

REFERAT HovedMED-udvalget d. 07-06-2023

Mødedato Onsdag d. 07. juni 2023 kl. 08:00

Mødested Byrådssalen

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af referat fra sidste møde i hovedMED-udvalget.....	3
Godkendelse af dagsorden samt tids- og procesplan for ordinært møde i hovedMED-udvalget.....	4
Nyt fra Arbejds miljø.....	5
Orientering om Fælles Bygningsdrift.....	10
Af rapportering af resultater fra analyser vedtaget i Budgetaftale 2023-2026.....	13
HovedMED-udvalgets seminar 16. og 17. november 2023.....	22
Arbejdsgiverbetalt sundhedsforsikring (dagsordenssat efter ønske fra LMU Plejedistrikt Galten).....	23
Tillidsrepræsentantens mulighed for at gemme personoplysninger i særskilt system.....	25
Orientering om Ligestillingsredegørelse 2023 for Skanderborg Kommune.....	27
Samling af OMU i Sundhed, Omsorg og Handicap.....	31
Seniorindsatser i Skanderborg Kommune - forslag til kommissorium.....	33
Orientering om status for projektet En fremtid med fuld tid.....	35
Personaleredegørelse 2022.....	37
Den økonomiske situation i Skanderborg Kommune.....	39
Nyt fra Chef for Byrådsbetjening og HR.....	40
Orientering fra medarbejderrepræsentanterne i hovedMED-udvalget.....	41
Administrativ mødekalender 2024.....	42
Årshjul for hovedMED-udvalget 2023.....	43
Eventuelt og evaluering af det ordinære møde i hovedMED-udvalget.....	44

Punkt 25: Godkendelse af referat fra sidste møde i hovedMED-udvalget

81.38.04-A00-1-23

Resume

HovedMED-udvalget skal godkende referatet fra det seneste ordinære møde i hovedMED-udvalget den 23. februar 2023 samt fra det ekstraordinære møde den 24. maj 2023.

Sagsfremstilling

HovedMED-udvalget skal godkende referatet fra det seneste ordinære møde i hovedMED-udvalget den 23. februar 2023 samt fra det ekstraordinære møde den 24. maj 2023.

Indstilling

Formanden indstiller,

- at hovedMED-udvalget godkender referatet fra det seneste ordinære møde i hovedMED-udvalget den 23. februar 2023 samt fra det ekstraordinære møde den 24. maj 2023.

Beslutning

Fraværende: Jeanett Søborg, Ditte Houston Tønnies

HovedMED-udvalget godkendte referatet fra det seneste ordinære møde i hovedMED-udvalget den 23. februar 2023 samt fra det ekstraordinære møde den 24. maj 2023.

Punkt 26: Godkendelse af dagsorden samt tids- og procesplan for ordinært møde i hovedMED-udvalget

81.38.04-A00-1-23

Resume

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

Sagsfremstilling

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

Tids- og procesplan er vedlagt som bilag.

Indstilling

Formanden indstiller,

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

Beslutning

Fraværende: Jeanett Søborg, Ditte Houston Tønnies

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

Bilag

Tids- og procesplan - juni 2023

Punkt 27: Nyt fra Arbejdsmiljø

87.00.10-A21-1-17

Resume

HovedMED-udvalget orienteres med denne sag om status på arbejdsmiljøindsatsen 1. kvartal 2023.

Sagsfremstilling

Status på arbejdsmiljøindsatsen 1. kvartal 2023 indeholder følgende punkter:

1. Status vedr. mere effektiv måde at registrere krænkende handlinger
2. Status RABB
3. Status Arbejdstilsynet
4. Udvikling psykologhjælp 2020 - april 2023
5. Status for udvikling i sygefraværet

Ad 1) Status vedr. mere effektiv måde at registrer krænkende handlinger

Det har vist sig, at der er udfordringer i forhold til opsætning i Safetynet, hvilket gør, at det nye registreringsmodul ikke er klar til at blive implementeret før sommerferien, som planlagt. Den nuværende registrering i Insubiz fortsættes derfor henover sommeren. HovedMED-udvalget orienteres om status på møde i september.

Ad 2) Status RABB

Der er gennemført RABB-besøg på samtlige folkeskoler med undtagelse af Højboskolen, som aktuelt er i gang med en ombygning. Det planlægges, at Højboskolen og Jeksendalskolen får et RABB besøg i efteråret 2023.

RABB-besøgene på skolerne har givet viden og erfaring, som der kan arbejdes videre med i forhold til forebyggende indsats. Samarbejdet med Kommunale Ejendomme har fungeret godt og de har brugt rapporterne i deres tilsyn med bygningerne.

Der er tidligere i 2018 og 2019 gennemført RABB-besøg på ældreområdet.

RABB-besøgene genoptages på et senere tidspunkt. HovedMED-udvalgt vil blive orienteret herom.

Ad 3) Status for Arbejdstilsynet

Der er pr. 15. maj 2023 givet 60 grønne, 6 gule og 0 røde smileys.

De gule smileys er på henholdsvis:

- Skanderborg Aktivitetscenter – STU: Arbejdspladsen påbydes at sikre, at luften fra procesudsugning på kapsav og bordrundsav i pedelværkstedet ikke føres tilbage til rummet (recirkuleres).
- Tippethøj Daginstitution (arbejdspladsen har efterkommet kravet og sagen er afsluttet. Gul smiley bliver vist i 6 måneder): Arbejdspladsen påbydes at sikre, at ansatte har mulighed for forsvarlig opbevaring af personlige ejendele.
- Sølund: 2 x undersøgelse af ulykke. Arbejdstilsynet undersøger om arbejdspladsen opfylder arbejdsmiljølovens krav.
- Pasning og skoletilbud - Bakkedraget: Arbejdspladsen skal sikre, at der bliver udarbejdet en skriftlig arbejdspladsvurdering (APV) af forholdene for sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen.

