

# REFERAT HovedMED-udvalget d. 02-09-2021

**Mødedato** Torsdag d. 02. september 2021 kl. 08:00

**Mødested** 1.s.06

## Indholdsfortegnelse

Godkendelse af referat fra ordinært møde i hovedMED-udvalget 7. juni 2021.....	3
Godkendelse af dagsorden samt tids - og procesplan til ordinært møde den 2. september 2021.....	4
Nyt fra arbejdsmiljø.....	5
Seminar for hovedMED-udvalget den 25+26 november 2021.....	9
Etablering af indberetningsmulighed for whistleblowere.....	10
Orientering om status for udvikling af indsatser og værktøjer i sygefraværshåndtering.....	13
Kompetenceudvikling set i et rekrutterings- og fastholdelsesperspektiv.....	16
Sammensætning af LMU Center for job, erhverv og rehabilitering.....	17
Oplæg til fremtidigt lokalMED i nyt kontraktområde Skanderborg Fællesskaberne.....	19
Oplæg til fremtidigt lokalMED i nyt sammenlagt kontraktområde - Aktivitet og Træning.....	21
Nyt fra chef for Byrådsbetjening og HR.....	23
Orientering fra medarbejderrepræsentanterne i hovedMED-udvalget.....	24
Årshjul for hovedMED-udvalget 2021.....	25
Eventuelt og evaluering af det ordinære møde i hovedMED-udvalget 2. september 2021.....	26

## **Punkt 50: Godkendelse af referat fra ordinært møde i hovedMED-udvalget 7. juni 2021**

81.38.04-A00-2-20

### **Resume**

HovedMED-udvalget skal godkende referatet fra det ordinære møde i hovedMED-udvalget den 7. juni 2021

### **Sagsfremstilling**

HovedMED-udvalget skal godkende referatet fra det ordinære møde i hovedMED-udvalget den 7. juni 2021

### **Indstilling**

Formanden indstiller,

- at hovedMED-udvalget godkender referatet fra det ordinære møde i hovedMED-udvalget den 7. juni 2021

### **Beslutning**

Fraværende: Anne Deleuran Momme, Lone Rasmussen, Anton Madsen, Anne Grete Nydam

HovedMED-udvalget godkendte referatet fra det ordinære møde i hovedMED-udvalget den 7. juni 2021.

# **Punkt 51: Godkendelse af dagsorden samt tids - og procesplan til ordinært møde den 2. september 2021**

81.38.04-A00-2-20

## **Resume**

HovedMED-udvalget skal godkende dagsorden samt tids - og procesplan for det ordinære møde i hovedMED-udvalget den 2. september 2021.

## **Sagsfremstilling**

HovedMED-udvalget skal godkende dagsorden samt tids - og procesplan for det ordinære møde i hovedMED-udvalget den 2. september 2021.

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 den 2. september 2021.

## **Beslutning**

Fraværende: Anne Deleuran Momme, Lone Rasmussen, Anton Madsen, Anne Grete Nydam

HovedMED-udvalget godkendte dagsorden samt tids - og procesplan for det ordinære møde den 2. september. Direktør Asbjørn Friis Jensen orienterede på mødet om status på Budget 2022-2025. Plancherne fra oplægget er vedhæftet under eventuelt.

HovedMED-udvalget besluttede, at status på den økonomiske situation for Skanderborg Kommune fremadrettet skal dagsordensættes på de ordinære møder i hovedMED-udvalget.

## **Bilag**

Tids - og procesplan for mødet i hovedMED-udvalget den 2. september 2021

## **Punkt 52: Nyt fra arbejdsmiljø**

87.00.10-A21-1-17

### **Resume**

HovedMED-udvalget orienteres om status på arbejdsmiljøindsatsen 2. kvartal 2021.

### **Sagsfremstilling**

Status på arbejdsmiljøindsatsen 2. kvartal 2021 indeholder følgende punkter:

1. Årsrapport sundhedsordningen og psykologordningen
2. Status arbejdstilsynet
3. Status sygefravær
4. Uddannelser til arbejdsmiljøorganisationen i efteråret

#### **Ad 1. Årsrapport sundhedsordningen og psykologordningen**

Sundhedsordningen og psykologordningen drives af Falck Healthcare. Sundhedsordningen er et led i kommunens forebyggende indsats, hvor der sættes fokus på de arbejdsrelaterede skader og skavanker, som en del af kommunens medarbejderne har gener af i det daglige. Endvidere arbejdes der med at skabe en større bevidsthed omkring sundheden på arbejdspladsen. Psykologordningen giver medarbejderne mulighed for psykologisk rådgivning og akut krisehjælp med aktuelle psykosociale problemstillinger, som påvirker arbejdsindsatsen negativt.

Falck Healthcare deltager på mødet og gennemgår rapporten og besvarer spørgsmål.

Bilag: Årsrapport

#### **Ad 2. Status arbejdstilsynet**

Der er pr. 20. august 2021 givet 102 grønne, 5 gule og 1 rød smileys. Den røde smiley og de gule smileys er fordelt på 5 arbejdspladser i Børn og Unge. Påbudene omhandler APV, indeklimatekni, kemisk risikovurdering, ergonomi og indretning. Flere af vores påbud bunder i kemisk risikovurdering, hvilket har givet anledning til et af de webinarer i efteråret.

Arbejdstilsynet er halvvejs ift. deres indsats på skoleområdet, hvor der er samarbejde med det administrative område og chef for skoler, klubber og specialtilbud Torben Steen og arbejdsmiljø. Det næste møde er 14. september, hvor der bliver samlet op og deres besøg på udvalgte skoler drøftes. Fællestillidsrepræsentant Frank Larsen deltager også på mødet.

#### **Ad 3. Status sygefravær**

## **Sygefraværet ultimo juli 2021**

Sygefraværet generelt for Skanderborg Kommune udgør ultimo juli 2021 5,54 % og sammenlignet med samme periode i 2020 5,04%. Sygefraværet har en stigende tendens på knap 10%.

