

REFERAT HovedMED-udvalget d. 07-06-2018

Mødedato Torsdag d. 07. juni 2018 kl. 09:00

Mødested Fælleden, byrådssalen

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af referat fra den 22. februar 2018.....	3
Godkendelse af dagsorden for det aktuelle møde.....	4
Nyt fra arbejdsmiljø.....	5
Kodeks for godt MED-samarbejde.....	10
Fællesskabsarrangement - mennesker møder mennesker.....	11
Personaleredegørelse 2017.....	13
Livsfaser og ligestilling.....	16
Koncept for onboarding.....	18
Opfølgning på resultaterne fra 3i1.....	20
HMU seminar den 14. og 15. november 2018.....	22
Den gode proces i forbindelse med strukturændringer.....	23
Vejledning Lokal løndannelse - principper og praksis.....	25
Forslag til revideret procedureretningslinje for drøftelse af budgettets konsekvenser for arbejds- og	26
Anvendelse af lokale AKUT-midler.....	27
Godkendelse af oprettelse af midlertidigt medarbejderudvalg (MMU) ifm nyt plejecenter i Ry.....	29
HR-chefen orienterer.....	31
Administrativ mødekalender 2019 og årshjul 2018.....	32
Eventuelt og evaluering af dagens møde.....	33

BESLUTNING

Fraværende: Lene Rasmussen og Frank Larsen.

Referatet blev godkendt.

Godkendelse af dagsorden for det aktuelle møde

Sagsfremstilling

Tidsplan HMU 7. juni

Kl. 9.00 – 12.00

Tidspunkt	Nr	Overskrift	Ansvarlig for punktet	Eksterne deltagere
9.00 – 9.03 (3min)	16	Godkendelse af dagsorden	Lisbeth Binderup	
9.03 – 9.05 (2 min)	17	Godkendelse af referat	Lisbeth Binderup	
9.05 – 9.15 (10 min)	18	Arbejdsmiljø 2018	Tina Barløse	
9.15 – 9.30 (15 min)	19	Kodeks for godt MED-samarbejde	Regitse Rans	
9.30 – 10.00 (30 min)	20	Fællesskabsarrangement – mennesker møder mennesker	Lone Rasmussen	
10.00 – 10.15 (15 min)	21	Personaleredegørelse	Runa Brøchner	Pernille Bang
10.15 – 10.20 (5 min)	22	Livsfaser og ligestilling	Runa Brøchner	Pernille Bang
10.20 – 10.35 (15 min)	23	Koncept for onboarding	Runa Brøchner	Pernille Bang
10.35 – 10.50 (15 min)		Pause		
10.50 – 11.00 (10 min)	24	Opfølgning på resultaterne fra 3i1	Runa Brøchner	
11.00 – 11.10 (10 min)	25	HMU seminar 2018	Lisbeth Binderup	
11.10 – 11.20 (10 min)	26	Den gode proces i forbindelse med strukturændringer	Helle Mohr Therkildsen	
11.20 – 11.30 (10 min)	27	Vejledninger Lokal løndannelse	Runa Brøchner	
11.30 – 11.35 (5 min)	28	Forslag til revideret procedureretningslinje for drøftelse af budgettets konsekvenser	Runa Brøchner	
11.35 – 11.40 (5 min)	29	Anvendelse af lokale AKUT-midler	Runa Brøchner	
11.40 – 11.45 (5min)	30	Godkendelse af nyt midlertidigt MED-udvalg i forbindelse med nyt plejecenter i Ry	Lisbeth Binderup	
11.45 – 11.50 (5 min)	31	HR-chefen orienterer	Runa Brøchner	
11.50 – 11.55 (5 min)	32	Kalender 2019 og årshjul 2018	Helle Mohr Therkildsen	
11.55 – 12.00 (5 min)	33	Evaluering af mødet	Lisbeth Binderup	

BESLUTNING

Fraværende: Lene Rasmussen og Frank Larsen.

Dagsordenen blev godkendt.

RESUME

HovedMED-udvalget orienteres om status på arbejdsmiljøindsatsen 1. kvartal 2018

Sagsfremstilling

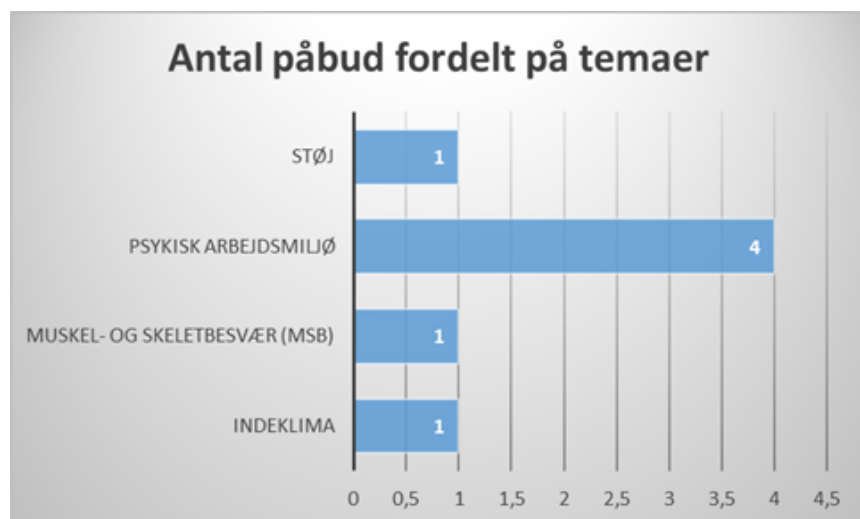
1. Samarbejde med arbejdstilsynet
2. Status stressprojekt
3. Arbejdsskader
4. Aktuelle sygefravær
5. Status Fysisk APV
6. Nye regler om Arbejdstilsynets adgang til samtaler med ansatte

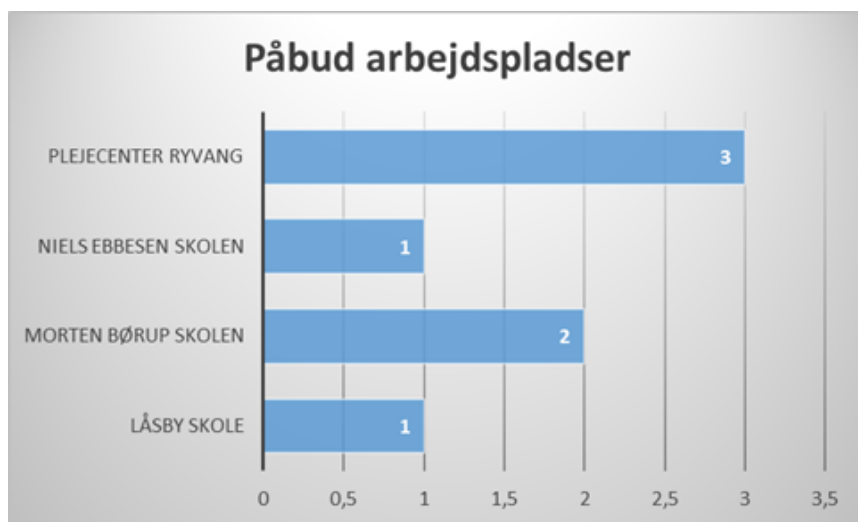
Ad 1. Samarbejde med Arbejdstilsynet

Arbejdstilsynet har pr. 17. maj 2018 givet 7 gule smileys

Vi har pr. 17. maj modtaget nedenstående smileys:

			
62	0	7	104





Ad 2. Status stressprojekt

Status på Forskningsprojektet "Ledelse, arbejdsfællesskaber, kerneopgave og stress".