- Botilbud Kjærsholm: Undersøgelse af ulykker
- Niels Ebbesen skolen: Arbejdspladsen påbydes at sikre, at diverse undervisningslokaler samt viceskolelederkontor, personalerum samt lærerforberedelse er forsvarligt isoleret mod udefrakommende fugt.

Ad 4) Udvikling psykologhjælp 2020 - april 2023

Medarbejderne i Skanderborg Kommune er omfattet af og kan benytte Falck Healthcares døgnberedskab omkring psykologisk rådgivning ved aktuelle arbejdsrelaterede problemer af psykosocial karakter, som påvirker arbejdsindsatsen i negativ retning, eksempelvis arbejdsrelaterede trivselsproblemer, herunder:

- Stress, udbrændthed
- Samarbejdsproblemer
- Konflikthåndtering
- Mobbning
- Chikane
- Omstrukturering og afskedigelser

Udgifterne til psykologordningen er steget markant med godt 54 % i 2022 sammenlignet med 2021, som var det første år, vi havde psykologordningen, jf. tabellen herunder:

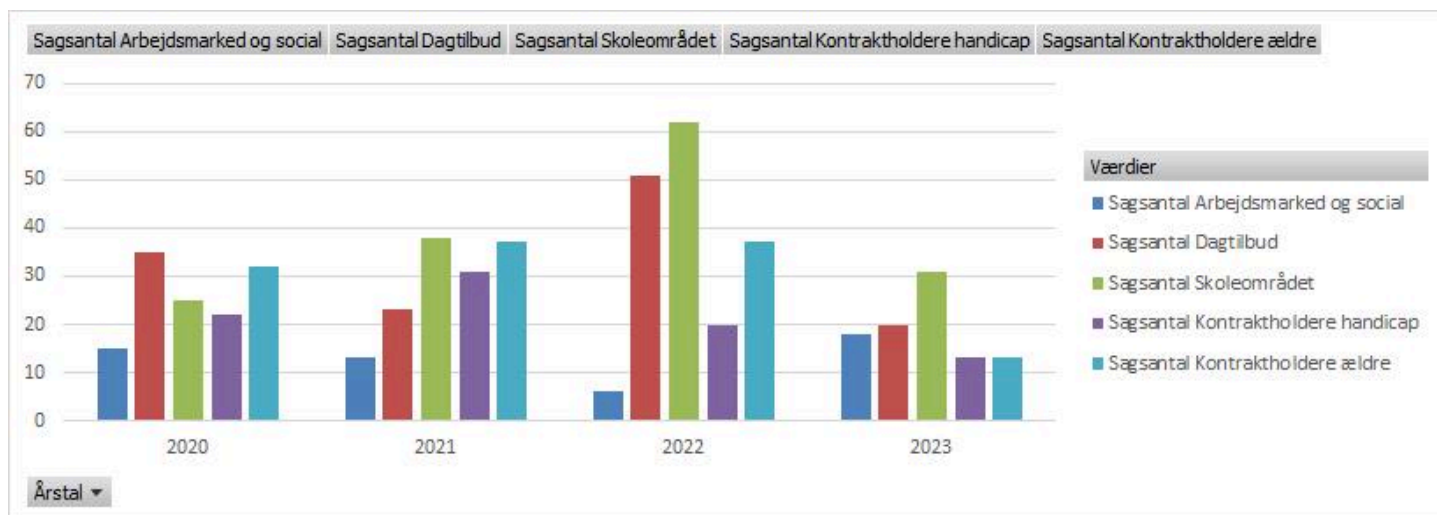
Budget og regnskab psykologordningen

År	Budget	Regnskab
2021	464.000	581.262
2022	551.000	897.592
2023	574.000	

I 2021, 2022 og 2023 bliver merforbruget dækket med centrale midler og fra 2024 sker der en budgetmæssig tilpasning på alle aftale- og kontraktholderområder.

Indenfor 5 områder ses en større stigning. Der er sket en større stigning i psykologisk rådgivning i 2022 indenfor skole- og dagtilbudsområdet. Der er en forholdsvis større stigning i Arbejdsmarked og Social i de første 4 måneder 2023, som kan relateres til de omorganiseringer, der er på området.

For 2023 er der kun medtaget til og med april.



Ad 5) Status for udvikling i sygefraværet for 2022 og pr. 1. maj 2023

Det kommunale sygefravær i 2022

For fjerde år i træk stiger det kommunale sygefravær. Det viser den årlige fraværstatistik fra KRL, Kommunernes og Regionernes Løndatakontor.

I 2022 var det gennemsnitlige sygefravær pr. fuldtidsbeskæftiget 16,1 dage. De foregående år har det været 12,0 dage i 2018, 12,1 dage i 2019, 12,2 dage i 2020 og 13,3 dage i 2021. Sygefraværet har været svagt stigende fra 2018 til 2021 og i 2022 er der sket en markant stigning i antal sygedage i den kommunale sektor. Denne udvikling er sket, selv om langt de fleste kommuner arbejder bevidst med at nedbringe sygefraværet.

Nedenstående tabel viser, at sygefraværet i 2022 for Skanderborg Kommune udgør 6,9 % og har dermed bevæget sig under det kommunale landsgennemsnit på 7,1 % og nærmer sig gennemsnittet for omegnskommuner på 6,8 %.

Fravær - Årligt - Skanderborg - 2022				
		Antal fuldtids- beskæftigede	Fravær pr fuldtidsbesk. Dagsværk	Fraværs-%
202200	Hele Landet	392.401	16,1	7,1%
202200	Omegnskommuner	39.657	15,5	6,8%
202200	Skanderborg	4.946	15,6	6,9%
202200	Horsens	6.180	16,5	7,3%
202200	Favrskov	3.265	15,2	6,7%
202200	Odder	1.414	16,3	7,2%
202200	Silkeborg	6.726	14,8	6,5%
202200	Århus	22.073	15,5	6,8%

Omegnskommuner: Horsens, Favrskov, Odder, Silkeborg og Aarhus.