Udvikling i sygefraværet i de større driftsområder:

- I Handicapområdet er der et stigende sygefravær (Socialpsykiatrien og Bostederne Skanderborg). Sølund har derimod et fald i sygefraværet
  - I Sundhed og Omsorg er der generelt et mindre fald. Der er 2 plejedistrikter som har et stigende sygefravær (Ry og Skanderborg)
- I Dagtilbudsområdet har de fleste dagtilbud et stigende sygefravær
- På Skoleområdet er der generelt et mindre fald og der er et meget varierende udvikling i sygefraværet skolerne imellem.

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

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

Det skal i lighed med tidligere bemærkes, at de aktuelle tal fra Targit skal tages med forbehold, da sygefravær i forbindelse med COVID-19 ikke indgår i sygefraværspcenterne. Dette gør sig gældende for de kommuner, som anender KMD-OPUS, da COVID-19-fravær registreres som ”tjenestefri” og ikke som ”sygdom”.

Sygefraværet 2020

Det fremgår af opgørelse fra Kommunernes og Regionernes Løndatakontor (KRL), at sygefraværet i 2020 i Skanderborg Kommune ligger lige under det kommunale landsgennemsnit. Sygefraværet er højere end for omegnskommunerne.

	Dagsværk*	%
Skanderborg Kommune	11,9	5,2%
Omegnskommuner	11,1	4,8%
Alle kommuner	12,2	5,3%

Kilde: KRL

\*Dagsværk er opgjort i fuldtidsstillinger.

Kommunens sygefraværskonsulent deltager under punktet.

Der henvises til et senere punkt på dagsordenen i forhold til kommende indsatser med at nedbringe sygefraværet.

Ad 4. Uddannelser til arbejdsmiljøorganisationen i efteråret

Henover efteråret udbyder vi en række uddannelser til arbejdsmiljøorganisationen

- 8. September Kick off ifm. 3i1
- 15. september Webinar om arbejdstilsynets nye bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø
- 17. september undervisning i Safetynet ifm. 3i1
- 30. september facilitator uddannelsen ifm. 3i1
- 1. oktober webinar uddannelse i den nye bekendtgørelse om kemisk risikovurdering
- 5. oktober facilitator uddannelsen ifm. 3i1
- 6. oktober undervisning i Safetynet ifm. 3i1

- 11. oktober ½ temadag en indsats ifm. den årlige arbejdsmiljødrøftelse ”Pas på hinanden bedre arbejdsskadebeskrivelse og forebyggelse for arbejdsmiljøorganisationen” (tilmeld jer kun et af temadagene, samme indhold hver gang)
- 15. oktober ½ temadag en indsats ifm. den årlige arbejdsmiljødrøftelse ”Pas på hinanden bedre arbejdsskadebeskrivelse og forebyggelse for arbejdsmiljøorganisationen” (tilmeld jer kun et af temadagene, samme indhold hver gang)
- 5. november ½ temadag en indsats ifm. den årlige arbejdsmiljødrøftelse ”Pas på hinanden bedre arbejdsskadebeskrivelse og forebyggelse for arbejdsmiljøorganisationen” (tilmeld jer kun et af temadagene, samme indhold hver gang)
- 19. november ½ temadag en indsats ifm. den årlige arbejdsmiljødrøftelse ”Pas på hinanden bedre arbejdsskadebeskrivelse og forebyggelse for arbejdsmiljøorganisationen” (tilmeld jer kun et af temadagene, samme indhold hver gang)

Uddannelserne kan tilmeldes her:

<https://online3.safetynet.dk/SkanderborgKommune/FrontPlanner/Catalog.aspx?cKey=SKA&pKey=Kurser&catItemId=8>

## Indstilling

Chef for Byrådsbetjening og HR indstiller,

- at hovedMED-udvalget tager orientering om status på arbejdsmiljøindsatsen 2. kvartal 2021 til efterretning.

## Beslutning

Fraværende: Anne Deleuran Momme, Lone Rasmussen, Anton Madsen, Anne Grete Nydam

HovedMED-udvalget fik gennemgået den årlige årsrapport for Sundhedsordningen og Psykologordningen drevet af Falck Healthcare. I forbindelse med årsrapporten 2020 blev det besluttet, at der igen skal sættes fokus på udfordringen omkring udeblivelse fra bestilte behandlinger. Der er udarbejdet en plakat omkring dette, som er sendt til lederne på de enkelte arbejdspladser i februar 2021. Grundet en stigning i antallet af udeblivelser fremsendes plakaten igen til både ledere og arbejdsmiljørepræsentanter på de enkelte arbejdspladser med en opfordring til at hænge den synligt på arbejdspladsen.

HovedMED-udvalget opfordrede til, at man laver en plakat/postkort med vigtige informationer om Sundhedsordningen for også at få nye kollegaer gjort opmærksomme på ordningen. Det er også indbygget i God Modtagelse. Angående psykologordningen ligger antallet af henvendelser stabilt over den sidste periode. Dog sætter Falck Healthcare fokus på den afsluttende trepartssamtale, da de oplever at kun ca. 60% af alle igangsatte forløb afsluttes med en trepartssamtale.

I oktober og november afholdes der 1/2 temadag om "Pas på hinanden bedre arbejdsskadebeskrivelse og forebyggelse for arbejdsmiljøorganisationerne" rettet mod arbejdsmiljørepræsentanterne. Tilmeldingerne til temadagene kan gøres via Safetynet.

HovedMED-udvalget tog orienteringen til efterretning.

## **Bilag**

Sygefravæ ultimo juli 2021

HMU rapport Ældreplejen juli 2021.pdf

HMU rapport sygefravær Handicap juli 2021.pdf

Årsrapport fysisk behandling og forebyggelse samt psykologisk rådgivning.pdf

# **Punkt 53: Seminar for hovedMED-udvalget den 25+26 november 2021**

81.38.04-A00-2-20

## **Resume**

HovedMED-udvalget orienteres om status til forslaget til programmet for det årlige seminar for hovedMED-udvalget den 25. + 26. november 2021.