Dagtilbud Ry, Galten/Låsby og Børnehuset Bifrost deltager i projektet.

Formålet med projektet er at afprøve nye effektive metoder, som forebygger og håndterer stressrelateret sygefravær.

Det næste skridt i projektet er, at de respektive daginstitutioner skal afprøve nye værktøjer fra september 2018 – 1. december 2018.

Ad 3. Arbejdsskader

I Skanderborg Kommune blev der i 1. kvartal 2018 indberettet 309 arbejdsskader. I vedhæftede bilag viser tabellerne, hvordan skaderne fordeler sig.

Bilag: Arbejdsskader 1. kvartal 2018

Ad 4. Aktuelle sygefravær

Det totale fravær i perioden fra januar–april 2018 er på 6,45%. I samme periode sidste år var fraværet på 6,04%. Det giver en mindre stigning på 0,41%.

På fagområderne er det Ældre og Handicap og skoleområdet, der har de største stigninger i sygefraværet. Fastholdelseskonsulenten vil tage kontakt til de konkrete arbejdspladser.

Beskæftigelse og Sundhed og Fagsekretariat Børn og Unge har en mindre stigning i sygefraværet.

Entreprenørafdelingen har nedbragt sygefraværet fra 7,83% til 5,02%.

Fordelingen af sygefraværet i forhold til længde viser, at korttidsfravær fortsat fylder meget i fraværstatistikken. På mange arbejdspladser er der øget fokus på kort fravær. Der ligger potentiale i at optimere fraværsindsatsen i forhold til kort fravær, og derfor er der en stor opmærksomhed på den type fravær.

Der blev i 1. kvartal afholdt flere kurser for ledere og tillidsrepræsentanter i sygefraværshåndtering. Der var en stor interesse og god dialog med kursusdeltagerne.

Fastholdelseskonsulenten i HR-staben har et tæt samarbejde med ledere, som efterspørger sparring og praktisk bistand i komplicerede længerevarende sygefraværssager. Især når sygefraværet er grundet i stress, depression og "work-life balance" udfordringer.

Der er efterspørgsel efter samarbejde med fastholdelseskonsulenten om inspiration til konkrete sygefraværsindsatser. Mange lederteams og LMU'er arbejder med at udpege konkrete indsatsområder og lave handleplaner.

HR-staben anbefaler at bruge modellen "Kur mod sygefravær", hvor der er fokus på 6 vigtige elementer:



Tydelig ledelse og fraværskultur er de 2 elementer, som mange har valgt at arbejde med.

Flere steder er der behov for at revidere forståelsen af, hvad mening med sygefraværsopfølgning er. Opfølgningen defineres nogen gange som en løbende omsorgsfuld dialog med en sygdomsramt medarbejder med fokus på diagnose og begrænsninger.

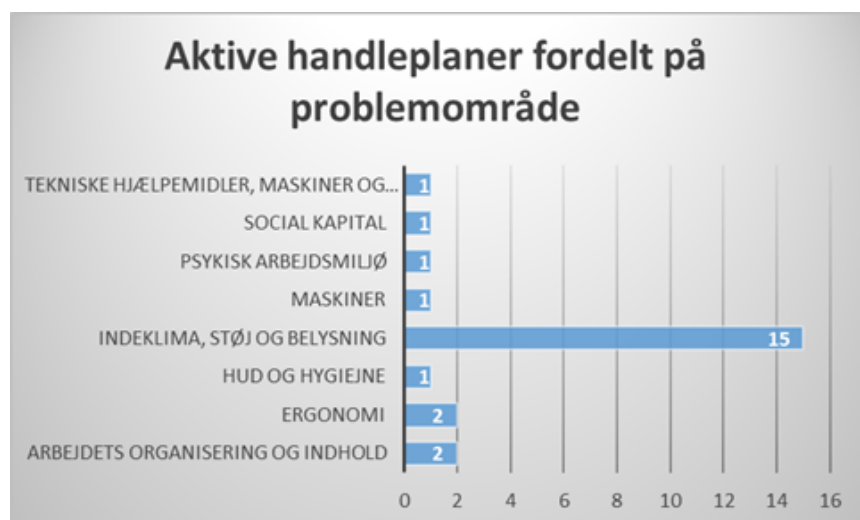
Det er vigtigt at have mere fokus på "tilbage på arbejde" del af opfølgningen, hvor der skal drøftes muligheder frem for begrænsninger.

Der er efterspørgsel efter samarbejde med fastholdelseskonsulenten omkring forebyggelse af sygefravær hos nedslidte medarbejdere og medarbejdere med kroniske sygdomme. En hurtig afklaring af relevante arbejdsfastholdelsestiltag i form af for eksempel personlig assistance eller fleksjob er med til at reducere fravær og fastholde medarbejdere i jobbet.

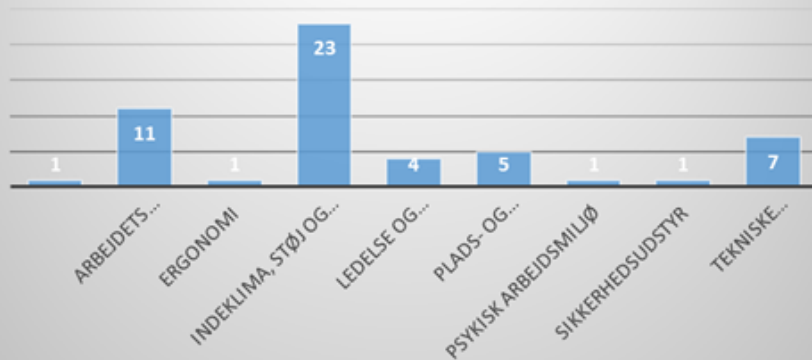
Bilag: HMU-rapport - Stabe til og med april 2018

Ad 5. Status fysisk APV

Alle arbejdspladser arbejder med handleplaner for deres fysiske APV. Der er i alt 24 aktive og 54 afsluttede handleplaner i Safetynet.



Afsluttede handleplaner fordelt på problemer



Ad. 6. Nye regler om Arbejdstilsynets adgang til samtaler med ansatte

Et enigt Folketing har vedtaget lovforslaget, der giver Arbejdstilsynet mulighed for at tale med en eller flere medarbejdere uden ledelsens tilstedeværelse.

Folketinget har som forventet vedtaget det fremsatte lovforslag om ændring af arbejdsmiljøloven. Lovændringen indebærer bl.a., at Arbejdstilsynet generelt får ret til at tale med medarbejdere, uden at der er andre til stede.

Arbejdstilsynet får også adgang til at afholde gruppesamtaler uden ledelsens tilstedeværelse, men kun i tilfælde, hvor Arbejdstilsynet vurderer, at der er risiko for, at formålet med gruppesamtalen forspildes ved ledelsens tilstedeværelse.

Det er formålet med lovforslaget at give Arbejdstilsynet bedre mulighed for at få oplysninger frem, som kan være vanskelige at få frem, hvis arbejdsgiver er til stede. De nye regler er tiltænkt anvendt i forbindelse med undersøgelse af det psykiske arbejdsmiljø. De nye regler træder i kraft den 1. juli 2018.

Læs mere her:

<http://norrboevinding.com/da/nyhed/22032018/forslag-til-nye-regler-om-arbejdstilsynets-adgang-til-samtaler-med-medarbejdere>

INDSTILLING

HR-chefen indstiller,

- at hovedMED-udvalget tager orienteringen til efterretning

BESLUTNING

Fraværende: Lene Rasmussen og Frank Larsen.