Nedenstående oversigt viser, at sygefraværet for de 10 største personalegrupper er lavere end det kommunale landsgennemsnit med undtagelse af socialpædagogerne/pæd.pers.døgninstitutioner m.v.

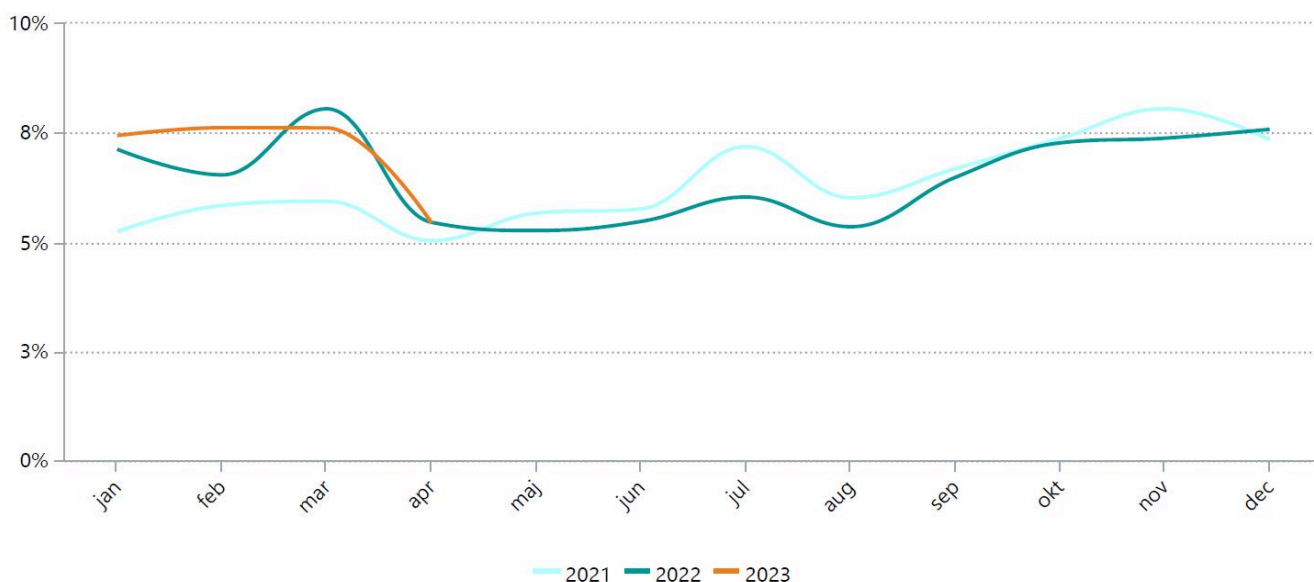
Sygefravær for 2022 fordelt på faggrupper for kommunerne under ét og for Skanderborg Kommune

Faggruppe	Kommunerne under ét	Skanderborg Kommune
Social- og sundhedspersonale	21,5	20,8
Pæd.pers., daginsti/klub/skolefr.	18,9	16,4
Socialpædagoger og pæd.pers.døgninsti.mv.	18,7	19,9
Pædagogmedhj. og pædagogiske assistenter	18,2	16,3
Syge- og Sundhedspersonale	15,5	14,5
Lærere m.fl. i folkeskole og spec.underv.	14,7	13,9
Socialrådg./socialformidlere	13,4	10,3
Ergo- Fysio- og Jordemødre	13,1	10,4
Administration og it mv.	10,9	8,5
Akademikere	8,1	7,7

Det skal bemærkes, at nedsat tjeneste og § 56-sygefravær ikke indgår i statistikkerne fra KRL.

Udvikling i sygefraværet pr. 1. maj 2023 i Skanderborg Kommune

Udvikling i sygefraværsprocent



Det samlede sygefravær pr. 1. maj 2023 er på 6,7 %. Til sammenligning udgjorde sygefraværet pr. 1. maj 2022 6,5 %. Der har en stigning i sygefraværet i de første tre måneder i 2023, hvorefter at sygefraværet pr. 1. maj 2023 er faldet til samme niveau sammenlignet med de første 4 måneder i 2022.

Sygefraværet pr. 1. maj 2023 svarer til 72.454 fraværsdage og til 273 fuldtidsstillinger.

Korttidssygefraværet (0-14 dage) er på 60 % pr. 1. maj 2023 og udgør fortsat den største del af det samlede sygefravær.

Indstilling

Chef for Byrådsbetjening og HR indstiller,

- at hovedMED-udvalget tager orientering om status på arbejdsmiljøindsatsen 1. kvartal 2023 til efterretning.

Beslutning

Fraværende: Jeanett Søborg, Ditte Houston Tønnies

Arbejdsmiljøleder Tina Barløse oplyste, at Arbejdstilsynet har annulleret påbuddet om gennemførelse af APV på Bakkedraget (gul smiley), henset til at Bakkedraget lukker 30. juni 2023.

HovedMED-udvalget tog orienteringen om status på arbejdsmiljøindsatsen 1. kvartal 2023 til efterretning.

Bilag

Udvikling i sygefraværet SK 1.5.23.pdf

Punkt 28: Orientering om Fælles Bygningsdrift

82.00.00-A00-1-22

Resume

HovedMED-udvalget orienteres med denne sag om resultaterne af det forberedende arbejde og BDO's forslag til model for samling af bygningsdriften jævnfør Budgetaftale 2023-2026.

Sagsfremstilling

Byrådet vedtog i forbindelse med budgetforliget 2023-2026, at bygningsdriften i Skanderborg Kommune skal samles, og som følge heraf er der i budgetforliget indarbejdet en reduktion i budgettet på 1,5 mio. kr. i 2024, 2 mio. kr. i 2025 og 3,5 mio. kr. fra 2026 og frem.