## **Sagsfremstilling**

HovedMED-udvalget skal orienteres om, at forslaget til program til seminar november 2021 eftersendes. På mødet i juni 2021 besluttede hovedMED-udvalget, at følgende punkter skal dagsordensættes på det kommende seminar:

- Servicetjek af hovedMED-udvalget
- Rekruttering og fastholdelse

Grundet drøftelser i Økonomiudvalget den 25. august afventes der at udarbejde et endeligt forslag til programmet til seminaret for at skabe en rød tråd mellem de politiske beslutninger og den endelige udmøntning af disse. Programmet vil blive sendt til hovedMED-udvalget til endelig kvalificering og godkendelse.

Seminaret afholdes på Skanderborg Park.

## **Indstilling**

Formanden indstiller,

- at hovedMED-udvalget tager orienteringen til efterretning.

## **Beslutning**

Fraværende: Anne Deleuran Momme, Lone Rasmussen, Anton Madsen, Anne Grete Nydam

HovedMED-udvalget tog orienteringen til efterretning.

# Punkt 54: Etablering af indberetningsmulighed for whistleblowere

00.07.00-K00-44-21

## Resume

Senest den 17. december 2021 skal Skanderborg Kommune have etableret en whistleblowerordning, der som minimum skal gælde for de ansatte. Det foreslås, at ordning etableres via borgerrådgiverfunktionen.

## Sagsfremstilling

### Regelgrundlag

Europa-Parlamentet har vedtaget et direktiv om beskyttelse af personer, der indberetter overtrædelser af EU-retten – i daglig tale kaldet ”Whistleblowerdirektivet”. På den baggrund har Folketinget den 29. juni 2021 vedtaget vedlagte lov om beskyttelse af whistleblowere.

Det fremgår af loven, at arbejdsgivere med mindst 50 medarbejdere har pligt til at indføre en whistleblowerordning for deres medarbejdere senest den 17. december 2021. Loven gælder for overtrædelser af EU-retten samt alvorlige lovovertrædelser eller øvrige alvorlige forhold.

### Organisering

Whistleblowerordning skal varetages af en upartisk enhed, der har til opgave at modtage indberetninger og følge op på disse samt give en tilbagemelding til whistlebloweren.

Det er umiddelbart muligt og lovligt at entre med en ekstern tredjepart til at visitere henvendelserne fra whistleblowere. Advokatfirmaer, kommunens revision BDO samt KL har meldt sig på banen med løsninger af den type.

Skanderborg Kommune har fælles Borgerrådgiver med 6 andre kommuner, nemlig Randers, Norddjurs, Skive, Favrskov, Horsens og Odder. Alle undtagen Skive og Skanderborg har allerede etableret en whistleblowerordning med forankring i Borgerrådgiveren.

Borgerrådgiveren udgør i forvejen en uafhængig enhed, som er etableret direkte under Byrådet. Selv om Borgerrådgiveren har borgeren som sit normale arbejdsområde – og ikke medarbejdere – vil denne uafhængige status dog gøre funktionen velegnet som forankring for whistleblowerordningen.

Det foreslås derfor, at Skanderborg Kommune etablerer whistleblowerordningen via Borgerrådgiveren på samme måde, som det allerede er tilfældet for 5 af de 7 kommuner, som Borgerrådgiveren betjener.

### Whistleblowerudvalg

Der skal etableres et whistleblowerudvalg, der har til opgave at behandle de indberetninger, der modtages. Det foreslås, at udvalget kommer til at bestå af koncernchefen for Byrådssekretariat og HR, næstformanden for HMU samt Borgerrådgiverfunktionen.

Udvalget vil blive sekretariatsbetjent af sekretariatet i Byrådssekretariat og HR. I øvrigt vil udvalget virke i lyset af den vedlagte arbejdsgangsbeskrivelse.

### System

Der skal etableres en IT-plattform, der via hjemmesiden kan håndtere indberetningerne.

De øvrige kommuner har valgt systemet ”Got Ethics”, hvilket taler stærkt for, at Skanderborg Kommune gør det samme.

Der er tilsyneladende tale om et markedsledende system på dette nicheprægede område, som naturligvis lever op til alle nødvendige datasikkerhedsmæssige krav, og som i givet fald også kan håndtere evt. anonyme henvendelser samt være et

redskab til at give whistleblower tilbagemelding om behandling af indberetningen.

## Omfang

Direktiv og lov har nogle minimumskrav, der skal være opfyldt seneste den 17. december 2021. Disse minimumskrav går i korthed ud på, at ordningen skal gælde for ansatte, der skal kunne indberette overtrædelser af EU-retten, alvorlige lovovertrædelser eller øvrige alvorlige forhold.

Udover at der kan foretages indberetning vedrørende de retsområder, som kommunen varetager som myndighed, vil der kunne ske indberetning af overtrædelser af f.eks. databeskyttelsesregler, regler om offentligt udbud samt grove brud på forvaltningsretlige principper – f.eks. magtfordrejning, ligebehandling, bevidst vildledning m.v.

Det kan være en mulighed at udvide ordningen til at omfatte tidligere ansatte. Det kan også være en mulighed at lade leverandører til Skanderborg Kommune være omfattet.

Der er ikke krav om, at indberetningen skal kunne foretages anonymt, men det er en mulighed. Formålet med ordningen må være, at opmærksomheden henledes på disse alvorlige forhold, og det vil formentlig afholde nogen fra at indberette, hvis de skal lægge navn til.

## Økonomi

### Økonomi

Udover de årsværk, som følger af at håndtere indberetningerne, vil der være udgifter til etablering af IT-plattformen som følger:

Opsætning og undervisning i brug af løsningen (web app som kører på pc og mobile enheder): 15.000 kr.

Løbende årlig licens, hosting, support, revisionsrapport i forhold til GDPR, opdateringer mv. : 35.000 kr.

Priserne er eks. moms.

Der vil blive tildelt DUT-midler til opgaven: 69.000 kr. i 2022 og 25.000 kr. fra 2023 og frem.

## Lovgrundlag

Lov nr. 1436 af 29. juni 2021 om beskyttelse af whistleblowere.

EUROPA-PARLAMENTETS OG RÅDETS DIREKTIV (EU) 2019/1937 af 23. oktober 2019 om beskyttelse af personer, der indberetter overtrædelser af EU-retten.