Arbejdsmiljøkoordinator Tina Barløse orienterede.

Det korte sygefravær er fortsat stigende, og HR-chefen og fastholdelseskonsulenten har i tæt samarbejde med ledere i organisationen fokus på indsatser for at forebygge og nedbringe fraværet.

HovedMED-udvalget tog orienteringen til efterretning med følgende bemærkninger:

- Tallene for registrerede antal krænkelser i februar er ret højt og kan skyldes, at indberetningerne samles og indsendes samtidig.
- Regitse Rans spurgte ind til om det var muligt at udspecificere de indberettede arbejdsulykker. Tina Barløse oplyste, at det på nuværende tidspunkt ikke er muligt at udspecificere arbejdsulykker yderligere.

Kodeks for godt MED-samarbejde

RESUME

HovedMED-udvalget drøfter rammer for kodeks for et godt MED-samarbejde til brug ved den kommende forhandling om en ny MED-aftale.

Sagsfremstilling

HovedMED-udvalget besluttede på mødet den 10. november 2017 at nedsætte en arbejdsgruppe til at udarbejde forslag til kodeks for et godt MED-samarbejde. Kodekset skal indeholde forventninger til et godt MED-samarbejde og bygge på et menneskelig og etisk fundament. Kodekset skal bl.a. bruges ved den kommende forhandling om en ny MED-aftale.

Det er vigtigt, at den nye MED-aftale afspejler personalepolitikens vision, de fire kulturforstærkere og at de fire strategispor bliver det bærende i en ny MED-aftale; dvs. Bæredygtig arbejdskultur, God ledelse, Professionel rekruttering, Kompetenceudvikling til enhver tid.

HovedMED-udvalget skal med dette punkt drøfte rammerne for kodeks for et godt MED-samarbejde og nedsætte en arbejdsgruppe, der skal arbejde videre med et konkret forslag.

FORMANDEN OG NÆSTFORMANDEN INDSTILLER TIL HOVEDMED-UDVALGET:

Formand og næstformand indstiller,

- at hovedMED-udvalget drøfter rammer for kodeks for godt MED-samarbejde
- at hovedMED-udvalget udpeger medlemmer til arbejdsgruppen

BESLUTNING

Fraværende: Lene Rasmussen og Frank Larsen.

HovedMED-udvalget drøftede rammerne for kodeks for godt MED-samarbejde, som skal bruges i forhandlingsorganet ved den kommende forhandling om en ny MED-aftale.

HR-staben nedsætter en arbejdsgruppe med en bred repræsentation fra fagområder, ledere og medarbejdere. Næstformand Regitse Rans indgår i arbejdsgruppen.

Input fra HovedMED-udvalget skal indgå i arbejdsgruppens arbejde.

Fællesskabsarrangement - mennesker møder mennesker

RESUME

HovedMED-udvalget drøfter rammer og ideer til fællesskabsarrangement - mennesker møder mennesker og hvordan der arbejdes videre med planlægning af arrangementet.

Sagsfremstilling

HovedMED-udvalget nedsatte på mødet den 22. februar en arbejdsgruppe til at komme med ideer til et fællesskabsarrangement til at understøtte Det Fælles Vi. Målet med fællesarrangementet er at skabe endnu mere fællesskab/fællesskabsfølelse på kommunens arbejdspladser.

Med afsæt i udviklingssporet Det Fælles Vi og forslag til vision for byrådets udviklingsstrategi 2018-2021 *mennesker møder mennesker*, har arbejdsgruppen drøftet rammer og ideer til et fællesskabsarrangement. Ambitionen er, at alle 60.000 borgere og 5.500 medarbejdere er sammen om at skabe et godt fællesskabsarrangement - mennesker møder mennesker.

Arbejdsgruppens forslag til rammer og ideer:

Rammerne er at udvikle fællesskabet på tværs af kommunens arbejdspladser og sammen med borgerne, virksomheder, fagforeninger og uddannelsesinstitutioner i relevante sammenhænge. Arbejdspladserne i lokalområdet er sammen om at lave aktiviteter i et bestemt tidsrum, f.eks. 13.00-16.00 samme dag. Timerne indgår i arbejdstiden. Tid til forberedelse m.m. aftales lokalt.

Aktiviteterne vil tage afsæt i temaer som nærvær i centrum, aktiv i fællesskaber, udbygge relationer og det gode naboskab. Arbejdsgruppen forestiller sig, at der kommer til at foregå mange forskellige aktiviteter i lokalområderne.

Arbejdsgruppen foreslår, at hovedMED-udvalget har en fremtrædende rolle som katalysator med at få formidlet budskaberne og sikre, at der bliver etableret mange aktiviteter på dagen.

Hvis hovedMED-udvalget beslutter sig for at anbefale et fællesskabsarrangement anbefaler arbejdsgruppen, at det behandles i direktionen, koncernledelsen, MED og økonomiudvalget for at sikre den størst mulige opbakning.

HovedMED-udvalget tager stilling til, hvordan der skal arbejdes videre med planlægning af fællesskabsarrangementet.

Økonomi

- Det kan overvejes om hovedMED-udvalget skal afsætte en pulje til at medfinansiere fællesskabsarrangementet.

INDSTILLING

Direktør Lone Rasmussen indstiller på vegne af arbejdsgruppen til hovedMED-udvalget,

- at drøfte arbejdsgruppens forslag til rammer og ideer til et fællesskabsarrangement - mennesker møder mennesker
- om der skal afsættes en pulje til at medfinansiere fællesskabsarrangementet
- hvordan der skal arbejdes videre med at planlægge fællesskabsarrangementet

BESLUTNING

Fraværende: Lene Rasmussen og Frank Larsen.

Direktør Lone Rasmussen fremlagde arbejdsgruppens forslag til rammer og ideer til et fællesskabsarrangement "mennesker møder mennesker".

HovedMED-udvalget drøftede oplægget og kom med følgende bemærkninger:

- Fællesskabsarrangementet skal forankres i lokalMED-udvalgene
- Der var opbakning til, at arrangementet skal ligge udenfor arbejdstiden
- Arbejdsgruppen udarbejder en henvendelse til lokalMED-udvalgene om formål og rammer for fællesskabsarrangementet. Inden henvendelsen sendes til lokalMED-udvalgene, skal den kvalificeres i hovedMED-udvalget på mødet i september 2018
- Det anbefales at afholde fællesskabsarrangementet i foråret 2019, og arbejdsgruppen fastlægger dato og tidspunkt.

Personaleredegørelse 2017

RESUME

Personaleredegørelse 2017 fremlægges til orientering for direktionen, Økonomiudvalget og hovedMED-udvalget. Personaleredegørelsen præsenterer en lang række statistikker, data og beskrivelser på personaleområdet og gør dermed status på personaleområdet og de personalestrategiske indsatser ved udgangen i 2017. Hensigten er at understøtte en opfølgning på personalepolitikken og drøftelser af, om fokus og retning i de personalestrategiske indsatser skal bibeholdes eller justeres.