Der er i 2023 afsat 0,5 mio. kr. til en analyse med henblik på at anvise forslag til implementering af budgetreduktionerne og konsekvenser ved en samling af bygningsdriften i Skanderborg Kommune.

Kommissorium

Kommissoriet for arbejdet med at skabe et analysegrundlag for at samle bygningsdriften blev fremsendt til hovedMED-udvalget den 14. december 2023. HovedMED-udvalget vendte retur med, at der ikke var kommentarer til kommissoriet, og at man i udvalget var positivt konstruktive og nysgerrige på, hvad analysen vil vise.

Kommissoriet blev efterfølgende godkendt i Økonomi- og Erhvervsudvalget den 18. januar 2023 med den tilføjelse, at der i forbindelse med Byrådets beslutning om den fremtidige løsningsmodel skal fremlægges en plan for implementeringen, der forventes at strække sig over minimum et år.

Organisering

Som det fremgår af det vedlagte kommissorium, er arbejdet organiseret med henholdsvis en styregruppe, en projektgruppe og to følgegrupper - en for kontraktholder-repræsentanter og en for teknisk serviceleder-repræsentanter. Navnene på de udpegede fremgår af kommissoriet.

Kortlægning, analyse og dialoger

Arbejdet med at forberede samling af bygningsdriften har sigtet mod:

- At etablere et grundigt datagrundlag omkring økonomi, opgaver og ejendomme, for at have et solidt grundlag for udmøntningen af beslutningen om at samle bygningsdriften i Skanderborg Kommune
- At inddrage og involvere ledere og medarbejdere i analyseprocessen, så relevante vinkler og synspunkter kommer til at indgå i beslutningsgrundlaget
- At opstille en model for den fremtidige bygningsdrift i Skanderborg Kommune, som både skal understøtte en realisering af den forudsatte effektivisering på ejendomsområdet, men som samtidig tager højde for kompleksiteten i opgaveløsningen, herunder at driften af kommunens ejendomme også fortsat skal ske i tæt sammenhæng med ejendommenes brugere og kontraktholdere på skoler, dagtilbud, plejecentre mv.

For at sikre et grundigt forberedende arbejde er der derfor:

- Udarbejdet en kortlægning og analyse af økonomi- og ejendomsdata for Skanderborg Kommune
- Afholdt fem workshops med såvel kontraktholdere som teknisk servicepersonale fra institutioner på følgende fem områder: Dagtilbud, skoler, ældre og handicap, kommunale bygninger og øvrige bygninger (tandpleje, bibliotek og kulturskole)
- Afviklet en række kvalificerende møder i projektets styregruppe, to følgegrupper og mellem BDO og projektgruppen
- Afholdt fællesmøde med teknisk service personale
- Løbende orienteret om status i Økonomi- og Erhvervsudvalget og i fagudvalgene.

Resultater af det forberedende arbejde og den videre tidsplan

Der foreligger i maj resultater af ovenstående arbejde, og hovedMED-udvalget vil på mødet få en præsentation heraf.

Analyse- og modeludviklingsarbejdet er længere end oprindeligt ventet. Økonomi- og Erhvervsudvalget forelægges derfor den 24. maj 2023 et forslag om at fremrykke den politiske behandling, så den første behandling sker i juni måned og endelig vedtagelse i september, efter høring i august.

Dette vil muliggøre, at de mange implementeringsforberedelser kan opstartes pr. 1. oktober 2023 fremfor 1. november 2023 og dermed give bedre muligheder for at realisere det forventede økonomiske potentiale i 2024.

HovedMED-udvalget vil på mødet få forelagt en nærmere tidsplan for det videre arbejde med at forberede samling af bygningsdriften.

Direktør Asbjørn Friis Jensen, chef for Anlæg og Ejendomme Kirsten Langås Andersen og chefkonsulent i Byrådssekretariatet og HR Malene Nordestgaard Laursen deltager under punktet med henblik på at give en præsentation af resultaterne af de forberedende aktiviteter og BDO's forslag til model.

Indstilling

Chef for Anlæg og Ejendomme indstiller,

- at hovedMED-udvalget tager orienteringen til efterretning.

Beslutning

Fraværende: Jeanett Søborg, Ditte Houston Tønnies

HovedMED-udvalget tog orienteringen om Fælles Bygningsdrift til efterretning, idet de anerkendte processen og det grundige arbejde i forbindelse med udarbejdelsen af forslaget til en model for samlingen af bygningsdriften.

HovedMED-udvalgte gjorde opmærksom på, at der vil være mange holdninger og følelser forbundet med en samling af bygningsdriften.

I relation til drøftelsen om, hvorvidt rengøringspersonale også skal omfattes af samlingen, gjorde hovedMED-udvalget opmærksom på, at en del rengøringsopgaver særligt under Sundhed, Omsorg og Handicap varetages af husassistenter.

HovedMED-udalget påpegede herudover, at der bør være en opmærksomhed på, hvilken betydningen samlingen får for pladser i henhold til 325-aftalen.

Præsentation fra mødet er vedhæftet som bilag.

Bilag

Kommissorium Bygningsdrift Skanderborg Kommune

Præsentation_Ny model for fælles bygningsdrift_HMU møde den 7. juni 2023

Punkt 29: Afrapportering af resultater fra analyser vedtaget i Budgetaftale 2023-2026

00.30.04-P05-15-22

Resume

I budgetaftalen for 2023-2026 vedtog Byrådet, at der skulle udarbejdes analyser på "Ledelse og Administration", "Ældre" og "Voksne med særlige behov", som samlet set skal pege på besparelser for 12 mio. kr. Analysen på ledelse og administration skal lede frem til besparelser for 6 mio. kr., mens analyserne på Ældre og Voksne med særlige behov samlet set skal pege på besparelser for de resterende 6 mio. kr.

Med denne sag fremsendes analyserne til hovedMED-udvalgets orientering.

