes en seniorsamtale senest i det kalenderår, hvor medarbejderen fylder 58 år. På den måde åbnes op for, at det i nogle tilfælde kan være relevant at afholde en seniorsamtale på et tidligere tidspunkt end når medarbejderen fylder 58 år.

Retningslinjen vil blive genbehandlet hvert andet år.

HovedMED-udvalget drøftede, om den nuværende lokalaftale fra 2011 om ret til at gå ned i tid med fuld pensionsopretholdelse skal bevares. HovedMED-udvalget besluttede, at den nuværende aftale fortsat skal gælde, dog således at drøftelsen herom genoptages i forbindelse med genbehandlingen af retningslinjen efter 2 år.

Medarbejdersiden spurgte ind til, om de faglige organisationer skal inddrages ved indgåelsen af sådanne seniorstillinger. Dette undersøges nærmere.

## **Bilag**

Seniorindsatsen - retningslinjer 2024

Seniorsamtalen til leder og medarbejder\_SKB-2024

Kommunikationsplan seniorindsats\_2024

Seniorinitiativ - aftale om nedsættelse af timetal med fuld pension

## **Punkt 9: Budgetprocessen for Budget 2025-2028**

00.30.10-S55-40-23

### **Resume**

HovedMED-udvalget orienteres med denne sag om budgetprocessen for Budget 2025-2028.

### **Sagsfremstilling**

Budgetprocessen for Budget 2025-2028 er godkendt i Byrådet den 20. december 2023 og vedhæftet dagsordenspunktet som bilag. Inddragelsen af hovedMED-udvalget i budgetprocessen er beskrevet i hovedpunkter herunder.

Dialogmøde, Økonomi- og Erhvervsudvalget og hovedMED-udvalget

Økonomi- og Erhvervsudvalget og hovedMED-udvalget har dialogmøde den 29. februar 2024. HovedMED-udvalget har på mødet mulighed for at give input til budgetprocessen.

Budgetstatusmøder, hvor hovedMED-udvalget kan deltage

Der afholdes budgetstatusmøde den 18. juni 2024, hvor de umiddelbare konsekvenser af Økonomiaftalen mellem KL og Regeringen præsenteres, forandringer fra udvalgene (drift og anlæg) overleveres til Byrådet mv. HovedMED-udvalget inviteres til at deltage i budgetstatusmødet indtil eventuelle politiske forhandlinger påbegyndes.

Der afholdes budgetstatusmøde igen den 22. august 2024. Konsekvenserne af økonomiaftalen mellem KL og Regeringen, Handlekatalog samt budgettet til 1. behandling præsenteres på mødet. HovedMED-udvalget inviteres til at deltage i budgetstatusmødet indtil eventuelle politiske forhandlinger påbegyndes.

Handlekatalog - 50 mio. kr. og eventuelt yderligere forslag

Byrådet har besluttet, at administrationen skal udarbejde et handlekatalog med forslag til servicereduktioner fordelt på politikområder. Handlekataloget skal have en størrelse på 50 mio. kr. og afleveres til Byrådet i forbindelse med budgetstatusmødet i august.

KL og regeringen indgår økonomiaftale for Budget 2025-2028 i begyndelsen af juni. Hvis det som følge heraf viser sig, at der er behov for et større råderum, kan Byrådet på budgetstatusmødet i juni beslutte at forhøje størrelsen på handlekataloget.

Det forventes, at Koncernledelsen i februar 2024 beslutter tids- og procesplan for udarbejdelsen af handlekataloget på 50 mio. kr. MED-organisationen orienteres om tids- og procesplanen så snart, den er vedtaget i Koncernledelsen.

Ændringsforslag til kommentering

Politiske ændringsforslag til budgettet til 1. behandling sendes til kommentering i hovedMED-udvalget.

HovedMED-udvalget har tidligere besluttet, at hvis budgetforliget indeholder væsentlige punkter, som ikke fremgik af handlekataloget, sender hovedMED-udvalget disse punkter til kommentering i de berørte områdeMED-udvalg. Hvis der

ikke er et områdeMED-udvalg på området, sendes punkterne til kommentering i de berørte lokalMED-udvalg. HovedMED-udvalget udarbejder på den baggrund samlet kommentering til de politiske ændringsforslag.

## **Indstilling**

Chef for Økonomi, Digitalisering og Indkøb indstiller:

- at hovedMED-udvalget tager orienteringen om budgetprocessen for Budget 2025-2028 til efterretning.

## **Beslutning**

Fraværende: Lone Rasmussen, Asbjørn Friis Jensen, Ditte Houston Tønnies.

HovedMED-udvalget tog orienteringen om budgetprocessen for Budget 2025-2028 til efterretning.

Præsentation fra mødet er vedhæftet som bilag.

## **Bilag**

Politisk budgetproces for Budget 2025-2028 (Godkendt BY 20 dec 2023)

Præsentation på HMU-møde om Budgetproces 2025-2028

# Punkt 10: Opfølgning på hovedMED-udvalgets seminar

81.38.04-A00-1-24

## Resume

HovedMED-udvalget skal følge op på oplæg og drøftelser under temaet Den attraktive arbejdsplads på hovedMED-udvalgets seminar i november måned. HovedMED-udvalget skal i den forbindelse tage stilling til, om seminaret giver anledning til yderligere tiltag fra hovedMED-udvalgets side.

## Sagsfremstilling

Førstedagen på hovedMED-udvalgets seminar den 16. - 17. november 2023 omhandlede den attraktive arbejdsplads.

Den samfundsmæssige udfordring med mangel på arbejdskraft bliver relevant at arbejde med i mange forskellige sammenhænge og ud fra mange forskellige perspektiver i de kommende år. Det handler bl.a. om at tiltrække arbejdskraft, tage godt imod nyansatte, god ledelse, være opmærksom på sygefraværet og det gode arbejdsmiljø – med andre ord Skanderborg Kommune som en attraktiv arbejdsplads.

Med afsæt heri holdt Pernille Garde Abildgaard oplæg om fremtidens arbejdsliv og den attraktive arbejdsplads. Oplægget kom bl.a. omkring følgende:

- Organisering og overordnede rammer:
  - Det hybride og fleksible arbejdsliv, herunder både i forhold til arbejdssted og -tid, fordele og ulemper
  - 4-dages arbejdsuge, fordele og ulemper
  - Selvledelse og selvledende teams
- Selve arbejdsdagen og konkrete værktøjer:
  - Effektivitet og arbejdsglæde samt tidsrøvere og tidsskabere (for dybelsestid/-zoner og struktur i arbejdsdagen, e-mailkultur og -håndtering samt pauser)

Slides fra Pernille Garde Abildgaards oplæg er vedhæftet som bilag.

På seminaret var der herudover oplæg fra tre arbejdspladser i kommunen, som har arbejdet med nogle af elementerne af den attraktive arbejdsplads. Arbejdspladserne var repræsenteret ved deres TRIO-grupper.

Dagtilbud Skanderborg By fortalte om, hvordan de er lykkedes med at fastholde et lavt sygefravær, og hvilken betydning det har haft for arbejdsmiljøet og arbejdskulturen.

Dagtilbud Ry og Plejecenter Kildegården, som er to af de fem arbejdspladser, som er med i projektet En fremtid med fuldtid, fortalte om de erfaringer, de har fået ved at være med i projektet - om motivationen til at være med, hvilke mål de arbejder med, hvilke barrierer de er stødt på, og hvilke resultater de har nået og forventer at opnå.