## Indstilling

Koncernchef for Byrådssekretariat og HR indstiller,

- at der etableres en whistleblowerordning snarest og senest den 17. december 2021,
- at ordningen forankres i Borgerrådgiverfunktionen,
- at der etableres et whistleblowerudvalg bestående af koncernchef for Byrådssekretariat og HR, næstformand for HMU samt Borgerrådgiverfunktionen,
- at indberetninger kan foretages anonymt,
- at tidligere ansatte kan indberette og
- at leverandører kan indberette.

## Beslutning

Fraværende: Anne Deleuran Momme, Lone Rasmussen, Anton Madsen, Anne Grete Nydam

HovedMED-udvalget godkendte indstillingen om, at der etableres en whistleblowordning senest den 17. december 2021, og at ordningen forankres i Borgerråd giverfunktionen med mulighed for at ansatte, tidligere ansatte og leverandører kan indberette anonymt. Der etableres et whistleblowudvalg bestående af koncernchef for Byrådssekretariatet og HR, formand og næstformand i hovedMED-udvalget samt Borgerråd giverfunktionen.

Det blev endvidere besluttet, at arbejdsgangsbeskrivelsen for whistleblowordningen skal revideres, så opgaveløsningen bliver tydeligere.

Sagen skal til videre behandling i Direktionen, Økonomiudvalget samt Byrådet. Ved endelig vedtagelse skal der kommunikeres om ordningen både eksternt og internt.

## **Bilag**

Arbejdsgang for whistleblowerordning

Whistleblower-lov

# Punkt 55: Orientering om status for udvikling af indsatser og værktøjer i sygefraværshåndtering

81.28.00-A00-1-21

## Resume

Med denne sag orienteres hovedMED-udvalget om status for udvikling af nye indsatser og værktøjer i håndtering af sygefraværet.

## Sagsfremstilling

Byrådet har besluttet en forandring i budgetaftale 2021-2024 om en øget indsats for at reducere sygefraværet – herunder især sygefraværet på ældre- handicapområdet.

Det fremgår af forandringen, ”at der i 2021-2022 vil blive arbejdet med at nedbringe sygefraværet på ældre- og handicapområdet, som har et højt sygefravær og hvor arbejdsopgaverne gør, at arbejdsmiljøet er særligt belastet. Erfaringerne herfra spredes til øvrige områder.”

Forandringen er forankret i Byrådssekretariatet og HR og udmøntningen sker i et tæt samarbejde med Landsbyen Sølund, som er pilotprojekt. Dels i forhold til at afdække sygefraværet og eventuelle udfordringer i håndtering af sygefravær og dels i forhold til at afprøve og udvikle værktøjer til en systematisk håndtering af sygefraværsindsatsen.

Der er nedsat en styregruppe, bestående af repræsentanter fra Byrådssekretariatet og HR og Sølund. Formålet med styregruppens arbejde er, med Sølund som pilotprojekt, at afprøve og udvikle handlinger og værktøjer til systematisk opfølgning på fravær med henblik på at tilpasse modeller og retningslinjer for håndtering af fravær. Det er ligeledes hensigten at styregruppen afdækker behovet og mulighederne for at klæde kommunens ledere bedre på til forebyggelsesindsatsen og håndteringen af sygefraværet i dagligdagen.

Styregruppen har nedsat en arbejdsgruppe, som i perioden fra marts 2021 og frem til juni 2021, har haft en dialogrunde med alle ledere i Landsbyen Sølund. Dialogen har taget afsæt i data om hver boenheds sygefravær både overordnet og på personniveau. Alt fravær er gennemgået og lederne har fået sparring/feedback på håndteringen af fraværet. Hver enkelt leders udfordringer på håndteringen er gennemgået og alle har haft mulighed for at byde ind med de ønsker og behov, de ser i det daglige arbejde med at følge op på fraværet.

Arbejdsgruppen har på baggrund af samtalerne kortlagt de udfordringer og de behov lederne har for understøttelse, og hvilke redskaber der skal til for at få en bedre og mere systematisk opfølgning.

Konklusionen på kortlægningen er prioriteret i 5 indsatsområder

1. Forebyggelse af fravær – advisering om fravær, tidlig dialog ved fravær
2. Entydige procedurer for håndtering af fravær – sikre gennemsigtighed for både medarbejdere og ledere
3. Data – har vi det optimale data, skal der udarbejdes andre data?
4. Understøttelse af lederne – koordinerede indsatser i enheder, undervisning osv.
5. Tydelig ledelsesstreng – opfølgning på indsatser og kommunikation til organisationen

Det overvejes p.t. om, der skal søges midler til projektet via pulje til at videreudvikle indsats mod sygefravær gennem Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering. Der er ansøgningsfrist frem til 14. januar 2022.

På baggrund af dialogrunden har arbejdsgruppen undersøgt andre kommuners håndtering af sygefraværet samt eventuelle muligheder for en bedre understøttelse i form af data og andre værktøjer, som kan være med til at optimere den systematiske opfølgning på sygdom. Arbejdsgruppen har besøgt Horsens Kommune og fået yderligere inspiration af Nordfyns Kommune. Derudover er mulighederne i Targit og KMD OPUS-Lønsystem undersøgt.

På baggrund af pilotprojektet på Sølund og erfaring fra Horsens og Nordfyns kommuner foreslår styregruppen 3 konkrete indsatsers og værktøjer i håndtering af sygefraværet i organisationen:

- Indsats nr. 1 - udvikling af 3 modeller for håndtering af sygdom.

Der er behov for at supplere 3-7-14-modellen og udvikle 2 nye sygefraværsmønstre. Modellerne vil indeholde specifikke vejledninger/drejebøger til lederne. Modellerne vil beskrive det flow/den proces, der skal være i sygefraværsopfølgningen og være IT-understøttet.