Sagsfremstilling

Byrådet vedtog den 20. december 2017 en personalepolitik for Skanderborg Kommune. Personalepolitikken sætter sammen med bl.a. ledelsesgrundlaget og MED-aftalen retningen for det fælles arbejde med at skabe en bæredygtig arbejdskultur og de bedst mulige vilkår for medarbejdere og borgere. For at understøtte den løbende opfølgning på personalepolitikken udkommer der fremover en personaleredegørelse hvert år. Personaleredegørelsen giver en samlet præsentation af en lang række statistikker, data og beskrivelser på personaleområdet. Dermed fungerer redegørelsen som en status på personaleområdet og de personalestrategiske indsatser ved udgangen i 2017. Opfølgning og eksempler på det personalepolitiske arbejde giver pejlinger på udviklingen og prioriteringerne på området.

Personaleredegørelsen er en ny og udvidet måde at præsentere data på personaleområdet. Redegørelsen erstatter dermed de udvalgte personaledata, der hidtil er forelagt direktionen, Økonomiudvalget og hovedMED-udvalget hvert år i juni måned fra kommunens eget ledelsesinformationssystem Targit. HR-staben foreslår, at data på arbejdsmiljøområdet, som indgår i personaleredegørelsen, erstatter de data, som indgår i arbejdsmiljøredegørelse.

Personaleredegørelsen fremlægges fremover årligt for direktionen, Økonomiudvalget og HovedMEDudvalget. Nærværende redegørelse indeholder data fra **3i1**, hvilket har betydet, at Personaleredegørelsen 2017 først offentliggøres i maj måned. Redegørelsen forventes fremover klar i marts/april måned.

Personaleredegørelsen bliver udgivet i en elektronisk version på Medarbejderportalen og på kommunens hjemmeside. Gennem offentliggørelsen af redegørelsen sikres der let tilgængelige data omkring organisationen Skanderborg Kommune. Det kan anvendes i pressesammenhænge og til åben information for kommunens borgere og andre interesserede, herunder kandidater til ledige stillinger.

Indhold

Redegørelsen er disponeret i kapitler med fokus på emner som:

- Antal, alder og køn
- Ansatte på særlige vilkår
- Sygefravær
- Trivsel og arbejdsmiljø
- Ledelse
- MED-samarbejdet
- Personaleomsætning
- Rekruttering
- Kompetenceudvikling
- Lønudvikling
- Afsked.

Der hentes data fra både kommunens eget ledelsesinformationssystem Targit, fra forskellige fagsystemer og fra

Der gives indledningsvis en opsamling på det væsentligste indhold inden for hvert emne. Redegørelsen afrundes af HR-chef Runa Brøchner, der giver et bud på perspektiverne for 2018 i lyset af redegørelsens indhold.

HR-CHEFEN INDSTILLER, AT ORIENTERINGEN TAGES TIL EFTERRETNING.

HR-chefen indstiller,

- at orienteringen tages til efterretning
- at de arbejdsmiljømæssige tal, som indgår i personaleredegørelsen, erstatter de tal, som indgår i arbejdsmiljøredegørelsen

Sagen videresendes til Økonomiudvalget

BESLUTNING

Fraværende: Lene Rasmussen, Frank Larsen og Frederik Gammelgaard.

HovedMED-udvalget, 7. juni 2018, pkt 21:

HR-chefen foreslår, at de arbejdsmiljømæssige data, som indgår i personaleredegørelsen, erstatter de data, som indgår i arbejdsmiljøredegørelsen.

Det blev besluttet, at relevant arbejdsmiljømæssig data i personaleredegørelsen erstatter data i "status på arbejdsmiljøindsatsen" under "Nyt fra arbejdsmiljø". Den årlige arbejdsmiljøredegørelse vil fortsat blive fremlagt for hovedMED-udvalget til novembermødet. På de øvrige møder skal "Nyt fra arbejdsmiljø" fremover være en beskrivelse af indsatser på området.

Arbejdsmiljø skal endvidere styrkes ved at:

1. HovedMED-udvalget fremover orienteres om afgørende nyt på området via mail fra arbejdsmiljøkoordinator Tina Barløse
2. Arbejdsmiljøkoordinator Tina Barløse og de 2 arbejdsmiljørepræsentanter i hovedMED-udvalget kontinuerligt mødes for at drøfte status på arbejdsmiljøet
3. LokalMED-udvalget skal løbende holde øje med tal vedrørende arbejdsmiljø på den enkelte arbejdsplads for at sikre lokal forankring og opfølgning.

Chefkonsulent Pernille Bang præsenterede nedslag fra personaleredegørelsen. HovedMED-udvalget havde stor ros til personaleredegørelsen og tog den til efterretning med følgende kommentarer:

- Der skal i den kommende personaleredegørelse være en opmærksomhed på de opgjorte betegnelser for at sikre validiteten af tallene
- Afsnittet omkring perspektiver understøtter det fremadrettede arbejde i lokalMED-udvalget og ønskes også med i næste personaleredegørelse
- Kan afskedigelser fordelt på områder indbygges i den kommende personaleredegørelse?
- Kan der bestilles uddybende data fra personaleredegørelsen til områdeMED-udvalgene og lokalMED-udvalgene?

- Pernille Bang orienterede om, at man fremover i Targit vil få mulighed for at folde statistikker ud for de opgørelser i personalepolitikken, hvor tallene er hentet i Targit.

Plancher fra Pernille Bangs oplæg udsendes med referatet.

Sagen videresendes til Økonomiudvalget.

Direktionen, 15. maj 2018, pkt. 117:

Direktionen vedtog at tiltræde indstillingen fra HR-chefen.

Sagen videresendes til HMU og Økonomiudvalget.

RESUME

HovedMED-udvalget følger med denne sag op på livsfaser og ligestilling inden for personaleområdet. Personaleredegørelsen 2017 belyser emnet og redegørelsens konklusioner vedr. bl.a. køn, alder, løn og arbejdstidsandele fremgår af denne sag. Af sagen fremgår desuden en oversigt over relevante aftaler og initiativer på området. En revideret vejledning i håndtering af individuelle behov for fleksibel arbejdstid i tråd med Personalepolitikken er vedlagt til orientering.

Sagsfremstilling

Baggrund

Ved hovedMED-udvalgets seminar i november 2017 blev der drøftet livsfaser og ligestilling, hvilket blev fulgt op på hovedMED-udvalgets møde d. 22. februar 2018. hovedMED-udvalget besluttede ved sidstnævnte møde at drøfte livsfaser og ligestilling ifm. offentliggørelsen af Personaleredegørelsen 2017. HovedMED-udvalget ønskede i den forbindelse at vejledningen omkring fleksible arbejdstider skulle revideres, således at Personalepolitikens værdier og holdninger blev tydeligere udtrykt.

Fleksibilitet og ligestilling

Det blev på hovedMED-udvalgets seminar i 2017 drøftet, at det oftest er kvinder, der benytter muligheden for fleksible arbejdstider, fx nedsat tid osv. Der blev drøftet, om muligheden for fleksible arbejdstider kan have en u hensigtsmæssig indvirkning på ligestillingen i Skanderborg Kommune. Personaleredegørelsen 2017, som behandles samlet under punkt 21 på denne dagsorden belyser køn, alder og arbejdstidsandele. Personaleredegørelsen viser, at:

- Kvinder er i højere grad end mænd ansatte på deltid. 55 % af kvinderne er deltidsansatte, mens det samme gør sig gældende for 35 % af mændene jf. s. 13
- Mænd er overrepræsenterede blandt lederne. 7,4 % af de ansatte mænd er ledere, mens 4,2 % af de ansatte kvinder er ledere, jf. s. 12.
- De faggrupper der har den højeste andel af deltidsansatte er: Social- og sundhedspersonale (84 % deltidsansatte), pædagogmedhjælpere (70 %), Syge- og sundhedsplejersker (63 %), jf. s. 14.
- Ansatte i aldergruppen 20-29 år samt over 60 år har den højeste andel af deltidsansatte, med henholdsvis 62 % og 55 % deltidsansatte, jf. s. 13.
- Den gennemsnitlige månedsløn for akademikere, administration og it samt socialrådgivere, varierer efter køn, således at den gennemsnitlige månedsløn er højere for de ansatte mænd end kvinder. Det omvendte gør sig gældende for pædagoger, social- og sundhedspersonale, dagplejere og pædagogmedhjælpere, jf. s. 42.