Slides fra de tre oplæg er vedhæftet som bilag.

## **Indstilling**

Formanden indstiller,

- at hovedMED-udvalget følger op på, om oplæggene og drøftelserne under temaet Den attraktive arbejdsplads på første dag af hovedMED-udvalgets seminar giver anledning til yderligere tiltag fra hovedMED-udvalgets side.

## **Beslutning**

Fraværende: Lone Rasmussen, Asbjørn Friis Jensen, Ditte Houston Tønnies.

HovedMED-udvalget drøftede, om oplæggene under temaet Den attraktive arbejdsplads på første dag af hovedMED-udvalgets seminar giver anledning til yderligere tiltag fra hovedMED-udvalgets side.

Der var på mødet enighed om, at det var en inspirerende dag i forhold til bl.a. tanker om nye måder at tilrettelægge arbejdsdagen på.

Formand Lars Clement oplyste, at der pt. arbejdes med 5 gode råd, som omhandler mødekultur, ligesom der arbejdes med at understøtte en bedre mødekultur ved mødeindstillinger i Outlooks kalender.

Emnet om den attraktive arbejdsplads er også emnet for drøftelsen med Økonomi- og Erhvervsudvalget på dialogmødet den 29. februar 2024.

Der var på mødet opbakning til, at Byrådssekretariatet og HR ser nærmere på, om det er relevant at udarbejde nogle fælles aftaler/rammer for fleksibel arbejdstilrettelæggelse.

## **Bilag**

Pernille Garde Abildgaards oplæg, Fremtidens arbejdsliv og den attraktive arbejdsplads

Oplæg fra Dagtilbud Skanderborg By, arbejdet med nærvær

Oplæg fra Dagtilbud Ry, En fremtid med fuldtid.pptx

Oplæg fra Plejecenter Kildegården, En fremtid med fuldtid

# Punkt 11: Evaluering af MED-grunduddannelsen

81.38.04-A00-1-24

## Resume

HovedMED-udvalget skal med dette punkt evaluere MED-grunduddannelsen i Skanderborg Kommune samt beslutte, om der er særlige emner, der skal dagsordensættes på MED-grunduddannelsen 2024, og hvad der skal være tema/temaer for uddannelsesdag/klippekortmoduler i 2024.

## Sagsfremstilling

MED-grunduddannelsen har fokus på at give deltagerne en forståelse for arbejdet i MED-udvalget som et merværdiskabende samarbejde og på at sikre deltagerne kendskab til det aftalemæssige grundlag for MED-samarbejdet. MED-grunduddannelsen tager udgangspunkt i VÆR MED-bogen, som er udarbejdet af parterne og udgivet af PUF (Parternes Uddannelsesfællesskab).

HovedMED-udvalget skal én gang årligt drøfte MED-grunduddannelsens indhold og træffe beslutninger om eventuel ændring af MED-grunduddannelsens varighed og indhold. MED-grunduddannelsen tager afsæt i pædagogiske principper om inddragelse og forankring i deltageres praksis og virkelighed.

MED-grunduddannelsen har til formål at:

- kvalificere ledelses- og medarbejderrepræsentanter til at indgå i et samarbejde om de samlede opgaver i medindflydelses- og medbestemmelsessystemet, set i et helhedsperspektiv. Det vil sige opgaver vedrørende arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold på arbejdspladsen, i institutionen og i kommunen generelt.
- skabe en erkendelse hos deltagerne af, at samarbejde er af væsentlig betydning for såvel udvikling af kvalitet og service i kommunen som for personalepolitikken og for medarbejdernes udviklingsmuligheder og trivsel
- medvirke til, at samarbejde kan udføres i praksis under hensyntagen til de særlige politiske vilkår, som kendetegner arbejdet i det kommunale system, herunder at give deltagerne kendskab til det formelle grundlag for samarbejdet og
- understøtte deltageres motivation og engagement og bibringe dem en forståelse for MED-systemets skabelse af merværdi i deltageres egen organisation.

Parterne bag PUF har fastlagt 5 læringsmål, som er omdrejningspunktet for MED-grunduddannelsen:

- MED-ideen og formålet med den lokale MED-aftale
- Kompetenceforhold
- Opgaver i MED
- Information og drøftelse (medindflydelse)
- Retningslinjer (medbestemmelse)

MED-grunduddannelsen i Skanderborg Kommune er opbygget over 2 hele sammenhængende dage. På møde i november måned 2023 besluttede hovedMED-udvalget at der skal udbydes 3 kurser årligt frem for 4, henset til at to af kurserne i 2023 er blevet aflyst grundet for få deltagere.

Undervisningen varetages af specialkonsulent Lisa Kirkegaard fra Byrådssekretariatet og HR.

I Skanderborg Kommune er der følgende principper for MED-uddannelsen:

- Nye ledere og nyvalgte medarbejderrepræsentanter deltager i den obligatoriske MED-grunduddannelse inden for det første kvartal efter valget/tiltrædelsen.

- Medlemmer af MED-udvalg tilbydes kontinuerlig MED-grunduddannelse i form af temadage/klippekortmoduler, der understøtter MED-arbejdet såvel i lokalMED-udvalg som i hele MED-organisationen.

Foruden undervisning i de 5 fastlagte læringsmål, har uddannelsen tidligere indeholdt nogle supplerende temaer på baggrund af efterspurgte emner samt vigtige fokusområder i organisationen, ligesom der er inviteret interne oplægsholdere for at kvalificere oplæggene. Tidligere har der således været supplerede fokus på bl.a. det gode møde, budgetprocessen i Skanderborg Kommune, strategisk fokus på sygefravær og kodeks for bæredygtigt MED-samarbejde. I 2023 har arbejdsmiljøleder Tina Barløse deltaget på MED-grunduddannelsen med oplæg om den årlige strategiske arbejdsmiljødrøftelse. For at skabe sammenhæng med det fokus der i øvrigt er på sygefraværshåndtering og fastholdelse i Skanderborg Kommune foreslås, at supplerende tema i 2024 bliver Strategisk fokus på og drøftelse om sygefravær i MED-udvalget.

Antal deltagere 2023, priser samt datoer for MED-grunduddannelsen 2024

Medlemmer af MED-udvalg har efter MED-rammeaftalen ret til en årlig uddannelsesdag (klippekortmoduler), hvor de kan sætte fokus på et emne, som har særlig betydning for udvalgets arbejde. I 2023 var tema på uddannelsesdagen Psykologisk tryk i MED-udvalget. Her deltog 46 MED-medlemmer.

Antal deltagere på MED-grunduddannelsen 2023:

Hold 1: 27. - 28. marts: 17 deltagere

Hold 2: Juni: Aflyst på grund af for få tilmeldte

Hold 3: 4. - 5. september: 20 deltagere

Hold 4: November: Aflyst på grund af for få tilmeldte

Priser:

MED-grunduddannelse, 2 dage: 2.000 kr. inklusiv forplejning og materialer

Temadage/klippekort 1 dag: 1000 kr. inklusiv forplejning og materialer

Temadage/klippekort ½ dag: 500 kr. inklusiv forplejning og materialer

Datoer for undervisning 2024:

Hold 1: 11. - 12. marts

Hold 2: 10. - 11. juni

Hold 3: 1. - 2. oktober

## **Indstilling**

Chef for Byrådssekretariatet og HR indstiller,

- at hovedMED-udvalget tager orienteringen om MED-grunduddannelsen til efterretning
- at hovedMED-udvalget evaluerer MED-grunduddannelsen og tager stilling til eventuelle supplerende temaer i 2024
- at hovedMED-udvalget tager stilling til tema på uddannelsesdag(e)/klippekortmoduler i 2024.