Konkret vil der blive udarbejdet 3 modeller for håndtering af sygdom:

- Model 1 beskriver håndtering af korttidssygefraværet (3-7-14 modellen)
- Model 2 beskriver håndtering af hyppigt/drypvist sygefravær
- Model 3 beskriver håndtering af langtidssygefraværet

Modellerne skal beskrive det flow, der skal være i samtalerne. De skal beskrive hvilke værktøjer, der kan tages i brug og hvor lederen kan søge hjælp og rådgivning. Modellerne understøttes af forskellige advis-systemer, hvor leder får advis'er fx ved flere fraværperioder og hvad lederen skal foretage sig. Modellerne suppleres med en værktøjskasse, som hjælper lederen til at udarbejde mulighedserklæringer, samtaleguides og afklaring af jobcentrenes rolle og muligheder for at hjælpe mv.

- Indsats nr. 2 - data-understøttelse

Køb af nyt modul KMD - Udvidet fraværadsvisering

Det nuværende KMD-OPUS lønsystem suppleres med et nyt modul – modul KMD Udvidet fraværadsvisering. Modulen indeholder fleksible modeller for advis'er, som kan tilpasses den enkelte arbejdsplads og som overordnet set kan understøtte kommunens sygefraværadsvejledning. Modulen indebærer, at lederen hjælpes på vej i processen, således at lederen ved hvilke handlinger, der skal ske. Samtidig understøttes lederen med samtlige skabeloner til mødeindkaldelser, referater, lægeerklæringer mm. Alt ligger i KMD Opus på personalesagerne og bliver dermed samtidig journaliseret på personalesagerne. Skabeloner mm flyttes fra det nuværende medarbejderportal og over til KMD Opus. Det forventes, at alle arbejdsgange i sygefraværshåndteringen kan samles i et system. Det bliver ligeledes muligt at følge det flow, der er i håndteringen af den enkeltes sygefravær og de handlinger, der er foretaget.

Det nye modul Udvidet fraværadsvisering indebærer en stor administrativ og effektivt understøttelse af lederens arbejde i sygefraværshåndteringen både fordi det hjælper lederen i processen og de handlinger der skal ske og fordi skabeloner, indkaldelser og referater bliver journaliseret direkte. Udgifter til det nye modul koster ca. 100.000 kr. i årlig drift og etableringsomkostninger på ca. 40.000 kr. Finansiering afklares senere i processen.

Kvalificering af data

I Targit er det blandt andet muligt at udvide data-træk med et "fraværskort" som kan tilføjes medarbejderens lønseddel, så medarbejderen selv har mulighed for at følge sit sygefravær. Det kan hjælpe både medarbejder og leder til at gå i dialog om fraværet og hvilke tiltag der eventuelt skal ske. Endvidere arbejdes der med at udbygge og kvalificere de nuværende sygefraværssrapporter fra Targit til brug for lederne i håndtering af sygefraværshåndteringen og til de lokale MED-udvalg og områdeMED-udvalg i dialogen om udvikling i sygefraværet.

- Indsats nr. 3 - Klæde lederne bedre på

Udover at understøtte lederne med vejledninger og data i den systematiske håndtering af fravær, er der behov for, at lederne løbende kompetenceudvikles i forbindelse med det forebyggende arbejde og med den strategiske sygefraværadsindsats på arbejdspladsen f.eks. drøftelser i det lokale MED-udvalg og i forbindelse med den skriftlige opfølgning og afholdelse af samtaler.

Fremadrettet vil der løbende hvert år blive udbudt kurser i notat – og referatskrivning, den juridiske håndtering af sygesager og i hvorledes den nødvendige samtale holdes.

Der er medsendt en projektbeskrivelse indeholdende en overordnet tids- og procesplan. Der vil senere blive udarbejdet en detaljeret tidsplan for de tre indsatsers.

Afdelingsleder og sygefraværskonsulent fra Personalejuridisk afdeling og projektleder fra Sølund deltager under punktet.

## **Indstilling**

Chef for Byrådsbetjening og HR indstiller,

- at hovedMED-udvalget tager orientering om status for udvikling af nye indsatser og værktøjer i håndtering af sygefravære til efterretning.

## **Beslutning**

Fraværende: Anne Deleuran Momme, Lone Rasmussen, Anton Madsen, Anne Grete Nydam

HovedMED-udvalget blev orienteret om status for udviklingen af nye indsatser og værktøjer i håndtering af sygefraværet i Skanderborg Kommune. HovedMED-udvalget bliver senere præsenteret for det endelige materiale, der bliver udbudt bredt i organisationen foråret 2022. HovedMED-udvalget tog orienteringen til efterretning med følgende bemærkninger:

- En ordentlig håndtering af sygefravær er et fælles ansvar for både leder og medarbejder
- Fokus på håndtering af sygefravær er en varig prioritering
- Data skal være et understøttende fundament for beslutninger vedrørende håndtering af sygefravær
- Rammerne for håndtering af sygefravær skal være tydelig for alle i organisationen
- Rammerne for håndtering af sygefravær skal indbygges i God Modtagelse
- Indhold mv for sygefraværsmaterialerne skal evalueres og udvikles
- HovedMED-udvalget påpegede, om konceptet kan udvides med dialogkort/diskussionskort til lokalMED-udvalgene omkring sygefraværshåndtering.

Power-points fra oplæg er vedhæftet referatet.

## **Bilag**

Projektbeskrivelse Sygefraværindsatser 2021-22

oplæg til HMU 02.09.21\_ Vitas ppt incl Sarahs slides.pptx

# Punkt 56: Kompetenceudvikling set i et rekrutterings- og fastholdelsesperspektiv

81.04.00-G01-1-21

## Resume

Med denne sag følger hovedMED-udvalget op på dialogen på budgetseminaret den 19. august 2021 om brug af kompetenceudvikling set i sammenhæng med de rekrutterings- og fastholdelsesudfordringer organisationen står overfor i de kommende år i forhold til forsat at have kvalificeret arbejdskraft.

## Sagsfremstilling

HovedMED-udvalget har på mødet den 11. februar 2021 drøftet rekrutterings- og fastholdelsesudfordringer i forbindelse med udarbejdelse af en uddannelsesstrategi for elever m.fl., som skal ses som en indsats i arbejdet med rekrutterings- og fastholdelsesudfordringer. Der blev på mødet præsenteret personaledata, som viste, at udfordringer er størst på Sundhed, Omsorg og Handicap og på dagtilbudsområdet.