Personaleredegørelsen bekræfter således, at kvinder i højere grad end mænd er ansat på deltid i Skanderborg Kommune. Til sammenligning er der blandt alle danske kvinder i beskæftigelse i første kvartal 2017 36,1 % deltidsansatte ifølge Danmarks Statistik. Blandt danske mænd i beskæftigelse i første kvartal 2017 var der 16,8 % deltidsansatte. Forskellen mellem andelen af deltidsansatte mænd og kvinder i Skanderborg Kommune er således tilsvarende forskellen mellem deltidsbeskæftigede danske kvinder og mænd (20 og 19,3 procentpoint).

Relevante aftaler og initiativer

I 2007 indgik regeringen, KL (Kommunernes Landsforening) og Danske Regioner med LO (Landsorganisationen i Danmark – hovedorganisation for 18 fagforbund) og AC (Akademikernes Centralorganisation) samt FTF (hovedorganisation, tidl. Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd) en aftale med det formål at skabe rammerne for, at deltidsansatte, som ønsker det, får mulighed for at arbejde i flere timer eller på fuld tid. Aftalen indebærer, at kommunen har pligt til at

tilbyde permanent ledige timer til allerede ansatte på arbejdspladsen, som er på deltid.

Aktuelt er der med Finansloven 2018 afsat puljemidler til ældreområdet i perioden 2018-2021 med henblik på at øge bemandingen på plejehjemmene og i hjemmeplejen gennem ansættelse af nye medarbejdere og opjustering af arbejdstiden for nuværende medarbejdere. Socialudvalget har besluttet at prioritere anvendelsen af midlerne efter en kombinationsmodel, hvor

- medarbejdere på deltid har mulighed for at gå op i arbejdstid - som første prioritet
- der sker ansættelse af nyt uddannet SOSU personale - som anden prioritet

Fagsekretariatet for Ældre og Handicap udarbejder i den forbindelse en redegørelse for den lokale indsats i forhold til sygefravær og medarbejdernes arbejdstid på ældreområdet.

Vejledning

Vejledningen omkring fleksible arbejdstider er nu revideret, således at Personalepolitikens værdier og holdninger indgår. I vejledningen er det tydeliggjort, at aftaler om fleksible arbejdstider indgås efter en individuel vurdering og dialog med nærmeste leder. Det fremgår, at det ikke er faktorer som livsfase, alder og køn der i sig selv bestemmer hvilke aftaler omkring fleksibel arbejdstid, der kan indgås. Denne ordlyd er valgt for at synliggøre at fleksible arbejdstider gælder for alle.

Vejledningen publiceres på Medarbejderportalen.

Yderligere initiativer

HR-staben foreslår, at nye ledere gøres opmærksomme på forpligtelsen til at sikre, at permanent ledige timer tilbydes til deltidsansatte medarbejdere. Dette kan ske i forbindelse med introduktionskurser til nyansatte ledere og som en del af de allerede løbende udbudte kurser for ledere i personalejura.

INDSTILLING

HR-chefen indstiller,

- at livsfaser og ligestilling drøftes på baggrund af de præsenterede data fra Personaleredegørelsen 2017
- at orienteringen om Vejledning omkring fleksibel arbejdstid tages til efterretning
- at det drøftes om der er behov for yderligere initiativer på området

BESLUTNING

Fraværende: Lene Rasmussen, Frank Larsen og Frederik Gammelgaard.

HovedMED-Udvalget drøftede livsfaser og ligestilling ud fra data fra Personaleredegørelsen præsenteret af chefkonsulent Pernille Bang. HovedMED-udvalget tog vejledningen om fleksibel arbejdstid til efterretning og besluttede, at livsfaser og ligestilling skal være et tema på det kommende fælles temamøde med de faglige organisationer i efteråret 2018.

Koncept for onboarding

RESUME

Direktionen har nedsat en arbejdsgruppe til et udviklings- og forenklingsprojekt i forhold til ansættelse, introduktion og onboarding af nye ledere og medarbejdere.

HovedMED-udvalget præsenteres med denne sag for kommissorium for arbejdsgruppens arbejde og for arbejdsgruppens foreløbige udkast til et koncept for onboarding.

Sagsfremstilling

Onboarding er den proces, der understøtter den nyansattes integration i organisationen. Processen understøtter, at den nyansatte skaber relationer, kan navigere i organisationen, forstår kulturen, får afstemt forventninger og opnår en forståelse for opgaveløsningen og den overordnede retning. Herved skabes forudsætningerne for motivation, produktivitet og fastholdelse på sigt.

Direktionen godkendte d. 21. marts 2018 et kommissorium for en arbejdsgruppe, der skal arbejde med et udviklings- og forenklingsprojekt i forhold til ansættelse, introduktion og onboarding af nye ledere og medarbejdere. Arbejdsgruppen har til opgave at udarbejde et koncept for onboarding af nye ledere og medarbejdere samt at forenkle processen fra rekruttering til den nye medarbejder er introduceret og fuldt integreret i organisationen. Arbejdet tager afsæt i personalepolitikken og projektet: "Lettene at være decentral leder". I projektet er der fokus på både at professionalisere og digitalisere processen.

Arbejdsgruppen arbejder både på et koncept for onboarding og på at indgå et samarbejde med en ekstern leverandør omkring den digitale understøttelse af onboardingkonceptet. Den digitale løsning skal sikre en sammenhængende proces fra rekruttering til og med onboarding. Den digitale løsning er endnu ikke færdigudviklet men forventes færdigudviklet og indkøbt i løbet af 2018 og fuldt implementeret medio 2019. Kommissorium med opdateret tids- og aktivitetsplan er vedlagt til orientering. HovedMED-udvalget bedes udpege en medarbejderrepræsentant til arbejdsgruppen.

Konceptets titel

Arbejdsgruppen har arbejdet med at finde et navn til konceptet. Arbejdsgruppen foreslår følgende tre muligheder:

- En af os
- En plads i fællesskabet
- Din fremtid i fællesskabet

Konceptets indhold

Arbejdsgruppen har skitseret indholdet af konceptet.

Som en del af konceptet udarbejdes et onboarding program for hver af de følgende profiler:

1. Kontrakt- og aftaleholdere
2. Ledere af ledere og ledere af medarbejdere.
3. Medarbejdere

Praktikanter, frivillige og vikarer indgår ikke i onboardingkonceptet. Der udarbejdes efterfølgende en kortere introduktion for denne gruppe, som indarbejdes i den digitale løsning på samme vis som de øvrige profiler.

Vedlagt er arbejdsgruppens første udkast til indholdet i onboardingkonceptet.

Den digitale understøttelse af konceptet

Der arbejdes på én digital løsning, der kan understøtte både rekruttering, ansættelse og onboarding. Der er taget afsæt i det nuværende e-rekrutteringssystem Signatur, og der er en dialog igang med udbyderen om en udvikling af systemet, så det kan håndtere den samlede proces. Der er ligeledes dialog med andre leverandører med henblik på at finde den udbyder, der kan levere den bedste samlede løsning.