## **Beslutning**

Fraværende: Lone Rasmussen, Asbjørn Friis Jensen, Ditte Houston Tønnies.

HovedMED-udvalget tog orienteringen om MED-grunduddannelsen til efterretning.

HovedMED-udvalget besluttede, at supplerende tema på MED-grunduddannelsen i 2024 skal være Strategisk fokus på og drøftelse om sygefravær i MED-udvalget.

HovedMED-udvalget besluttede, at uddannelsesdagen for MED-organisationen i 2024 skal omhandle mening i arbejdet, evt. kombineret med bekendtgørelsen om psykisk arbejdsmiljø samt Den attraktive arbejdsplads.

Med henblik på de nærmere drøftelser om og planlægning af temadagen blev nedsat en gruppe bestående af Henrik Rosenlund Knudsen, Majbritt Landbo, Hanne Holstein Ipsen, Anne Berggren og Tina Barløse.

## **Punkt 12: Inddragelse af tillidsrepræsentanten i forbindelse med nyansættelser**

81.38.04-A00-1-24

### **Resume**

HovedMED-udvalget skal under dette punkt drøfte inddragelse af tillidsrepræsentanten i forbindelse med nyansættelser.

### **Sagsfremstilling**

Medarbejdersiden har ønsket en drøftelse om inddragelse af tillidsrepræsentanten i forbindelse med nyansættelser.

Det er medarbejdersidens oplevelse, at tillidsrepræsentanten ikke i alle tilfælde bliver orienteret om vakante stillinger, stillingsopslag og ansættelsesudvalg, men i stedet først orienteres om ansættelsen i forbindelse med efterfølgende lønforhandling. Medarbejdersiden ønsker derfor at drøfte eventuelle tiltag med henblik på at sikre en rettidig inddragelse af tillidsrepræsentanten i forbindelse med nyansættelser.

I MED-rammeaftalen om medindflydelse og medbestemmelse fremgår det af § 11, stk. 3, at "Tillidsrepræsentanten skal ved forestående ansættelser og afskedigelser inden for det område og den gruppe, han/hun repræsenterer, holdes bedst muligt orienteret."

I Skanderborg Kommunes vejledning om Professionel rekruttering af medarbejdere fremgår det at "Tillidsrepræsentanten orienteres om alle rekrutteringsforløb og kan med fordel deltage i ansættelsesudvalget. I situationer, hvor stillingen kan besættes af flere forskellige faggrupper, kan det være relevant at orientere flere tillidsrepræsentanter."

Vejledningen findes på Skanderborg Kommunes intranet: [Professionel rekruttering af medarbejdere](#)

### **Indstilling**

Næstformanden indstiller,

- at hovedMED-udvalget drøfter inddragelse af tillidsrepræsentanten i forbindelse med nyansættelser, samt eventuelle tiltag med henblik på at sikre en rettidig inddragelse af tillidsrepræsentanten.

### **Beslutning**

Fraværende: Lone Rasmussen, Asbjørn Friis Jensen, Ditte Houston Tønnies.

HovedMED-udvalget drøftede inddragelse af tillidsrepræsentanten i forbindelse med nyansættelser.

Medarbejdersiden bemærkede, at det opleves flere steder, at tillidsrepræsentanten ikke deltager i ansættelsessamtaler, ligesom det også opleves nogle steder, at tillidsrepræsentanten ikke orienteres rettidigt om ansættelsesprocessen.

Der er ikke krav om, at tillidsrepræsentanten deltager i ansættelsessamtaler, men det kan være hensigtsmæssigt i flere tilfælde. Der er dog krav om, at tillidsrepræsentanten holdes orienteret om ledige stillinger og nyansættelser.

Medarbejdersiden bemærkede, at inddragelse af tillidsrepræsentanter kan være med til at kvalificere grundlaget for ansættelsen, stillingsopslaget mv., ligesom tillidsrepræsentanten på den måde også har et forudgående kendskab, når tillidsrepræsentanten kontaktes i forbindelse med lønforhandling.

HovedMED-udvalget opfordrede til, at Byrådssekretariatet og HR vurderer, om inddragelsen af tillidsrepræsentanten i forbindelse med nyansættelser kan præciseres yderligere, eksempelvis i vejledningen om Professionel rekruttering af medarbejdere eller i forbindelse med onboarding af ledere.

HovedMED-udvalget opfordrede endvidere til, at tillidsrepræsentanter, som oplever ikke at blive inddraget i tilstrækkelig grad, går i dialog med den pågældende leder, ligesom FTR og ledelsessystemet i øvrigt også kan kontaktes med henblik på at sikre en rettidig inddragelse af tillidsrepræsentanten.

# Punkt 13: Kort status på personalesporet i arbejdet med etableringen af Ejendomscenteret

82.00.00-A00-1-22

## Resume

Med dette punkt orienteres hovedMED-udvalget om status på personalesporet i arbejdet med at etablere et fælles ejendomscenter.

## Sagsfremstilling

I forbindelse med budget 2023-2026 besluttede Byrådet besluttet, at der skal ske en samling af bygningsdriften i Skanderborg Kommune. Model for samlingen af bygningsdriften blev godkendt i Byrådet den 27. september 2023. Styregruppen besluttede den 22. september, at det fælles ejendomscenter skal bestå af i alt 6 distrikter, herunder Fælleden og idrætsområder samt Landsbyen Sølund, som bliver selvstændige funktionelle distrikter. I den forbindelse nedlægges Fælleden og idrætsområder som kontraktholderområde.

HovedMED-udvalget kvalificerede på møde den 17. november 2023 tids- og implementeringsplan for den videre personaleproces, herunder bl.a. overflytning af personale til Ejendomscenteret. HovedMED-udvalget orienteres hermed om status på processen.

## Status

Processen med rekruttering af distriktsledere til de 4 af distrikterne blev påbegyndt efter Byrådsbeslutningen. I første omgang blev rekrutteringsprocessen holdt som en intern proces, hvor de nuværende teknisk serviceledere havde mulighed for at søge stillingen. Ved den interne rekrutteringsproces blev én af distriktslederstillingerne besat. Efterfølgende blev de resterende distriktslederstillinger slået op eksternt, og yderligere to distriktsledere er nu ansat. Den sidste stilling er i genopslag med ansøgningsfrist 12. februar 2024.

For så vidt angår det kommende distrikt Fælleden og idrætsområder vil den nuværende kontraktholder overgå til en funktion som distriktsleder. På Sølund har to ledere varetaget henholdsvis ledelsen af teknisk service og rengøring. Lederen af rengøring er fratrukket med udgangen af 2023, hvorefter lederen af teknisk service er konstitueret som distriktsleder. Stillingen som distriktsleder på Sølund vil på et senere tidspunkt blive slået op eksternt.

Efter hovedMED-udvalgets kvalificering af tids- og implementeringsplanen blev der i november holdt et informationsmøde for medarbejderne, og medarbejderne blev efterfølgende tilbudt en samtale med deres nuværende leder. Herefter blev der primo december udsendt høringskrivelser til alle medarbejdere, med undtagelse af teknisk servicelederne. Henset til ændringens karakter som en væsentlig stillingsændring blev medarbejderne bedt om at give en tilbagemelding på, om de accepterede stillingsændringen eller ej.