Der er igangsat et arbejde i Sundhed, Omsorg og Handicap. Her er der nedsat en styregruppe med repræsentanter fra kontraktholderne fra Sundhed og Omsorg, som skal komme med forslag til indsatser. Det har givet anledning til indsatsen med at udarbejde en uddannelsesstrategi for elever m.fl., som hovedMED-udvalget bakkede op om på mødet den 11. februar 2021. Seniorområdet er et andet område, som styregruppen vil drøfte om, der skal laves særlige indsatser her. Endvidere arbejdes der med forskellige indsatser i Landsbyen Sølund, f.eks. har der været drøftelser med VIA og SL.

Økonomiudvalget ønsker at drøfte de rekrutterings- og fastholdelsesudgifter organisationen står overfor på august mødet.

På budgetseminaret blev kompetenceudvikling nævnt som en relevant indsats i arbejdet med forsat at have kvalificeret arbejdskraft.

HovedMED-udvalget samler op på dialogen på budgetseminaret i forhold til de rekrutterings- og fastholdelsesudfordringer organisationen står overfor og som forberedelse til det kommende seminar i hovedMED-udvalget i november 2021.

## Indstilling

Chef for Byrådsbetjening og HR indstiller,

- at hovedMED-udvalget følger op på dialogen på budgetseminaret den 19. august 2021 om brug af kompetenceudvikling set i sammenhæng med de rekrutterings- og fastholdelsesudfordringer organisationen står overfor i de kommende år i forhold til forsat at have kvalificeret arbejdskraft.

## Beslutning

Fraværende: Anne Deleuran Momme, Lone Rasmussen, Anton Madsen, Anne Grete Nydam

HovedMED-udvalget samlede op på dialogen på budgetseminaret den 19. august 2021 om brug af kompetenceudvikling set i sammenhæng med organisationens rekrutterings- og fastholdelsesudfordringer. HovedMED-udvalget fortsætter drøftelserne på det kommende seminar i hovedMED-udvalget den 25.+26. november 2021, hvor temaet rekruttering og fastholdelse er dagsordenssat.

# Punkt 57: Sammensætning af LMU Center for job, erhverv og rehabilitering

00.01.00-G00-6-17

## Resume

HovedMED-udvalget skal med denne sag godkende ændret sammensætning af lokalMED-udvalg for Center for job, erhverv og rehabilitering i Arbejdsmarked og Social.

## Sagsfremstilling

På baggrund af en gennemført ændring i Arbejdsmarked og Social af den organisatoriske placering for en del af den virksomhedsrettede indsats, har sammensætning af lokalMED-udvalg (LMU) i Center for job, erhverv og rehabilitering været drøftet i deres LMU.

Forslag om ændring var til drøftelse på OMU den 4. februar og 4 marts 2021 samt i høring i de daværende 5 LMU'er i Arbejdsmarked og Social. Den virksomhedsrettede indsats, bestående af virksomhedskonsulentindsatsen, lå organisatorisk placeret to steder i Arbejdsmarked og Social. En stor del af virksomhedskonsulenterne var ansat på Kompetencecenteret, mens en mindre del var ansat i Udvidet Erhvervsservice - et team i afdelingen Arbejdsmarkedsservice i Jobcenteret.

Organisationsændringen, der konkret er foretaget, er en flytning af virksomhedskonsulenterne på sygedagpenge og jobafklaring samt på de målgrupper, som Udvidet Erhvervsservice i dag arbejder med, til en selvstændig afdeling i Center for job, erhverv og rehabilitering.

Hovedargumentet for at flytte virksomhedskonsulenter på sygedagpenge og jobafklaring fra Kompetencecenteret til jobcenteret består i at optimere indsatsen.

Som følge af organisationsændringen er Center for job, erhverv og rehabilitering udvidet fra 2 til 3 selvstændige afdelinger, hvorfor sammensætningen af LMU er blevet drøftet.

LMU'et drøftede den 4. maj 2021 fordele og ulemper ifht. deltagerrepræsentationen i LMU'et fremadrettet. LMU'et prioriterer, at de valgte TR' repræsenterer alle medarbejdere i Center for job, erhverv og rehabilitering og ikke kun medarbejdere indenfor egen faglige organisation eller egen afdeling. Det samme vil være gældende, at den valgte repræsentant for afdelingslederne repræsenterer alle afdelingsledere og afdelinger i Center for job, erhverv og rehabilitering.

LMU'et blev den 4. maj enige om, nedenstående sammensætning af LMU i Center for job, erhverv og rehabilitering;

Centerchef - Formand for LMU

- 1 Afdelingsleder
- 1 TR fra HK
- 1 TR fra DS
- 1 AMR

Der er mulighed for supplerende ved forfald fra TR' eller afdelingsleder. Der er mulighed for at invitere relevante deltagere ind ifht punkter på dagsordenen.

Næstformand vælges blandt medarbejderrepræsentanterne.

## **Indstilling**

Centerchef for job, erhverv og rehabilitering Anja Nørby indstiller, at;

- hovedMEDudvalget godkender forslag til ny LMU-sammensætning i Center for job, erhverv og rehabilitering

## **Beslutning**

Fraværende: Anne Deleuran Momme, Lone Rasmussen, Anton Madsen, Anne Grete Nydam

HovedMED-udvalget godkendte forslaget til ny sammensætning i lokalMED-udvalget i Center for job, erhverv og rehabilitering.

# Punkt 58: Oplæg til fremtidigt lokalMED i nyt kontraktområde Skanderborg Fællesskaberne

81.00.00-A00-16-20

## Resume

HovedMED-udvalget skal godkende forslag til sammensætning af fremtidigt lokalMED-udvalg for Skanderborg Fællesskaberne samt at det nuværende lokalMED-udvalg for Bostederne Skanderborg og Skanderborg Socialpsykiatri nedlægges.

## Sagsfremstilling

### Baggrund

Det er besluttet, at der fra 1. januar 2022 skal ske en sammenlægning af Bostederne Skanderborg og Skanderborg Socialpsykiatri. Tilsammen udgør de det nye kontraktområde Skanderborg Fællesskaberne.