Sagsfremstilling

I budgetaftalen for 2023-2026 indgik forandring 21 og 34, som tilsammen skal lede frem til udmøntning af besparelser for i alt 12 mio. kr. Forandringernes ordlyd fremgår nedenfor:

Forandring 21

Nøgletalsanalysen af det økonomiske serviceniveau i Skanderborg Kommune peger på, at der er mulighed for at reducere udgifterne på ældreområdet og området for voksne med særlige behov. Det skal derfor analyseres, hvordan serviceniveauet på områderne kan reduceres. Der fremsendes uddybende to kommissorier for analyserne – en for hver analyse - til politisk behandling. Analyserne skal være afsluttet, således at resultaterne kan indgå i budgetprocessen for Budget 2024-2027. Der er indarbejdet en besparelse i budgettet på 2 mio. kr. i 2024, 4 mio. kr. i 2025 og 6 mio. kr. i 2026 og frem. Det forventes, at analyserne kan pege på yderligere forslag til reduktion end de, som allerede er budgetlagt.

Forandring 34

Der er indarbejdet en besparelse i budgettet på 2 mio. kr. i 2024, 4 mio. kr. i 2025 og 6 mio. kr. i 2026 og frem vedrørende ledelse og administration. Det skal analyseres yderligere, hvordan besparelsen kan implementeres. Der fremsendes et uddybende kommissorium for analysen til politisk behandling, og analysen skal være afsluttet, således at resultaterne kan indgå i budgetprocessen for Budget 2024-2027. Det forventes, at analyserne kan pege på yderligere forslag til reduktion end de, som allerede er budgetlagt.

Økonomi- og Erhvervsudvalget godkendte kommissorier for de tre analyser 14. december 2022. Kommissorierne er vedhæftet som bilag.

Nedenfor præsenteres hovedresultaterne fra de tre analyser. Alle tre rapporter er vedhæftet som bilag.

Resultater af analyse vedr. forandringen Besparelse med afsæt i nøgletalsanalyse - analyse vedr. Ældre

Analysen indeholder følgende overordnede analysespor:

- Nøgletal
- Kvalitetsstandarder
- Demografimodeller
- Ressourcetildeling
- Kan-opgaver

Afslutningsvis præsenteres de forskellige besparelsesmuligheder for reduktion af serviceniveauet på ældreområdet.

Gennem hele projektforsløbet har der været et tæt samarbejde med to sammenligningskommuner omkring forskellige tilgangsvinkler og kvalificering af data. Kommunerne er udvalgt på baggrund af socioøkonomisk lighed, demografisk lighed samt et lavere økonomisk serviceniveau (færre udgifter) på ældreområdet end Skanderborg Kommune. Favrskov Kommune og Vejle Kommune har været værdifulde sparringspartnere gennem hele projekt, og samarbejdet har givet anledning til gode drøftelser og refleksioner.

Nøgletal

Nøgletalsanalysen viser, at Skanderborg Kommune generelt har et højere serviceniveau og har højere udgifter pr. borger over 80 år i forhold til Favrskov og Vejle kommuner samt landsgennemsnittet. Samlet anvendes der 170.630 kr. pr. +80-årige borgere i 2022. Dette er 6-13 % højere end sammenligningskommunerne Favrskov og Vejle kommuner. I forhold til udgifter til borgere på +67-år er Skanderborg Kommune på niveau med Favrskov og Vejle kommuner i 2022.

Nøgletallene for hjemmeplejen viser, at Skanderborg Kommune generelt har et højere serviceniveau end sammenligningskommunerne. Skanderborg Kommune har en højere andel af borgere over 80 år, der modtager hjemmepleje (dækningsgrad), i forhold til sammenligningskommuner og landsgennemsnittet. Samlet modtager 29,1 % af alle borgere over 80 år hjemmepleje, hvilket er 20 % flere end for samme aldersgruppe i Favrskov Kommune.

Skanderborg Kommune visiterer marginalt mere tid pr. borger i hjemmeplejen end andre deltagere i analysen.

Kvalitetsstandarder

Kvalitetsstandarderne på ældreområdet er en beskrivelse af serviceniveau, som alle kommuner mindst én gang årligt skal opdatere. Det har dog ikke ud fra kvalitetsstandarderne kunnet konkluderes, at der er et forskelligt serviceniveau de tre sammenlignede kommuner imellem.

Skanderborg Kommune har et indsatskatalog, der ud fra funktionsevnetilstand (fællessprog 3) angiver en vejledende tid i forhold til, hvad borgere skal bevilges af hjælp til pleje og praktisk hjælp i eget hjem. Favrskov Kommune har ikke på samme måde et indsatskatalog, men har i stedet nogle standardtider i deres omsorgssystem Cura, som visitationen kan tage udgangspunkt i. Det er altid en konkret og individuel vurdering af den enkelte borgers behov, der ligger til grund for visitation.

I kortlægningen er der foretaget en overordnet sammenligning af de standardtider, der gives til primært praktisk hjælp, og der er ingen indikationer på, at Skanderborg Kommune har en højere standard end de øvrige kommuner. Det betyder også, at det ikke umiddelbart er indsatskataloget i Skanderborg Kommune, der medfører et højere serviceniveau.

I kortlægningen med Favrskov Kommune er alder for førstegangsvisitation i hjemmeplejen beregnet. I Skanderborg Kommune er alder ved førstegangsvisitation 74,4 år, mens den i Favrskov Kommune er 75,7 år. Det betyder, at borgerne i Favrskov Kommune i gennemsnit modtager hjemmepleje 1,3 år senere end borgere i Skanderborg Kommune, hvilket indikerer et højere serviceniveau i hjemmeplejen i Skanderborg Kommune.