Personalejuridisk afdeling har modtaget tilbagemelding fra alle medarbejdere, som alle har accepteret ændringen. Medarbejderne vil herefter modtage et tillæg til ansættelsesbrev, som bekræfter ændringen/overflytningen til Ejendomscenteret pr. 1. april 2024.

I december og januar måned er lønforholdene for nuværende teknisk serviceledere, i forbindelse med overgangen til en stilling som medarbejder, drøftet med de faglige organisationer. Herefter er der sendt høringskrivelser til teknisk servicelederne om overgangen til Ejendomscenteret og til en stilling som teknisk servicemedarbejder. Høringsfristen er endnu ikke udløbet.

Herefter udestår særligt processen for en harmonisering af medarbejdernes lønsammensætninger, herunder også forhandling af ny fælles forhåndsftale for henholdsvis teknisk servicepersonale og rengøringspersonale. Dette lægges der en plan for i samarbejde med de faglige organisationer.

I processen har FOA henvendt sig vedrørende medarbejdere ansat på overenskomsten for håndværkere. FOA har bedt om, at det ved denne lejlighed undersøges, om de pågældende medarbejdere er indplaceret på rette overenskomst, eller om der for nogle medarbejdere er tale om, at de skal flyttes til overenskomsten for teknisk servicepersonale. Dette vedrører særligt medarbejdere i Driften, Fælled og idrætsområdet. Driftschefen er i dialog med FOA og Lønafdelingen herom.

Vedr. MED-organisering af Anlæg og Ejendomme/Ejendomscenteret

Aktuelt pågår drøftelser med 3F og FOA om fremtidig MED-organisering i Anlæg og Ejendomme. Det har desværre ikke vist sig muligt at være klar med et forslag til fremtidig MED-organisering til hovedMED-udvalgets møde 22. februar 2024. Når drøftelserne har ført til et forslag til fremtidig MED-organisering, vil dette blive forelagt hovedMED-udvalget til godkendelse. Der er ikke oprettet et midlertidigt MED-udvalg, men de nedsatte følgegrupper fortsætter i første halvår 2024. Det er ledelsens forhåbning, at MED-organiseringen er på plads senest 1. april 2024, når medarbejderne samles i Ejendomscenteret.

3F og FOA repræsenterer langt størstedelen af medarbejderne i Anlæg og Ejendomme inkl. Ejendomscenteret. Der er en opmærksomhed på også at få inddraget de øvrige relevante faglige organisationer i drøftelserne om fremtidig MED-organisering.

## **Indstilling**

Direktør Asbjørn Friis Jensen indstiller,

- at hovedMED-udvalget tager orienteringen til efterretning.

## **Beslutning**

Fraværende: Lone Rasmussen, Asbjørn Friis Jensen, Ditte Houston Tønnies.

HovedMED-udvalget tog orienteringen til efterretning. HovedMED-udvalget bemærkede, at for så vidt angår beslutning om MED-organisering i Ejendomscenteret, så er det hovedMED-udvalget, som skal godkende dette.

HovedMED-udvalget havde herudover konkrete spørgsmål til bl.a. det arbejdsmiljømæssige ansvar i forhold til kemi. Ejendomscenterchef Mie Rauff Nielsen vil tage dette med i det kommende nyhedsbrev til Ejendomscenteret.

HovedMED-udvalget spurgte endvidere ind til snitflader mellem opgaver, som skal løses af Ejendomscenteret og opgaver, som arbejdspladserne selv har ansvar for. Mie Rauff Nielsen oplyste, at dette også er tema på møder med kontraktholderne om samarbejdsaftaler. Hvis der opstår konkrete tvivlsspørgsmål kan ledelsen i Ejendomscenteret kontaktes.

# Punkt 14: Opfølgning på DUS 2024-25 og udviklingsarbejdet i klyngerne

00.01.00-A00-22-23

## Resume

HovedMED-udvalget orienteres med denne sag om status på arbejdet med DUS 2024-25 og de nedsatte missionsklynger.

## Sagsfremstilling

Med Direktionens Udviklingsspor (DUS) 2024-25 er det tværgående udviklingsarbejde i organisationen orienteret mod de fælles svære problemer og de to udviklingsspor, som DUS identificerer: fælles ansvar for bæredygtig velfærd og fremtidens attraktive arbejdsfællesskab. DUS 2024-25 kan læses på Skanderborg Kommunes hjemmeside: [Direktionens UdviklingsSpør – DUS \(skanderborg.dk\)](#).

Tilgangen til DUS-udviklingsarbejdet er missionsorienteret. Der er på kontraktholderseminaret den 31. oktober til 1. november 2023 formuleret fem missioner og etableret fem missionsklynger. De fem klynger arbejder alle med missioner, der har sammenhæng med et eller flere af de fælles svære problemer.

### Overordnede DUS-ambitioner

DUS 2024-25 præsenterer overordnet ambitioner om,

- at løse op for de fælles svære problemer, der står i vejen for, at Skanderborg Kommune kan levere det borgere og politikere forventer
- at styrke det tværgående samarbejde om at finde på nye virksomme tiltag på de fælles svære problemer ved hjælp af en missionsorienteret tilgang
- at imødekomme de politiske ambitioner om at arbejde videre med frisættelse
- at give den mere faciliterende, tværgående ledelse fokus og betydning og dermed styrke mulighederne for samarbejdsdrevne innovative prøvehandling og løsninger.

Koncernledelsen har i december 2023 udsendt en kernefortælling om DUS til alle ledere i Skanderborg Kommune, og der er lagt en tilsvarende nyhed ud på intranettet. Kernefortællingen og intranet-nyheden er vedhæftet som bilag og sætter lidt flere ord på, hvorfor de individuelle udviklingskontrakter er afløst af mere fælles problemknusning.

### Klyngerne og deres aktiviteter

Ambitionerne i DUS 2024-25 udmøntes bl.a. i de fem missionsklynger:

1. klynge: Fællesskab i lokalsamfund om udvikling af bæredygtig velfærd - målrettet det fælles svære problem: Høje forventninger fra borgerne
2. klynge: Tidlig indsats rettet mod job og uddannelse - målrettet det fælles svære problem: Øget mistrivsel og ny udsathed
3. klynge: Fællesskaber for individer i alle aldre - målrettet det fælles svære problem: Øget mistrivsel og ny udsathed
4. klynge: Dynamiske, meningsfulde arbejdsfællesskaber - målrettet det fælles svære problem: mangel på arbejdskraft
5. klynge: Relationsopbygning og deling på tværs i organisationen - målrettet det fælles svære problem: mangel på arbejdskraft.

Formålet med klyngerne er, i de nye samarbejder, at finde på nye tiltag eller låne andres og prøve dem af, for at finde nye måder at angribe de fælles svære problemer, der udfordrer Skanderborg Kommunes muligheder for at levere god velfærd og service til borgere og virksomheder.

Klyngerne har hver især et formandskab, bestående af en formand/forkvinde, typisk en kontraktholder, og en medformand eller -kvinde fra koncernledelsen. Det er formandskaberne, der har ansvar for at sikre, at der er fremdrift i klyngens udviklingsarbejde. På siden om DUS på intranettet kan du under "Missionsklynger" se, hvem der har formandskabsrollen, og hvem der ellers er med i klyngerne: [Direktionens UdviklingsSpør \(DUS\) \(Intranettet\)](#). Klyngerne skal supplere sig med relevante eksterne aktører og kan også inddrage relevante medarbejderrepræsentanter, MED-systemet eller andet, hvis de har behov for det.