INDSTILLING

HR-chefen indstiller,

- at hovedMED-udvalget kommenterer arbejdsgruppens forslag til konceptets titel
- at hovedMED-udvalget udpeger en medarbejderrepræsentant til arbejdsgruppen
- at hovedMED-udvalget tager orienteringen til efterretning

BESLUTNING

Fraværende: Lene Rasmussen, Frank Larsen og Frederik Gammelgaard.

HovedMED-udvalget tog orienteringen til efterretning med følgende bemærkninger:

- Titlen til konceptet skal være "God modtagelse af nye kollegaer"
- Formand Regitse Rans indgår i arbejdsgruppen
- LokalMED-udvalgene skal have fokus på egen personaleomsætning, da man i personaleredegørelsen ikke kan se personaleomsætningen for nyansatte.

Plancher fra chefkonsulent Pernille Bang udsendes med referatet.

Opfølgning på resultaterne fra 3i1

RESUME

HovedMED-udvalget orienteres om hvilke centrale indsatsområder fra **3i1**, der arbejdes videre med.

Sagsfremstilling

Direktionen vedtog på mødet den 2. maj 2018, at der udover det generelle ledelsesarbejde med opfølgning på resultaterne fra **3i1** lokalt, arbejdes videre med:

1. Krænkende handlinger
2. MedarbejderUdviklingsSamtaler (MUS)
3. Kommunen 3.0
4. At sikre opfølgning på **3i1** på den enkelte arbejdsplads

Indsatserne er udvalgt på baggrund af drøftelser i koncernledelsen og hovedMED-udvalget den 25. april 2018. På møderne blev de overordnede resultater fra **3i1** præsenteret og koncernledelsen og hovedMED-udvalget drøftede herefter helhedsindtryk, opmærksomhedspunkter og indsatsområder.

Ad 1.

HR-staben foreslår, at der nedsættes en arbejdsgruppe, der arbejder videre med konkrete indsatser understøttet af statistisk data fra **3i1**. Arbejdsgruppen giver en status på november mødet.

Ad 2.

HR-staben arbejder med at videre udvikle nye enkle værktøjer til brug for kommende MUS samtaler. HR-staben vil inddrage en referencegruppe med repræsentanter fra lederprofilerne. MUS materialet skal være fleksibelt og understøttes digitalt. Materialet vil blive præsenteret på november mødet.

Ad 3.

Koncernledelsen drøfter pt. status og next step på Kommunen 3.0.

Ad 4.

Alle arbejdspladser skal lægge deres handleplaner ind i Safetynet. HR-staben giver til november mødet en status.

INDSTILLING

HR-chefen indstiller,

- at hovedMED-udvalget tager orienteringen til efterretning
- at der udpeges repræsentanter til en arbejdsgruppe, der arbejder videre med opfølgning på krænkende handlinger

BESLUTNING

Fraværende: Lene Rasmussen og Frank Larsen

HovedMED-udvalget tog orienteringen til efterretning med følgende bemærkninger:

- Anne Berggren og Maibritt Landbo blev udpeget til arbejdsgruppen, der skal arbejde videre med opfølgning på krænkende handlinger
- Den digitale understøttelse i MUS er vigtig. Det blev påpeget, at der skal være en opmærksomhed på de personalegrupper, som kan have udfordringer med digital understøttelse. Materialet for MUS vil blive præsenteret på mødet i november 2018
- Kommunen 3.0 er dagsordensat og drøftes i koncernledelsen. Direktionen vil navngive udviklingssporet "Mennesker møder mennesker"
- Alle arbejdspladser skal lægge deres handleplaner ind i Safetynet. HR-staben giver hovedMED-udvalget en status på mødet i november. HovedMED-udvalget opfordrer lokalMED-udvalgene og de enkelte arbejdspladser til løbende at drøfte opfølgning på handleplanerne og følge op på indsatser.

HMU seminar den 14. og 15. november 2018

RESUME

HovedMED-udvalget skal drøfte, hvilke aktuelle emner, der skal dagsordensættes på det årlige 24 timers seminar d. 14. og 15. november 2018.

Sagsfremstilling

HovedMED-udvalget skal dag 1 på 24-timers seminaret den 14. og 15. november 2018 drøfte et eller flere aktuelle emner, der har været dagsordenssat i Skanderborg Kommune. HR-staben udarbejder program ud fra de emner, som hovedMED-udvalget beslutter skal drøftes på dag 1.

HR-CHEFEN INDSTILLER AT:

HR-chefen indstiller,

- at hovedMED-udvalget drøfter og kommer med forslag til indhold på seminarets dag 1

BESLUTNING

Fraværende: Lene Rasmussen og Frank Larsen

HovedMED-udvalget drøftede forslag til indhold på dag 1 på seminar den 14. og 15. november 2018.

HovedMED-udvalget kom med følgende forslag:

- Opfølgning på forskningsprojektet omkring stress
- Opfølgning på nedslag fra ledelseskommisionens rapport, der udkommer den 12. juni
- Fokus i udviklingssporet Kommunen 3.0 der fremadrettet bliver Mennesker møder mennesker
- Status på Bæredygtig Arbejdskultur
- Mere dialogbaseret 3i1 med besøg af HR-chefen og næstformanden fra Skive Kommune
- Oplæg om det gode TRIO samarbejde med oplægsholdere fra egen organisation.

Det blev besluttet, at indkvarteringen skal afholdes i Skanderborg Kommune.

De emner, der ikke bliver dagsordensat på seminar den 14. og 15. november, skal efterfølgende sættes på dagsordenen til de kommende møder i hovedMED-udvalget.

Forslag til program for seminar vil blive præsenteret for hovedMED-udvalget på mødet i september 2018.

Den gode proces i forbindelse med strukturændringer

RESUME

HovedMED-udvalget drøfter indhold i forslag til vejledning om den gode proces i forbindelse med strukturændringer.

Sagsfremstilling

HovedMED-udvalget drøftede på møde den 7. september 2017 medarbejderinddragelse ved større rationaliserings- og omstillingsprojekter og notatet "medinddragelse ved organisationsændringer" udarbejdet den 10. november 2014.

HovedMED-udvalget drøftede og godkendte notatet med følgende bemærkninger:

- *Der er bred enighed om intentionerne i notatet i forhold til medarbejderinddragelse.*
- *HovedMEDudvalget bemærker, at LMU er særlig vigtig i processerne ved omstruktureringer.*
- *Notatet/bilaget er et vigtigt led i personalepolitikken og skal tænkes ind i arbejdet med den nye personalepolitik i en revideret og præciseret udgave.*
- *Besættelse af lederstillinger generelt i forbindelse med omstruktureringer og større omstillingsprojekter skal tænkes ind i bilaget til personalepolitikken.*
- *Der er enighed om, at når der sker ansættelser på lederniveau skal medarbejderrepræsentanterne medvirke og inddrages.*

HR-staben er igang med at revidere og udarbejde vejledninger og retningslinjer til at understøtte personalepolitikken. På baggrund af ovenstående beslutning og med henblik på at understøtte og vejlede lederne i forbindelse med større eller mindre organisationsændringer har HR-staben udarbejdet et forslag til tids- og procesplan til den gode proces når større omstillinger igangsættes.

Tids - og procesplanen vil blive eftersendt som bilag.