MED-strukturen skal til enhver tid matche ledelsesstrukturen. Det betyder, at MED-strukturen løbende tilpasses organisationsændringer. Etableringen af det nye kontraktområde Skanderborg Fællesskaberne udgør en sådan organisationsændring og indebærer dermed også en ændring af MED-organiseringen, her i form af lokalMED-udvalget (LMU).

Nærværende oplæg beskriver kort de formelle krav til MED-strukturen (her LMU) samt et oplæg til fremtidig lokalMED-udvalg hos Skanderborg Fællesskaberne.

### Formelle krav til MED-strukturen

Et lokalMED-udvalg er sammensat af ledelses- og medarbejderrepræsentanter. Antallet af repræsentanter i det lokale MED-udvalg aftales mellem ledelsen og repræsentanter for de faglige organisationer. Mindst én arbejdsmiljørepræsentant skal være medlem af lokalMED-udvalget.

På ledessiden udpeger ledelsen selv medlemmerne i lokalMED-udvalg.

På medarbejdersiden skal repræsentationen som udgangspunkt baseres på hovedorganisationerne. Det betyder, at medarbejderne skal være så repræsentativt dækket som muligt ud fra de overenskomstgrupper, der primært er på arbejdspladsen og dermed afspejle personalesammensætningen. Tillidsrepræsentanter er som udgangspunkt fødte medlemmer af MED-udvalgene.

Der skal altid være flere medarbejderrepræsentanter end ledelsesrepræsentanter.

Lederen er formand for lokalMED-udvalget.

Næstformanden vælges af medarbejderrepræsentanterne i MED-udvalget.

Oplæg til fremtidigt LMU i Skanderborg Fællesskaberne.

Gennem drøftelser i det midlertidige LokalMED-udvalg for organisationssammenlægningen er der fremkommet følgende forslag til den nye struktur for lokalMED-udvalget.

Der etableres et lokalMED-udvalg bestående af i alt 14 medlemmer, fordelt med 3 ledelsesrepræsentanter og 11 medarbejderrepræsentanter. Konkret foreslås følgende sammensætning af det fremtidige lokalMED-udvalg:

- 1 Formand (Kontraktholder)
- 2 afdelingsledere (hvor én af afdelingslederne også er AMR-leder)
- 1 TAP-repræsentant (Teknisk Administrativ Personale) for hele organisationen
- 1 Sundhedsfaglig repræsentant for hele organisationen
- 8 TR-repræsentanter - én repræsentant for hver afdeling
- 1 ARM-repræsentant – valgt af AMR-gruppen

Det er op til de faglige organisationer at fordele de 8 pladser som tillids- eller medarbejderrepræsentanter imellem sig.

Med forslaget tilgodeses følgende:

- Medarbejderne (ca. 235) får mulighed for at være så repræsentativt dækket som muligt ud fra de overenskomstgrupper og faggrupper, der primært er på arbejdspladsen. Repræsentationen afspejler dermed personalesammensætningen.
- LokalMED-udvalget får den rette størrelse, og alle vil være repræsenteret.

Både det nuværende lokalMED-udvalg for Bostederne Skanderborg og det nuværende lokalMED-udvalg for Skanderborg Socialpsykiatri er orienteret om forslaget til sammensætning af fremtidigt lokalMED-udvalg for Skanderborg Fællesskaberne samt at de nuværende lokalMED-udvalg nedlægges.

## **Indstilling**

Chef for Sundhed, Omsorg og Handicap samt kontraktchef for Bostederne Skanderborg og konstitueret kontraktchef for Socialpsykiatrien indstiller:

- At hovedMED-udvalget godkender forslag til sammensætning af fremtidigt lokalMED-udvalg for Skanderborg Fællesskaberne samt at de nuværende lokalMED-udvalg for Bostederne Skanderborg og Skanderborg Socialpsykiatri nedlægges.

## **Beslutning**

Fraværende: Anne Deleuran Momme, Lone Rasmussen, Anton Madsen, Anne Grete Nydam

HovedMED-udvalget godkendte forslaget til sammensætning af det fremtidige lokalMED-udvalg for Skanderborg Fællesskaberne samt at de nuværende lokalMED-udvalg for Bostederne Skanderborg og Skanderborg Socialpsykiatri nedlægges.

# Punkt 59: Oplæg til fremtidigt lokalMED i nyt sammenlagt kontraktområde - Aktivitet og Træning

81.00.00-A00-16-20

## Resume

HovedMED-udvalget skal godkende forslag til sammensætning af fremtidigt lokalMED-udvalg for Aktivitet & Træning efter sammenlægning af kontraktområdet Aktivitet og Træning med Det kommunale sundhedscenter samt at det nuværende lokalMED-udvalg for Aktivitet og Træning nedlægges.

## Sagsfremstilling

Det er besluttet, at der fra 1. april 2021 sker en sammenlægning af Aktivitet og Træning med Det kommunale Sundhedscenter. Tilsammen udgør de det nye kontraktområde Aktivitet & Træning, et kontraktområde som efter sammenlægning ønskes at få et mere "tidssvarende" navn, der afspejler de forskellige funktioner under området.

Da MED-strukturen til enhver tid skal matche ledelsesstrukturen, betyder det at MED-strukturen skal tilpasses denne organisationsændring som sammenlægningen udgør. Her i form af lokalMED-udvalget (LMU).

Oplæg til fremtidigt LMU i Aktivitet & Træning.

Gennem drøftelser i det midlertidige LokalMED-udvalg (MMU) for organisationssammenlægningen er der fremkommet et forslag til forretningsorden for det nye lokalMED-udvalg (LMU) i Aktivitet & Træning.

Forslaget indeholder beskrivelse af sammensætning, antal møder, mødeforberedelse, mødeafholdelse, opfølgning på møder samt hvilke emner, der er faste bestandele på dagsordenen.

Der er med forretningsordenen lagt op til, at LMU Aktivitet og Træning består af -

- Kontraktholder og 6 ledere
- 2 AMR
- 7 TR/medarbejderrepræsentanter (TR er 'født' ind i LMU – medarbejderrepræsentanter vælges så det bestræbes at alle områder repræsenteres).