Demografimodeller

Demografimodeller forstås i analysen som modeller, der efter godkendte principper og som led i budgetprocessen beregner de udgiftsændringer, der forventes at følge af demografiske ændringer i kommunen ved uændret serviceniveau. Skanderborg og Favrskov kommuner har demografimodeller på hhv. hjemmepleje, plejecentre og hjemmesygepleje. Favrskov Kommune har også en demografimodel, som omfatter sundhedslovstræning og specialiseret ambulans genoptræning efter Sundhedslovens § 140. Vejle Kommune anvender ikke demografimodeller på ældreområdet.

De grundlæggende principper i demografimodellen for hjemmeplejen og hjemmesygepleje er ens i Skanderborg og Favrskov kommuner. Analysen peger på, at det bl.a. er relevant at genberegne enhedsbeløbene i Skanderborg Kommunes demografimodel for hjemmeplejen og hjemmesygepleje for at sikre større robusthed.

Der er derimod forskel på de grundlæggende budgetteringsprincipper ved nye plejeboliger, herunder især i forhold til om der budgetteres med en reduktion i hjemmeplejens budget, når nye plejeboliger ibrugtages. Det vil være relevant at vurdere, om og eventuelt hvordan kapacitetsmodellen i Skanderborg Kommune kan tage højde for et reduceret behov i hjemmeplejen, når nye plejeboliger ibrugtages.

Ligeledes kan det være relevant at analysere behovet for en demografimodel i Skanderborg Kommune, som omfatter sundhedslovstræning og specialiseret ambulans genoptræning efter Sundhedslovens § 140.

Kan-opgaver

Det er undersøgt, hvilke kan-opgaver der er på ældreområdet i Skanderborg Kommune. Kan-opgaver er opgaver, som kommunen kan vælge at løse, men som man ikke – modsat skal-opgaver – lovgivningsmæssigt er forpligtiget til at løse.

Nedenstående tabel illustrerer alle de kan-opgaver, der er identificeret inden for tre grupperinger: Kan-paragraffer, Puljemidler overgået til bloktilskud og Reduktion af serviceniveau.

Opgaver (Budget 2023)	Beløb (1.000 kr.)
Kan-paragraffer	
§ 79 aktiviteter (tilskud til generelle tilbud med aktiverende og forebyggende sigte)	261
Puljemidler overgået til bloktilskud	
Klippekort (hjemmepleje)	1.362
Bedre bemanning (generelt)	5.280
Klippekort (plejecenter)	2.315
Værdighedsmidler, ensomme ældre (plejecenter)	5.077
Opsøgende medarbejdere	0
Pårørendevejleder	455
Læger på plejecenter (værdighedsmidler)	452
Reduktion i serviceniveau	
Den gode spiseoplevelse (plejecenter)	1.980

Besparelsesmuligheder

Formålet med analysen har været at finde forslag til reduktion af serviceniveauet på ældreområdet med input fra nøgletal og samarbejdskommunerne Favrskov og Vejle. Der er indarbejdet en besparelse på 2 mio. kr. i 2024, 4 mio. kr. i 2025 og 6 mio. kr. i 2026 og frem. Forslagene til servicereduktioner præsenteres i en række besparelsesmuligheder og kan indgå i budgetprocessen for Budget 2024-2027.

Der præsenteres nedenfor en række muligheder for reduktion af serviceniveauet. Nogle af mulighederne griber ind over hinanden. Besparelsesmulighederne er derfor videregivet til udarbejdelsen af handlekataloget med henblik på fag-faglig og ledelsesmæssig stillingtagen til, hvilke af mulighederne der skal arbejdes videre med og hvordan. Konsekvenserne ved servicereduktionerne for f.eks. borgere og medarbejdere fremgår ikke af rapporten, men vil fremgå af forandringsbeskrivelserne, som indgår i handlekataloget.

Nedenstående tabel præsenterer kort besparelsesforslagene inkl. økonomisk besparelsespotentiale, hvor det har været muligt at beregne.

Opgave (Budget 2023)	Beløb (1.000 kr.)
Hjemmepleje	
Serviceniveauet reduceres gennem skærpet visitation	4.100 - 23.900
Øget fokus på rehabilitering	3.000
Nattevagt reduceres i antal	1.500 - 2.700
Plejecenter	
Yderligere analyse af tildeling til plejebolig og korttidsplads, herunder en mulig omprioritering	-
Hjemmesygepleje	
Bedre udnyttelse af sygeplejeklinikker	360 - 720
Lavere andel af delegerede sygeplejedydelser	2.600 - 8.000
Akut sygepleje	900 - 4.300
IV-behandling afholdes indenfor sygeplejebudget	246
Palliation afholdes indenfor sygeplejebudget	1.400
Medicinhåndtering	-
Demografimodeller	
Serviceeftersyn af kapacitetsmodellen på plejecenterområdet	-
Kan-opgaver	
Kan-paragraffer er kun aktivitetstilbud efter Servicelovens § 79 (tilskud til generelle tilbud med aktiverende og forebyggende sigte)	261
Puljer overgået til bloktilskud (flere forslag)	14.900
Reduktion i serviceniveau ved nedlukning af Den gode spiseoplevelse	1.980

Resultater af analyse vedr. forandringen Besparelse med afsæt i nøgletalsanalyse - analyse vedr. Voksne med særlige behov

Analysen indeholder besparelsesforslag, der udspringer af fire spor:

- Nøgletal
- Tildelingsmodeller
- Kan-opgaver
- Kvalitetsstandarder

Nøgletal

Der er foretaget en benchmark, hvor udgifterne til "Voksne med særlige behov" er sammenlignet med tre udvalgte sammenligningskommuner (Favrskov, Rebild og Ikast-Brande kommuner), gennemsnittet i sammenligningsgruppen fra ECO Nøgletal samt landsgennemsnittet.

Benchmarkingen viser, at Skanderborg Kommune ligger højest på følgende udgiftsområder:

- Socialpædagogisk støtte i eget hjem (Servicelovens § 85)
- Borgerstyret personlig assistance (BPA) (Servicelovens § 96)
- Midlertidige botilbud (Servicelovens § 107).