INDSTILLING

HR-chefen indstiller,

- at hovedMED-udvalget drøfter forslag til tids- og procesplan for den gode proces i forbindelse med struktur- og organisationsændringer.

BESLUTNING

Fraværende: Lene Rasmussen og Frank Larsen

Chefkonsulent Helle Mohr Therkildsen fremlagde forslag til tids - og procesplan for den gode proces i forbindelse med struktur - og organisationsændringer. HovedMED-udvalget drøftede vejledningen og kom med følgende bemærkninger:

- Vejledningen kan bruges i forbindelse med organisationsændringer for alle lederprofiler
- Vejledningen kan bruges i forbindelse med flere forskellige former for organisationsændringer, som vedrører arbejds, personale, arbejdsmiljø og samarbejdsforhold
- Til enhver rekruttering ifm. organisationsændringer nedsættes der et ansættelsesudvalg med repræsentanter

af både ledelse og medarbejdere. Rekrutteringsforløbet tilrettelægges, så det er tilpasset den konkrete organisationsændring

- Chefkonsulent Helle Mohr Therkildsen udarbejder scenarier, som beskriver forskellige organisationsændringer for at skabe en fælles forståelse af, hvad en organisationsændring kan være.

Den tilrettede vejledning og scenarier bliver fremlagt på mødet i september 2018.

Vejledning Lokal løndannelse - principper og praksis

RESUME

Personalepolitikken blev revideret i 2017, og HR-staben er i gang med at revidere vejledninger og retningslinjer til at understøtte personalepolitikken. Med denne sag drøfter hovedMED-udvalget indhold i forslag til vejledning om lokal løndannelse i Skanderborg Kommune - principper og praksis.

Sagsfremstilling

Personalepolitikken suppleres i praksis af en række forskellige retningslinjer og vejledningsmateriale, der alle tager afsæt i personalepolitikken, og som uddyber og vejleder på et mere konkret niveau i forhold til forskellige emner indenfor personaleområdet.

HovedMED-udvalget vil på møderne i 2018 få forelagt de reviderede vejledninger og retningslinjer til godkendelse. På mødet den 22. februar 2018 behandlede hovedMED-udvalget forslag til (ny) vejledning om lokal løndannelse og besluttede følgende:

Ledelsessiden har behov for at mødes og drøfte vejledningen, dels i forhold til tydelighed og også i forhold til drøftelser omkring byrådets udviklingspolitik. Medarbejdersiden hilser bilaget velkommen som et principielt papir/vejledning. Det er et godt redskab, hvor det også fremgår, at vi har nogle holdninger til lokal løndannelse. Det bemærkes, at der skal forhandles med organisationerne og det bemærkes, at formuleringen omkring årshjul bør være mere tydelig.

INDSTILLING

HR-chefen indstiller,

- at forslag til (ny) vejledning om lokal løndannelse i Skanderborg Kommune - principper og praksis drøftes i hovedMED-udvalget

BESLUTNING

Fraværende: Lene Rasmussen og Frank Larsen

HovedMED-udvalget drøftede principper og praksis i vejledningen om lokal løndannelse i Skanderborg Kommune og havde følgende bemærkninger:

- HovedMED-udvalget roste vejledningen som et godt redskab, der kan hjælpe lokalMED-udvalgene med at drøfte rammerne for et årshjul og den lokale lønpolitik
- HovedMED-udvalget fastslog, at den enkelte arbejdsplads skal udarbejde et årshjul og principper for en lokal lønpolitik.

Forslag til revideret procedureretningslinje for drøftelse af budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold

RESUME

HovedMED-udvalget behandler revideret forslag til procedureretningslinje for drøftelse af budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold

Sagsfremstilling

Der skal i hovedMED-udvalget aftales retningslinje for procedure for drøftelse af budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold. Procedureretningslinjen er sidst revideret den 9. februar 2010 og der er behov for at få den tilpasset til de nuværende rammer for den årlige budgetproces.

HR-staben har udarbejdet et forslag til revideret procedureretningslinje til godkendelse i hovedMED-udvalget.

Lovgrundlag

LokalMED-aftale af 29. oktober 2014 for Skanderborg Kommune § 8 stk. 3.

INDSTILLING

HR-chefen indstiller,

- at hovedMED-udvalget godkender forslag til revideret procedureretningslinje for drøftelse af budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold

BESLUTNING

Fraværende: Lene Rasmussen og Frank Larsen

HovedMED-udvalget godkendte forslaget til revideret procedureretningslinje for drøftelse af budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold.

Anvendelse af lokale AKUT-midler

RESUME

HovedMED-udvalget skal drøfte brug af AKUT-midler i 2018. AKUT-midlerne afsættes til lokale formål for tillidsrepræsentanter.

Sagsfremstilling

Forhandlingsfællesskabet og Kommunernes Landsforening har aftalt at afsætte et årligt bidrag til lokale formål i kommunerne for tillidsrepræsentanter. AKUT-Midlerne bliver i kommunen i en lokal pulje og kan bruges efter aftale i hovedMED-udvalget.

Den lokale pulje bruges til lokale aktiviteter for tillidsrepræsentanter:

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

Senest den 1. maj i året efter en overenskomstperiodes udløb skal de lokale parter i kommunen indsende et regnskab til de centrale parter over brug af midlerne. Eventuelle uforbrugte midler, der ikke er aftalt anvendt, indbetales til AKUT-fonden (fond til uddannelse af tillidsrepræsentanter m.fl.)

HovedMED-udvalget drøfter konkrete aktiviteter til brug af AKUT-midlerne ca. 117.000 kr. for 2018.

Økonomi

År	Afsatte midler	Forbrugte midler
2015	97.205 kr.	63.000 kr.
2016	95.549 kr.	24.430 kr.
2017	95.274 kr.	132.653 kr.
2018	ca. 95.000 kr. (beløb endnu ikke kendt)	45.630 kr.
AKUT-midler til brug i 2018	ca. 117.000 kr.	

Lovgrundlag

Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse, bilag 15 - protokollat om bidrag til AKUT-fonden samt afsættelse af AKUT-midler til lokale formål

INDSTILLING

HR-chefen indstiller,

- at hovedMED-udvalget drøfter brug af AKUT-midler ca. 117.000 kr. i 2018

BESLUTNING

Fraværende: Lene Rasmussen og Frank Larsen

HovedMED-udvalget drøftede brug af AKUT-midler på 117.000 kr. i 2018. HovedMED-udvalget kom med følgende forslag:

- AKUT-midlerne i 2018 bruges til styrke TRIO samarbejdet. Det blev foreslået, at afholde temadage for TRIO, hvor eksempelvis Clavis kunne deltage og introducere TRIO til værktøjet paradoksledelse. Formålet skal være at sikre, at TRIO har et fælles fundament og sprog for deres fælles opgave og understøtter arbejdet med Bæredygtig Arbejdskultur.

Det blev besluttet, at HR-staben udbyder temadagene med inspiration fra FTR Elisabeth Skousen og kontraktholder Anne Grete Nydam.

Godkendelse af oprettelse af midlertidigt medarbejderudvalg (MMU) ifm nyt plejecenter i Ry

RESUME

Sagen er sat på dagsordenen med henblik på hovedMED-udvalgets godkendelse af at oprette et midlertidigt medarbejderudvalg i forbindelse med etableringen af et nyt plejecenter i Ry.

Sagsfremstilling

Byrådet vedtog i april 2015 en overordnet Plejeboligplan for Skanderborg Kommune. I september 2016 vedtog Byrådet "Overordnet koncept for fremtidens plejeboliger i Skanderborg Kommune", der omsætter Byrådets Plejeboligplan med henblik på en mere konkret udmøntning.