Endvidere lægges der op til -

- At LMU konstituerer sig til det første møde i hver valgperiode med kontraktchef som født formand og en næstformand, der vælges blandt medarbejderrepræsentanterne.
- At Suppleanter deltager ved længerevarende fravær af MED-repræsentant, og når det vurderes nødvendigt.

Forslaget er vedtaget i MMU Aktivitet og Træning den 5. maj 2021 og efterfølgende præsenteret på LMU for Aktivitet og Træning. Dette LMU holder sidste møde i september, hvorefter det nye LMU for Aktivitet og Træning overtager.

Det skal bemærkes, at to medarbejderrepræsentanter samt leder fra Det Kommunale Sundhedscenter siden 1. april har været inviteret med i det nuværende LMU for Aktivitet og Træning.

Forretningsordenen vedlægges i bilag.

## **Indstilling**

Chefen for Sundhed, Omsorg og Handicap samt chef for Aktivitet & Træning indstiller:

- At hovedMED-udvalget godkender forretningsordenen for det nye LokalMED i Aktivitet & Træning, og at det gamle lokalMED-udvalg nedlægges.

## **Beslutning**

Fraværende: Anne Deleuran Momme, Lone Rasmussen, Anton Madsen, Anne Grete Nydam

HovedMED-udvalget godkendte etableringen samt forretningsordenen for det nye lokalMED-udvalg i Aktivitet og Træning samt at det gamle lokalMED-udvalg i Aktivitet og Træning nedlægges.

## **Bilag**

Forretningsordenen nyt LMU Aktivitet og Træning

## **Punkt 60: Nyt fra chef for Byrådsbetjening og HR**

81.38.04-A00-2-20

### **Resume**

Chef for Byrådsbetjening og HR Runa Brøchner orienterer under dette punkt om aktuelle emner.

### **Sagsfremstilling**

Chef for Byrådsbetjening og HR Runa Brøchner orienterer under dette punkt om aktuelle emner.

Punktet er fast punkt på dagsordenen.

### **Indstilling**

Chef for Byrådsbetjening og HR indstiller,

- at hovedMED-udvalget tager orienteringen til efterretning.

### **Beslutning**

Fraværende: Anne Deleuran Momme, Lone Rasmussen, Anton Madsen, Anne Grete Nydam

Chef for Byrådsbetjening og HR Runa Brøchner orienterede om, at kurset omkring de nye stressværktøjer er blevet taget godt imod. Stressværktøjerne udspringer fra et forskningsprojekt med titlen ”Ledelse, kerneopgaver, arbejdsfællesskaber og stress”, som Pernille Steen Pedersens (ph.d., post.doc på CBS) har stået i spidsen for og sammen med arbejdspladser i blandt andet Skanderborg Kommune, fundet ud af, hvordan blandt andet skam og moralske konflikter er forbundet med stressrelateret sygefravær. Kurset retter sig mod TRIO og tilmelding kan ske i Safetynet.

# **Punkt 61: Orientering fra medarbejderrepræsentanterne i hovedMED-udvalget**

81.38.04-A00-2-20

## **Resume**

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

## **Sagsfremstilling**

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

Punktet er fast punkt på dagordenen.

## **Indstilling**

Næstformanden i hovedMED-udvalget indstiller,

- at hovedMED-udvalget tager orienteringen til efterretning.

## **Beslutning**

Fraværende: Anne Deleuran Momme, Lone Rasmussen, Anton Madsen, Anne Grete Nydam

Medarbejderrepræsentanterne i hovedMED-udvalget udtrykte ønske om, at der i hovedMED-udvalget skal sættes fokus på opfølgning af igangsatte indsatser fra hovedMED-udvalget. Der skal derfor fremadrettet sættes et punkt på omkring status på igangsatte indsatser. HovedMED-udvalget får i 2022 en orientering om evaluering af 3i1. I Byrådssekretariatet og HR er der igangsat en revidering af Ledelse og Styring. HovedMED-udvalget bliver præsenteret, når den er færdig revideret.

## **Punkt 62: Årshjul for hovedMED-udvalget 2021**

81.38.04-A00-2-20

### **Resume**

HovedMED-udvalget orienteres med dette punkt om årshjul for hovedMED-udvalget 2021.

### **Sagsfremstilling**

HovedMED-udvalget skal med dette punkt orienteres om årshjul for hovedMED-udvalget 2021.

Punktet er et fast punkt på dagsordnen.

Årshjul 2021 er vedhæftet som bilag.

### **Indstilling**

Formanden indstiller,

- at hovedMED-udvalget tager orienteringen til efterretning.

### **Beslutning**

Fraværende: Anne Deleuran Momme, Lone Rasmussen, Anton Madsen, Anne Grete Nydam

HovedMED-udvalget tog orienteringen om årshjul for hovedMED-udvalget 2021 til efterretning.

### **Bilag**

Årshjul for hovedMED-udvalget 2021

## **Punkt 63: Eventuelt og evaluering af det ordinære møde i hovedMED-udvalget 2. september 2021**

81.38.04-A00-2-20

### **Resume**

HovedMED-udvalget skal med dette punkt drøfte emner under eventuelt og evaluere det ordinære møde den 7. juni 2021.

### **Sagsfremstilling**

HovedMED-udvalget drøfter under dette punkt emner under eventuelt og evaluerer det ordinære møde den 7. juni 2021.

Kodeks for bæredygtigt MED-samarbejde er vedhæftet som bilag til evaluering af dagens møde.

### **Indstilling**

Formanden indstiller,

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

### **Beslutning**

Fraværende: Anne Deleuran Momme, Lone Rasmussen, Anton Madsen, Anne Grete Nydam

HovedMED-udvalget evaluerede mødet. Der var ingen aktuelle emner under eventuelt.

Direktør Asbjørn Friis Nielsen fremlagde de vigtigste pointer fra den nuværende status på Budget 2022-2025. Powerpoints fra fremlæggelsen er vedhæftet dette punkt.

### **Bilag**

Kodeks for bæredygtigt MED-samarbejde

B2022-25 - HMU 2 sept 2021.pdf