Der er markant usikkerhed forbundet med at reducere udgifterne på BPA-området. Derfor er det valgt ikke at udarbejde besparelsesforslag på dette udgiftsområde. Der er dog parametre, som Fagsekretariatet Sundhed, Omsorg og Handicap arbejder med, der potentielt kan muliggøre en udgiftsreduktion på området. For at følge dette vil der blive iværksat en løbende politikkontrol i Sundheds- og Omsorgsudvalget.

Der arbejdes i forvejen målrettet på at reducere udgifterne til borgere i midlertidige botilbud i såvel Arbejdsmarked og Social som i Sundhed, Omsorg og Handicap. Derfor er det valgt ikke at udarbejde besparelsesforslag på dette udgiftsområde.

Som følge af kontinuerligt høje udgifter til Socialpædagogisk støtte i eget hjem og et udgiftsniveau, der ligger væsentligt over sammenligningsenhederne, er det valgt, at der på dette udgiftsområde udarbejdes besparelsesforslag. Benchmarkingen på området danner således baggrund for de besparelsesforslag, som fremgår af sporet vedrørende Tildelingsmodeller.

Tildelingsmodeller

På baggrund af nøgletalsbenchmarkingen er der udarbejdet forslag til besparelser vedrørende Socialpædagogisk støtte i eget hjem (Servicelovens § 85). Forslagene omfatter reduktion af udgifterne til egne leverandører af bostøtte, herunder Udgående bostøtte og Specialvejledningen samt Bostøtterne (tidligere Afdelingen for Socialpsykiatri og beskæftigelse).

Forslagene vedrørende Udgående bostøtte og Specialvejledningen (begge organiseret under Sundhed, Omsorg og Handicap) tager udgangspunkt i en reduktion af de to enheders budgetramme på 6,8 %, svarende til det niveau Skanderborg Kommune ligger over udgiftsniveauet i sammenligningskommunerne i benchmarkingen samlet set. Forslaget vedrørende Bostøtterne (organiseret under Arbejdsmarked og Social) tager udgangspunkt i en overordnet forudsætning om, at nyopstartede borgere som udgangspunkt starter i § 82 b-forløb (tidsbegrænset støtte) – dog med forbehold for, at nogle borgere har behov for en mere omfattende indsats.

Der udarbejdes forslag til forandring vedrørende hvert af besparelsesforslagene, hvor konsekvenserne ved reduktionerne beskrives. Forslag til forandringer indarbejdes i Handlekatalog til Budget 2024-2027.

Kan-opgaver

På baggrund af gennemgang af kan-opgaver/kan-bestemmelser på området er der udarbejdet et forslag til besparelse vedrørende den opsøgende indsats. Forslaget tager udgangspunkt i, at der sker en sammenlægning af den opsøgende indsats, som i dag er organiseret to steder (Arbejdsmarked og Social samt Sundhed, Omsorg og Handicap), og at den opsøgende indsats reduceres, svarende til én fuldtidsmedarbejder.

Der udarbejdes et forslag til forandring vedrørende besparelsesforslaget, hvor konsekvenserne ved reduktionen beskrives. Forslag til forandring indarbejdes i Handlekatalog til Budget 2024-2027.

Kvalitetsstandarder

Der er foretaget en gennemgang af kvalitetsstandarderne med henblik på at vurdere relevans og eventuelt behov for revidering.

Kvalitetsstandarderne vurderes at være relevante, men der er behov for en revidering af disse, primært med fokus på at opdatere faktuelle fejl og mangler samt lovgivningsmæssige ændringer siden udarbejdelsen. Analysen peger imidlertid på, at udbredelse af kendskab til kvalitetsstandarderne hos såvel myndighed som udfører kan optimeres. Det er derfor af afgørende betydning for anvendelsen af kvalitetsstandarderne, at dette kendskab sikres, og at kvalitetsstandarderne anvendes i praksis. Det er endvidere vigtigt, at revideringen af kvalitetsstandarderne foretages i et tæt samarbejde således, at der sikres anvendelse, ejerskab og sammenhængskraft i forhold til kvalitetsstandarderne på tværs af myndigheds- og udførerniveau.

Herudover er det afgørende, at der kontinuerligt er sammenhæng mellem bestilling, indsats og takst. Det betyder, at jo mere præcis en bestilling af en indsats er, jo mere kan indsatsen tilpasses borgerens behov, og jo mere præcis er prisfastsættelsen. Kvalitetsstandarderne sætter således rammen for målgruppevurderingen og opfølgningen, mens det er i selve bestillingen og opfølgningen, at skærpelsen kan ske.

Der udarbejdes ikke forslag til forandring vedrørende kvalitetsstandarder – i stedet iværksættes arbejdet med revideringen umiddelbart. Kvalitetsstandarderne indgår herefter som et væsentligt redskab til at imødekomme de økonomiske udfordringer på området. Opfølgning på arbejdet med kvalitetsstandarder og implementeringen heraf vil blive fulgt i de løbende politikkontroller i fagudvalgene.

Samlet oversigt over besparelsesforslag

Nedenstående tabel viser en samlet oversigt over de forslag til besparelser på området "Voksne med særlige behov", som er udarbejdet i regi af analysen.

Besparelsesforslag	2024 og frem
Udgående bostøtte (§ 85)	500
Specialvejledningen (§ 85)	200
Bostøtterne (§ 85)	850
Den opsøgende indsats (§ 99)	600
I alt	2.150

Der er således udarbejdet besparelsesforslag for i alt 2,1 mio. kr. med helårvirkning.

Analyse af ledelse og administration

Af kommissoriet fremgår det, at analysen af ledelse og administration skal indeholde følgende fire delanalyser:

- En generel nøgletalsanalyse baseret på nationale opgørelser af ledelse og administration.
- En kortlægning af Skanderborg Kommunes udgifter til ledelse og administration på fag- og stabsniveau og centralt/decentralt.
- En sammenligning med en anden kommune, der ligger bedre end Skanderborg Kommune i de nationale opgørelser.
- En kvalitativ vurdering af besparelsesmuligheder udarbejdet af Koncernledelsen.