Alle klyngerne har siden kontraktholderseminaret haft fokus på at få en dybere fælles forståelse af den mission og det eller de problemer, de arbejder med at løse op for. Klyngerne er også igang med at undersøge, hvad de selv og andre i og uden for Skanderborg Kommune har af viden og inspiration, som de kan bruge i deres arbejde. De næste aktiviteter i klyngerne bliver at involvere andre aktører ind i udviklingsarbejdet - det kan f.eks. være en lokal forening, en virksomhed, en fagforening eller en helt fjerde, og sammen med dem aftale, hvilke forsøg og prøvehandlinger de vil sætte gang i for at lykkes.

Organisering - DUS-styregruppe og fællesmøder mellem formandskaberne

Udviklingsarbejdet i regi af DUS involverer mange kollegaer og også eksterne aktører. Der er derfor brug for en tæt, koordinerende dialog. For at sikre koordinering og løbende dialog om retning og resultater er der nedsat en DUS-styregruppe bestående af de fem formænd og koncernledelsen. Der holdes også fællesmøder på tværs af klyngerne, hvor formænd, medformænd og klyngernes facilitatorer mødes.

Ledertræf og fremadrettet kommunikation

Dette års Ledertræf den 15. april 2024 kommer til at handle om DUS og klyngernes arbejde. Her kommer alle kommunens ledere til at høre om intensionerne med DUS og klyngerne får mulighed for at gøre status og få ny inspiration til det videre arbejde.

Op til Ledertræffet vil der blive formidlet nogle korte videoer fra direktionen og klyngerne. Der kommer også løbende nyt på DUS-siden på intranettet.

Overordnet tidsplan med nogle af hovedaktiviteterne i DUS-arbejdet i 2024 er vedhæftet som bilag.

## Indstilling

Formanden indstiller,

- at orienteringen tages til efterretning.

## Beslutning

Fraværende: Lone Rasmussen, Asbjørn Friis Jensen, Ditte Houston Tønnies.

HovedMED-udvalget tog orienteringen om status på arbejdet med DUS 2024-25 og de nedsatte missionsklynger til efterretning.

## **Bilag**

Kernefortælling om DUS-arbejdet til alle ledere dec23

Intranet.skanderborg.dk\_Fra kontrakter til fælles problemknusning

DUS-tidsplan 2024\_grafisk opsat

# Punkt 15: Orientering om opfølgning på forslag jævnfør udfordringsret og -pligt i DUS 2023

00.01.00-A00-44-22

## Resume

HovedMED-udvalget orienteres med denne sag om status på og resultater af de forslag, der kom ind som følge af udfordringsretten og -pligten i Direktionens Udviklingsspor (DUS) 2023. HovedMED-udvalget orienteres også om planen for, hvordan der arbejdes videre med udfordringsret og -pligt i 2024, og planen for den politiske opfølgning på de forslag, hvis imødekommelse indebærer politisk behandling.

## Sagsfremstilling

Direktionen har med DUS 2023 bedt alle kontrakt- og aftaleholdere om at komme med forslag til, hvad man i organisationen skal holde op med at gøre. Ambitionen har været at stoppe med det, der ikke skaber værdi i forhold til opgaveløsningen. Det har været et krav til alle kontrakt- og aftaleholdere, at der i kontrakterne skulle indarbejdes forslag som følge af den givne udfordringsret og -pligt.

De forslag, der er kommet som følge af denne udfordringsret og -pligt, kan inddeles i henholdsvis lokale forslag, der ikke involverer andre end lokale aktører, og forslag, der involverer andre parter, f.eks. koncernledelse, fagsekretariater og centrale stabe. De lokale forslag der ikke involverer andre, og derfor kan igangsættes umiddelbart hos forslagstillen på kontraktenheden, er der ikke fulgt op på fra koncernledelsen.

De indkomne forslag, der involverer andre parter, f.eks. koncernledelse, fagsekretariater eller centrale stabe, er der udarbejdet en oversigt over og løbende fulgt op på. Oversigten er vedhæftet som bilag.

Status på forslag der involverer andre

Jævnfør den vedhæftede oversigt er der indkommet 70 forslag, der involverer andre parter. Alle forslag er tilført en farve og en tekst om status/resultat.

Farverne signalerer følgende:

- Grøn: Forslaget er håndteret
- Gul: Forslaget er i proces
- Rød: Forslaget er ikke igangsat eller vurderet ikke relevant.

Der er i alt 37 forslag, der er håndteret (grønne), 30 forslag, der er i proces (gule) og tre forslag, der ikke er imødekommet eller droppede (røde).

Resultater af udvalgte forslag

Der er, som det fremgår af oversigten, mange positive resultater af den dialog og de forandringer, de indkomne forslag har afstedkommet. I det følgende fremhæves følgende udvalgte forslag:

- Forslag 1, 6, 15, 28, 32 og 42 om optimeret understøttelse i forhold til opfølgning på sygefravær
- Forslag 5 om ændret samarbejdsstruktur i Børn og Unge, så der er mere direkte adgang til PPR for lærere og pædagoger
- Forslag 9, 21, 24 og 69 om at droppe eller løsne central styring via udviklingskontrakter
- Forslag 45 om tjek af dosispakket medicin
- Forslag 55 om optimering af opgavefordeling mellem Entreprenørafdelingen og Fagsekretariatet Plan, Teknik og Miljø.

#### Forslag: Optimeret understøttelse i forhold til opfølgning på sygefravær

Forslagene omhandler både optimering af den systemmæssige opfølgning på sygefravær og de samtalskabeloner og øvrige administrative processer, der knytter sig til opfølgning på sygefravær. De indkomne forslag søges imødekommet, og der arbejdes kontinuerligt med at optimere og effektivisere de arbejdsgange, der er forbundet med opfølgning på sygefravær. Formålet er at lette det administrative arbejde hos ledere, der har ansvar for opfølgning på sygefravær, og dermed at understøtte et styrket og mere systematisk ledelsesmæssigt fokus på sygefraværsopfølgning.

Generelt er det oplevelsen, at der er tilfredshed med, at organisationen har fået en fælles metode og et fælles system, der understøtter ledernes opfølgning på sygefravær.

#### Forslag: Ændret samarbejdsstruktur, mere direkte adgang til PPR for lærere og pædagoger

Forslaget har baggrund i, at medarbejdere i dagtilbud og skoler med indførelse af et pædagogisk styringsorgan (PLC) har oplevet, at der blev længere afstand til PPR. Der er med et nyt forum "Samarbejdsrådet", opstartet i august 2023, indført en ny samarbejdsstruktur mellem medarbejderne i PPR og den enkelte skole eller dagtilbud, baseret på sparring og dialog.

Formålet med ændringen er at insistere på et stærkere fokus på mangfoldige læringsmiljøer for dermed at forbedre rammerne for børn og unge. Det er forventningen, at "Samarbejdsrådet" vil betyde styrket koordinering og større samstemthed mellem den lokale praksis i dagtilbud/skole og PPR. De foreløbige erfaringer med den ændrede samarbejdsstruktur er, at den er et godt værktøj. Der følges yderligere op på virkningen af "Samarbejdsrådet" i 1. kvartal 2024.