Med plejeboligplanen blev det besluttet, at mindre plejecentre skal samles i større enheder i de 4 centerbyer – Ry, Hørning, Skanderborg og Galten-Skovby. De fire områder i Skanderborg Kommune er kendetegnet ved med tiden at kunne tilbyde:

1. Plejecentre, hvor opbygning og indretning er egnet for borgere med demens
2. Midlertidige døgndækkede pladser, der imødekommer krav i forbindelse med Det Nære Sundhedsvæsen
3. Sundhedsklinik, der favner sygeplejefaglige indsatser, sundhedsfremme, forebyggelse og træning
4. Selvstændige køkkener med cafe
5. Aktivitetscenter, træning og faciliteter, der understøtter samspil og fællesskaber for beboere, pårørende og det omkringliggende samfund på tværs af generationer

Således er den politiske beslutning, at den fremtidige køkkenstruktur består af 4 produktionskøkkener i hvert af de 4 centerbyer, som erstatter det nuværende produktionskøkken på Søkilde.

Ligeledes har Byrådet besluttet, at de nuværende plejecentre i Ry – Dalbogård, Ryvang og Søkilde – skal ophøre som plejecentre og samles i ét tidssvarende plejecenter i Ry. Dette plejecenter, Fællesskabets Hus Ry, er under opførelse på grunden ved det tidligere rådhus på Knudsvej i Ry.

Det kommende plejecenter i Ry "Fællesskabets Hus Ry" bliver således et hus bestående af fagligheder på tværs af Plejen, Vores Køkken og Aktivitet og Træning, og derudover er det et hus, som samler medarbejdere og ledere fra tre eksisterende plejcentre i Ry-distriktet. Det er løbende drøftet i dels brugergruppe og styregruppen, som blev etableret sommeren 2017, at det kunne være hensigtsmæssigt med et midlertidigt medarbejderudvalg - MMU. Ligeledes er det drøftet blandt de tre kontraktholdere for plejedistrikt Ry, Aktivitet og Træning og Vores Køkken.

MMUs opgaver omfatter at sikre medarbejdernes medindflydelse og medbestemmelse i forbindelse med at forberede flytningen til et nyt samlet plejecenter, herunder forhold der omfatter arbejdsforhold, personaleforhold, samarbejdsforhold, arbejdsmiljøforhold, og tilrettelæggelse af arbejdsgange- og processer herunder ligeledes implementeringsprocesser. Der vil ligeledes være tale om forhold vedrørende, hvorledes huset skal bruges efter indflytningen

Et andet væsentligt fokuspunkt vil være kulturen i huset og den måde, vi samarbejder på tværs af fagligheder, hvordan vi møder borgeren, og hvad det er vi ønsker beboere, brugere og besøgende kan se og mærke ved et besøg i Fællesskabets Hus Ry.

De nuværende tre LMU'ere fortsætter - således er MMU et supplement med fokus på sammenlægningen. MMU opløses, når Fællesskabets Hus Ry er taget i brug, og de ønsker, der har været til huset og processer, er implementeret. MMU er medvirkende til, som en del af arbejdet med implementeringsprocesser at vurdere, hvornår dette sker hensigtsmæssigt.

Kontraktholder Birte M. Andersen er formand for det midlertidige medarbejderudvalg. Kontraktholderne fra Vores Køkken og Aktivitet og Træning deltager ved opstart af MMU og vil herefter deltage ad hoc i processen.

Af vedhæftede kommissorium fremgår en nærmere beskrivelse af MMUs formål og virke samt deltagere.

INDSTILLING

Formand og næstformand for hovedMED-udvalget indstiller,

- at hovedMED-udvalget godkender at der nedsættes et midlertidigt medarbejderudvalg i forbindelse med etablering af et nyt plejecenter i Ry

BESLUTNING

Fraværende: Lene Rasmussen og Frank Larsen

HovedMED-udvalget godkendte, at der nedsættes et midlertidigt MED-udvalg i forbindelse med etableringen af et nyt plejecenter i Ry.

HR-chefen orienterer

RESUME

Til orientering.

Fast punkt på dagsordenen.

INDSTILLING

HR-chefen indstiller,

- at hovedMED-udvalget tager den mundtlige orientering til efterretning.

BESLUTNING

Fraværende: Lene Rasmussen og Frank Larsen

HR-chefen roste medarbejdersiden i hovedMED-udvalget for deres opbakning til den gennemførte 3i1, som var med til at sikre den høje svarprocent. HR-chefen roste også medarbejdersiden for håndteringen af OK18.

Administrativ mødekalender 2019 og årshjul 2018

RESUME

Til orientering.

Administrativ mødekalender for 2019 og årshjul for 2018.

Sagsfremstilling

Administrativ mødekalender 2019

Udover den politiske mødekalender fastlægges direktions- og koncernledelsesmøder/seminarer, hovedMED-udvalgsmøder/seminar, kontraktholdermøder og ledertræf, i en administrativ mødekalender.

Direktionen har på møde den 15. maj 2018 godkendt den administrative mødekalender for 2019.

Mødekalenderen vedlægges som bilag.

Sekretæren for hovedMED-udvalget vil snarest muligt udsende mødeindkaldelser for 2019 til hovedMED-udvalgets medlemmer.

HovedMED-udvalgets årshjul for 2018

HR-staben vedægger midlertidigt årshjul for 2018 til orientering.

Nuværende og kommende sekretær for hovedMED-udvalget arbejder pt på en ny model for et årshjul, som bliver udsendt snarest muligt.

INDSTILLING

Formand for hovedMED-udvalget indstiller,

- at hovedMED-udvalget tager administrativ mødekalender for 2019 og årshjul for 2018 til efterretning

BESLUTNING

Fraværende: Lene Rasmussen og Frank Larsen

HovedMED-udvalget tog den administrative mødekalender for 2019 og årshjul 2018 til efterretning.

Eventuelt og evaluering af dagens møde

BESLUTNING

Fraværende: Lene Rasmussen og Frank Larsen

HovedMED-udvalget evaluatede dagens møde og havde følgende kommentarer:

- Det er godt med en tidsplan, der giver et overblik over estimeret tid til at behandle hvert punkt på dagsordnen
- Der skal indarbejdes forskellige processer på de dagsordenspunkter, hvor de giver mening, for at variere mødet
- Lederne mødes til formøde kl. 8.00 i et andet lokale end der, hvor der skal afholdes møde i hovedMED-udvalget
- Morgenmaden vil blive serveret fra kl. 8.30 i det lokale, hvor der afholdes møde i hovedMED-udvalget. Morgenmaden skal være spist, før mødet begynder.
- Det er vigtigt, at hovedMED-udvalget fastholder det strategiske fokus i behandlingen af punkterne på dagsordnen
- Næstformanden Regitse Rans spurgte til status på persondataforordningen i forhold til rammerne for tillidsrepræsentanterne. Det blev besluttet, at der skal indkaldes til et møde med IT, personalejuridisk og Regitse Rans for at afklare, hvordan tillidsrepræsentanterne skal opbevare personfølsomme data. Tillidsrepræsentanterne klædes efterfølgende på med eventuel vejledning og kursus.

Elisabeth Skousen meddelte, at der den 20. juni 2018 i forlængelse af OK18 er valg til FTR for BUPL. Elisabeth Skousen ønsker ikke at stille op og fratræder som FTR pr. 1. august 2018.