#### Forslag: Droppe eller løsne central styring bl.a. i udviklingskontrakter

Forslagene om at reducere den centrale styring bl.a. via kontrakter er imødekommet ved, at direktionen med DUS 2024-25 har fjernet kravet om, at alle kontrakt- og aftaleenheder skal udarbejde en udviklingskontrakt eller -aftale. DUS 2024-25 har i stedet for et styrket fokus på ledelsesdialogen med kontrakt- og aftaleholdere, både om ambitionerne i det tværgående, missionsorienterede udviklingsarbejde i forhold til de fælles svære problemer, som Skanderborg Kommune er udfordret af, og om styrings- og ledelsesmæssige emner som f.eks. sygefravær, god modtagelse, trivsel og økonomi.

Det er ikke opgjort, hvad der tidsmæssigt spares ved ikke at lave udviklingskontrakter. Det er dog vurderingen, at dette frigiver ressourcer på alle kontraktenheder og i de fagsekretariater og stabe, der har understøttet udarbejdelsen og den opfølgende proces.

#### Forslag: Tjek af dosispakket medicin

Frem til den 1. december 2023 har Sundhed, Omsorg og Handicap haft en forpligtelse til at kontrollere dosispakket medicin hver 14. dag hos de borgere, hvor vi hjælper med den dosispakke medicin. Skanderborg og andre kommuner har gennem længere tid problematiseret denne kontrol hver 14. dag. På den baggrund har Styrelsen for Patientsikkerhed opdateret deres instruks på området, hvilket er indarbejdet i den lokale instruks pr. 1. december 2023. Konkret betyder det, at der ikke længere er behov for kommunal modtagekontrol af nye dosisruller hver 14. dag.

Der er ca. 200 borgere i Skanderborg Kommune, hvor kommunen har en indsats i forhold til borgerens dosispackede medicin, og hvor den dosispackede medicin tidligere blev kontrolleret hver 14. dag. Der er med ændringen således reduceret med ca. 200 borgerbesøg hver 14. dag.

Forslag: Optimering af opgavefordeling mellem Entreprenøraftdelingen og Fagsekretariatet Plan, Teknik og Miljø

Forslaget har afstedkommet, at alle ordinære, interne driftsopgaver med tilhørende økonomi er overdraget til Entreprenøraftdelingen. Der er udarbejdet nye samarbejdsaftaler mellem Entreprenøraftdelingen og fagsekretariatet, og de revideres igen omkring årsskiftet 2024-25. Af samarbejdsaftalerne fremgår det, hvilken økonomi der er knyttet til aftalen, hvilke forventninger og krav der stilles til de respektive parter, samt hvordan der sikres fortsat udvikling inden for de respektive fagområder.

Resultatet af forslaget er, at der er sparet interne arbejdsgange i form af bureaukrati, der har vist sig unødvendigt, både i administrationen i fagsekretariatet og hos kontraktholder. De sparede arbejdsgange har været essentielle for fagsekretariatets mulighed for at spare et årsværk og dermed bringe balance i lønbudgettet. Arbejdsglæden er dertil styrket i Entreprenøraftdelingen på grund af større selvbestemmelse. Forenklingen har ikke påvirket kvaliteten af leverancerne i mærkbar grad.

Plan for opfølgning på de forslag, hvis imødekommenelse indebærer politisk behandling

Nogle af de indkomne forslag vil kræve politisk behandling, hvis de skal imødekommes. Dette er tilfældet for syv af de 70 forslag. Disse syv forslag er markeret med en blå farve i oversigten jf. kolonnen "kræver politisk behandling". Det drejer sig om følgende forslag:

- Forslag 2 og 16: Drop ordet "fastholdelse"
- Forslag 13: Ændre den politiske beslutning om automatisk udmeldelse af alle fritidsklubmedlemmer i overgangen mellem 6. og 7. årgang
- Forslag 14: Ændre kommunens anvisningsregler på dagtilbudsområdet
- Forslag 24: Stop retningen med mere central styring, f.eks. i forbindelse med kontraktarbejdet og fælles ejendomsdrift
- Forslag 57: Forenkling af de involverende processer i forbindelse med byggeprojekterne
- Forslag 59: Reduktion af arbejdet med opfølgning og vedligehold af politikker.

Byrådet har i forbindelse med deres behandling af opfølgningen godkendt følgende plan for politisk opfølgning på de syv forslag:

Forslag nr.	Forslagsindhold/overskrift	Forslag til plan for politisk opfølgning
Forslag 2 og 16	Drop ordet "fastholdelse"	Økonomi- og Erhvervsudvalget forelægges som en del af denne sag at træffe beslutning om, at Handleplan for rekruttering og fastholdelse fremover omtales som Handleplan for tiltrækning og tilknytning, og at dette ordvalg også bruges i samarbejdet om at udmønte handleplanen.
Forslag 13	Ændre den politiske beslutning om automatisk udmeldelse af alle	Børne- og Ungdomsudvalget forelægges i foråret 2024 en sag, hvor der tages stilling til, om den nuværende standard skal ændres, og om der skal

	fritidsklubmedlemmer i overgangen mellem 6. og 7. årgang	udarbejdes forandringsforslag til budgettet om de økonomiske konsekvenser heraf.
Forslag 14	Ændre kommunens anvisningsregler på dagtilbudsområdet	Der er allerede lavet præciseringer i anvisningsreglerne på dagtilbudsområdet. Der vil blive fremlagt yderligere forslag til ændringer af standarden i foråret 2024 til behandling i såvel Børne- og Ungdomsudvalget, Økonomi- og Erhvervsudvalget og Byrådet.
Forslag 24	Stop retningen med mere central styring, f.eks. ifm. kontraktarbejdet og fælles ejendomsdrift	Forslaget om at droppe kontrakter er imødekommet, og fordrer ikke politisk opfølgning. Forslaget om at droppe fælles ejendomsdrift foreslås der ikke politisk opfølgning på. Etablering af et samlet ejendomscenter er budgetaftalebetinget, og netop vedtaget i september 2023. Ejendomscentret etableres primo 2024. Der vil i forbindelse med evaluering af ejendomscentrets virke blive fulgt op på de politiske ambitioner og de i høringsfasen adresserede opmærksomheds- og bekymringspunkter.
Forslag 57	Forenkl de involverende processer ifm. byggeprojekterne	Der følges op på forslaget med en politikkontrollerende drøftelse af standard for byggestyring i Skanderborg Kommune i Økonomi- og Erhvervsudvalget, forventeligt i 2. kvartal 2024.
Forslag 59	Reduktion af arbejdet med opfølgning og vedligehold af politikker	Udvikling af Byrådets politikker, så de kommer til at fungere som mere aktive arbejdsredskaber i ledelse og styring af kommunen – herunder, at det administrative arbejde med at omsætte dem til indsatser og med at tilrettelægge politikkontrol i udvalgene forenkles – sker aktuelt ad hoc i forbindelse med konkrete politikformuleringsprocesser i udvalgene. Der dagsordenssættes en drøftelse i Økonomi- og Erhvervsudvalget med henblik på afklaring af spørgsmålet om, hvorvidt ambitionen med udvikling af politikkerne som aktive arbejdsredskaber – herunder spørgsmålet om en reduktion af antal politikker – skal dagsordenssættes i Byrådet.

Det videre arbejde med udfordringsretten og -pligten, forenkling og frisættelse

Jævnfør både budgetaftale 2024-2027 og DUS 2024-25 er der ambitioner både politisk og administrativt om, at arbejdet med forenkling og frisættelse skal fortsætte i årene frem.

Af Budgetaftale 2024-2027 fremgår følgende: "Forligskredsen ser gerne prøvehandlinger med frisættelse på kommunens arbejdspladser for at frigive tid til de borgernære opgaver. Forligskredsen opfordrer relevante udvalg til at sætte emnet på dagsordenen." I DUS 2024-25 er det bl.a. fremhævet, at "der også i dette DUS er en klar forventning om, at alle udnytter muligheden for at arbejde med frisættelse som redskab til at skabe større værdi tæt på borgeren." Udfordringsretten og -pligten vil derfor fortsat være gældende fremover.

For at understøtte at organisationen gør brug af udfordringsretten og fastholder fokus på forenkling, har koncernledelsen den 12. december 2023 besluttet, at det drøftes i MED-udvalgene, hvad vi skal stoppe med at gøre, fordi det ikke giver værdi.

Målsætningen med forslagene fra MED-udvalgene kan være både øget kvalitet i opgaveløsningen og/eller øget effektivitet i form af f.eks. sparet tid i opgaveløsningen. Det er forventningen, at drøftelsen i MED-udvalgene sker i foråret 2024, og at MED-udvalgene afleverer deres forslag til koncernledelsen inden sommerferien 2024, så koncernledelsen kan behandle indkomne forslag i august 2024.

På børne- og ungeområdet er lokalMED-udvalgene på skolerne på opfordring fra Børne- og Ungdomsudvalget i gang med at udpege tiltag, der ikke skaber værdi, og derfor kan droppes. Dette arbejde er i god tråd med den ambition, koncernledelsen har med at involvere MED-udvalgene.

Vedlagte oversigt med forslag af 2023 ajourføres ikke videre frem. Hvis der er kontraktholdere, der mener, at de ændringer og resultater, der fremgår af oversigten, ikke er tilstrækkelige, er kontraktholdere velkomne til at adressere forslaget igen via processen i MED-udvalget.

Byrådet og hovedMED-udvalget vil få en opsamling på det videre arbejde med udfordringsretten og -pligten i efteråret 2024.

## **Indstilling**

Formanden indstiller,

- at orientering om status og resultater af DUS 2023 udfordringsretten og -pligten og om planen for opfølgning i MED-udvalgene tages til efterretning.

## **Beslutning**

Fraværende: Lone Rasmussen, Asbjørn Friis Jensen, Ditte Houston Tønnies.

HovedMED-udvalget tog orienteringen om status og resultater af DUS 2023 udfordringsretten og -pligten og om planen for opfølgning i MED-udvalgene til efterretning.

## **Bilag**

Oversigt over forslag som følge af udfordringsret og -pligt DUS2023

## **Punkt 16: Den økonomiske situation i Skanderborg Kommune**

81.38.04-A00-1-24

### **Resume**

HovedMED-udvalget orienteres under dette punkt om den økonomiske situation i Skanderborg Kommune og status på budgetarbejdet.

### **Sagsfremstilling**

HovedMED-udvalget orienteres under dette punkt om den økonomiske situation i Skanderborg Kommune og status på budgetarbejdet.

Punktet er et fast punkt på dagsordenen.

### **Indstilling**

Direktør Asbjørn Friis Jensen indstiller,

- at hovedMED-udvalget tager orienteringen til efterretning.

### **Beslutning**

Fraværende: Lone Rasmussen, Asbjørn Friis Jensen, Ditte Houston Thomsen.

HovedMED-udvalget tog orienteringen til efterretning.

## **Punkt 17: Nyt fra Chef for Byrådssekretariatet og HR**

81.38.04-A00-1-24

### **Resume**

Chef for Byrådssekretariatet og HR Henrik Rosenlund Knudsen orienterer under dette punkt om aktuelle emner.

### **Sagsfremstilling**

Chef for Byrådssekretariatet og HR Henrik Rosenlund Knudsen orienterer under dette punkt om aktuelle emner.

Punktet er et fast punkt på dagsordenen.

### **Indstilling**

Chef for Byrådssekretariatet og HR indstiller,

- at hovedMED-udvalget tager orienteringen til efterretning.

### **Beslutning**

Fraværende: Lone Rasmussen, Asbjørn Friis Jensen, Ditte Houston Tønnies.

Chef for Byrådssekretariatet og HR Henrik Rosenlund Knudsen orienterede om ny lovgivning om registrering af arbejdstid samt borgmesterbrev fra KL omhandlende tiltag for at få flere medarbejdere på fuld tid. Begge emner vil blive dagsordenssat på hovedMED-udvalgets møde den 30. maj 2024.

HovedMED-udvalget tog orienteringen til efterretning.

## **Punkt 18: Orientering fra medarbejderrepræsentanterne i hovedMED-udvalget**

81.38.04-A00-1-24

### **Resume**

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

### **Sagsfremstilling**

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

Punktet er et fast punkt på dagsordenen.

### **Indstilling**

Næstformanden indstiller,

- at hovedMED-udvalget tager orienteringen til efterretning.

### **Beslutning**

Fraværende: Lone Rasmussen, Asbjørn Friis Jensen, Ditte Houston Tønnies.

Næstformand Regitse Rans orienterede om, at liste over hovedMED-udvalgets medlemmer og suppleanter er opdateret på MED-samarbejdets hjemmeside. Regitse Rans opfordrede hovedMED-udvalgets medlemmer til at tjekke listen og vende tilbage, hvis der er behov for rettelser.

HovedMED-udvalget tog orienteringen til efterretning.

## Punkt 19: Orientering fra Feriefonden

81.16.00-G01-4-21

### Resume

HovedMED-udvalget orienteres under dette punkt om status på Feriefondens arbejde i 2023.

### Sagsfremstilling

Den 10. januar 2024 mødtes formand og næstformand fra hovedMED-udvalget med formand og sekretær for feriefonden for at blive orienteret om bestyrelsesarbejdet, udlejning, vedligeholdelse mv. for året 2023.

Kort notat fra Feriefonden og notat fra møde den 10. januar 2024 er vedhæftet som bilag.

#### Bestyrelsen i Feriefonden

Feriefondens bestyrelse består af 7 medlemmer. Valg til bestyrelsen skal ske hvert 3. år i november måned. Den nuværende bestyrelse er valgt for perioden 1. januar 2022 til 31. december 2024.

Feriefondens bestyrelse har pt. følgende medlemmer:

- Jens-Erik Dengsøe, kontraktholder Entreprenøraftdelingen
- Rennie Lundstrøm, boenhedsleder, Landsbyen Sølund
- Bettina Lund, personale- og økonomikonsulent, Landsbyen Sølund (kasserer)
- Bente Uhre, Miljømedarbejder, Plan, Teknik, Miljø
- Kirsten Friis Clausen, gadesygeplejerske i det opsøgende team, Arbejdsmarked og Social.
- Lars Vestergård Jensen, teknisk servicemedarbejder Dagtilbud Nord (indtrådt den 16. marts 2023)
- Hans Bøgedal Mortensen, servicemedarbejder Stilling Skole (indtrådt 1. juli 2023)

Følgende bestyrelsesmedlemmer er fratrukket og gået ud af bestyrelsen i 2023:

Flemming Hansen, serviceleder på Stilling Skole, er udtrådt af bestyrelsen den 1. juli 2023.

Status på feriehusene - se også vedhæftede bilag

Udover almindeligt vedligehold og diverse nødvendige indkøb til husene, er der i 2023 foretaget sædvanlig løbende vedligeholdelse i alle huse.

I Nr. Lyngvig er der ligeledes ændret væsentligt i soverummene hvor køjesenge er ændret til dobbeltsenge og terrassen har fået læhegn. Huset i Nørlev er malet ud- og indvendig, og sauna er sløjftet og tillagt et værelse. Lejligheden i Gråsten har fået nye gulve i 3 rum grundet en vandskade, og der er indkøbt nye senge. I lejligheden i Bogense er der indkøbt små dobbeltsenge som erstatning for sovesofaer.

I budgettet for 2024 er der igen afsat et væsentligt beløb, ialt godt 800.000 kr. til vedligeholdelse og indkøb af inventar.

## Udlejning

Bestyrelsen er overordnet tilfreds med udlejningen på husene.

Udlejningstakster og udlejningsprocent fremgår af vedlagte bilag.

Bestyrelsen har i 2023 besluttet at overgå til variabel el i alle huse.

## Økonomi

Oversigt over feriefondens økonomi fremgår af vedhæftede bilag, hvor regnskabet for 2022 fremgår. Driftsresultatet for 2023 foreligger endnu ikke.

Feriefonden har en sund økonomi hvilket blandt andet skyldes overførsler af uhævede feriepenge i både 2022 og 2023. Det giver Feriefonden mulighed for at erhverve endnu en feriebolig.

Køb af bolig blev drøftet på mødet den 10. januar 2024 med Feriefonden og formand og næstformand for hovedMED-udvalget. Der lægges vægt på at en ny bolig skal kunne tilbyde noget feriefonden ikke tilbyder idag og med mulighed for gode kulturoplevelser. Det kunne fx være en lejlighed i København eller tæt på. Feriefondens bestyrelse mødtes herefter til et ekstraordinært møde i januar 2024 med henblik på drøftelse af boligkøb. Beslutningen om et eventuelt køb er imidlertid udsat indtil videre og afventer yderligere overvejelser og drøftelser.

## Kommunikation

Feriefonden har tidligere haft god succes med en særlig indsats for at reklamere for feriefondens huse og har i 2023 lavet en ekstra indsats for at få flere medarbejdere ind i feriefonden, blandt andet ved præsentation af feriefonden udsendt til kontraktholderne i marts 2023. Der er pt. 2.876 medarbejdere i bookingsystemet.

Der orienteres ligeledes om feriefonden i God Modtagelse.

Bilag med notat vedrørende feriefonden inkl. statistikker for udlejning, regnskab 2022, opgørelse over uhævede feriepenge og takster er vedhæftet.

Notat fra møde den 10. januar 2024 er ligeledes vedhæftet.

## Indstilling

Formand og næstformand indstiller,

- at hovedMED-udvalget tager orienteringen om status på Feriefondens arbejde i 2023 til efterretning.

## **Beslutning**

Fraværende: Lone Rasmussen, Asbjørn Friis Jensen, Ditte Houston Tønnies.

HovedMED-udvalget tog orienteringen om status på Feriefondens arbejde i 2023 til efterretning.

## **Bilag**

notat til mødet d. 10.1.2024 med HMU.docx

referat fra møde d. 10.1.2024.docx

## **Punkt 20: Årlig redegørelse for whistleblowerordningen**

00.07.45-K00-1-24

### **Resume**

Med denne sag forelægges hovedMED-udvalget den årlige redegørelse for aktiviteten i whistleblowerordningen.

### **Sagsfremstilling**

Whistleblowerordningen blev igangsat den 17. december 2021. I henhold til reglerne skal der årligt ske offentliggørelse af oplysninger om aktiviteterne på ordningen.

Denne gang vil offentliggørelsen ske i et skematisk format, som er udarbejdet af NGO-organisationen Transparency International Danmark, som bl.a. overvåger emnet og indsamler og bearbejder disse rapporter. Skemaet, som er vedhæftet, vil lette dette arbejde.

Det kan supplerende oplyses, at selv om der har været i alt 17 henvendelser i 2023, drejer det sig i realiteten om 3 henvendelser, hvoraf 2 henvendelser ikke gav anledning til egentlig sagsbehandling i whistleblowerudvalget.

Den ene henvendelse var uden for ordningen, nemlig en forældreklage over diverse forhold på en skole, som blev henvist til de normale kanaler, som vil være skolens ledelse og skolebestyrelsen. Den anden var så ukonkret, at den krævede yderligere oplysninger, men da whistleblowerudvalget forgæves anmodede om en uddybning af anmeldelsen, blev den henlagt.

De 15 henvendelser drejede sig om nogle forhold på den samme institution, hvor en medarbejdergruppe formentlig har koordineret henvendelserne med henblik på at påpege en række alvorlige forhold, som efter deres opfattelse ikke blev håndteret tilfredsstillende. Sagen gav anledning til 4 møder i whistleblowerudvalget, som behandlede sagerne i lyset af udvalgets strenge tavshedspligt og manglende mulighed for at oplyse administrationen umiddelbart om indholdet af henvendelserne.

Whistleblowerudvalget afsluttede sagen på baggrund af en tilfredsstillende redegørelse fra administrationen om, hvorledes de påpegede forhold blev håndteret konkret, samt at der foreligger standarder og planer med henblik på at hindre, at sådanne problemer opstår.

### **Indstilling**

Formanden indstiller,

- at hovedMED-udvalget tager redegørelsen for aktivitet i whistleblowerordningen til efterretning.

Sagen fremsendes ligeledes til Økonomi- og Erhvervsudvalget og Byrådet.

### **Beslutning**

Fraværende: Lone Rasmussen, Asbjørn Friis Jensen, Ditte Houston Tønnies.

HovedMED-udvalget tog orienteringen om redegørelsen for aktivitet i whistleblowerordningen til efterretning.

# **Bilag**

Whistleblowerrapport 2023

## **Punkt 21: Årshjul for hovedMED-udvalget 2024**

81.38.04-A00-1-24

### **Resume**

HovedMED-udvalget orienteres under dette punkt om årshjul for hovedMED-udvalget 2024.

### **Sagsfremstilling**

HovedMED-udvalget orienteres under dette punkt om årshjul for hovedMED-udvalget 2024.

Punktet er et fast punkt på dagsordenen.

Årshjul for 2024 er vedhæftet som bilag.

### **Indstilling**

Formanden indstiller,

- at hovedMED-udvalget tager orienteringen til efterretning.

### **Beslutning**

Fraværende: Lone Rasmussen, Asbjørn Friis Jensen, Ditte Houston Tønnies.

HovedMED-udvalget tog orienteringen til efterretning.

### **Bilag**

Årshjul for hovedMED-udvalget 2024

## **Punkt 22: Eventuelt og evaluering af det ordinære møde i hovedMED-udvalget**

81.38.04-A00-1-24

### **Resume**

HovedMED-udvalget skal drøfte emner under eventuelt og evaluere det ordinære møde i hovedMED-udvalget.

### **Sagsfremstilling**

HovedMED-udvalget skal drøfte emner under eventuelt og evaluere det ordinære møde i hovedMED-udvalget.

Kodeks for bæredygtigt MED-samarbejde med vedhæftet som bilag til evaluering af mødet.

### **Indstilling**

Formanden indstiller,

- at hovedMED-udvalget drøfter emner under eventuelt og evaluerer dagens møde.

### **Beslutning**

Fraværende: Lone Rasmussen, Asbjørn Friis Jensen, Ditte Houston Tønnies.

Under Eventuelt blev gjort opmærksom på MED-konference i Horsens den 12. november 2024 for hovedMED-udvalg i kommuner og regioner. Der er endnu ikke sendt invitation ud med mulighed for tilmelding.

### **Bilag**

Kodeks af bæredygtigt MED-samarbejde