Nedenfor fremlægges de overordnede resultater fra de fire delanalyser. For nærmere beskrivelser af metoder og resultater henvises til rapporten, som er vedlagt som bilag til denne sag.

Delanalyse 1: Nøgletalsanalyse

Nøgletalsanalysen bygger primært på en analyse fra Indenrigsministeriets Benchmarkingenhed (IM), som blev udgivet i 2022. Analysen viser, at Skanderborg Kommunes udgifter til ledelse og administration ligger samlet set 6 % over det forventede niveau, når man tager højde for kommunens rammevilkår.

Imidlertid har VIVE i en analyse fra 2017 påpeget, at Skanderborg Kommunes udgifter til ledelse og administration er påvirket af særlige faktorer som Sølund og Kompetencecenteret. Hvis man korrigerer for, at medarbejdere på Sølund primært servicerer andre kommuners borgere, så er Skanderborg Kommunes udgiftsniveau på ledelse og administration kun 2 % over det forventede niveau. Korrigerer man derudover for, at mange af de øvrige kommuner ikke har egen leverandør på Beskæftigelsesområdet (svarende til Skanderborg Kommunes Kompetencecenter), så falder udgiftsniveauet ned på det forventede niveau i opgørelsen fra Indenrigsministeriets Benchmarkingenhed.

Delanalyse 2: Kortlægning af Skanderborg Kommunes forbrug på ledelse og administration

Kortlægningen af Skanderborg Kommunes forbrug på ledelse og administration er udarbejdet med udgangspunkt i samme metode, som Indenrigsministeriets Benchmarkingenhed bruger - nemlig "Kombinationsmetoden". Metoden opgør forbruget på ledelse og administration på baggrund af medarbejdernes stillingskategorier samt regnskabsførte udgifter på øvrig drift.

Det fremgår af kortlægningen, at Skanderborg Kommune har i alt 938 årsværk, som kan kategoriseres som ledelse og administration. Heraf er ca. 532 årsværk placeret centralt i kommunen, mens de resterende 406 årsværk er placeret decentralt. Derudover viser kortlægningen, at 568 årsværk findes i borgerrettede funktioner, 106 årsværk i delvist borgerrettede funktioner, mens 264 årsværk findes i ikke-borgerrettede funktioner.

I vedlagte rapport findes flere overordnede resultater af kortlægningen samt detaljerede opgørelser, hvor opgavebeskrivelser for de enkelte administrative enheder også er angivet.

Delanalyse 3: Sammenligning med en anden kommune

Det fremgår af kommissoriet, at der skulle sammenlignes med en kommune, som har rammevilkår der ligner Skanderborg Kommunes, og som samtidigt har lave udgifter til ledelse og administration i Indenrigsministeriets Benchmarkingenheds opgørelse. På baggrund af disse kriterier blev Holstebro Kommune identificeret som bedste match.

Sammenligningen med Holstebro Kommune er delt op i fire dele:

- Ledelsessammenligning
- Sammenligning af fagspecifikke funktioner
- Sammenligning af stabsfunktioner
- Sammenligning af øvrige administrationsudgifter

Ledelsessammenligning

Sammenligningen af ledere i de to kommuner viser, at Skanderborg Kommune har 100 flere ledere end Holstebro Kommune. Det er særligt på skole- og Dagtilbudsområdet, at forskellen er tydelig. Således har Skanderborg Kommune 44 flere ledere på Skoleområdet og 26 flere ledere på Dagtilbudsområdet sammenlignet med Holstebro Kommune. Det skal i den sammenhæng holdes for øje, at Skanderborg Kommune har 30 % flere 0-16-årige sammenlignet med Holstebro Kommune.

Det skal også bemærkes, at Sølund bidrager til, at Skanderborg Kommune har relativt mange ledere.

Sammenligning af fagspecifikke funktioner

Skanderborg og Holstebro Kommune har i fællesskab defineret fagområder, hvor det er muligt direkte - eller med få justeringer - at sammenligne kommunernes forbrug på ledelse og administration. Sammenligningen viser, at Skanderborg Kommune har betydeligt flere årsværk til ledelse og administration på Børn og Unge-området sammenlignet med Holstebro Kommune. Dette kan i høj grad tilskrives, at Skanderborg Kommune har flere ledere på området jf. ovenfor.

Sammenligningen viser også, at Skanderborg Kommune har væsentligt flere årsværk til ledelse og administration på Arbejdsmarkedsområdet sammenlignet med Holstebro Kommune. Det skal i den forbindelse bemærkes, at implementering af besparelserne på Arbejdsmarkedsområdet fra Budget 2023-2026 reducerer forskellen.

Sammenligning af stabsfunktioner

Overordnet set er der ikke de store forskelle mellem de to kommuner, når man sammenligner antallet af årsværk i stabsfunktioner og funktioner der principielt kunne varetages i en stab. Skanderborg Kommune har samlet set 195 årsværk, der vedrører stabsfunktioner. Til sammenligning har Holstebro Kommune 203 årsværk, der vedrører stabsfunktioner.

I vedlagte rapport findes sammenligningen af stabsfunktioner med en specifikation af kategorierne:

- Økonomi
- Løn og Personaleadministration
- Sekretariatsfunktioner, HR, Jura, Organisationsudvikling, Kommunikation, mv.

Sammenligning af øvrige administrationsudgifter

Skanderborg Kommunes øvrige administrationsudgifter er 36,5 mio. kr. højere end Holstebro Kommunes. Forskellen kan tilskrives, at der i Holstebro Kommune er en anden konteringspraksis i forhold til indtægter på hovedkonto 6. Således medfinansierer de decentrale områder i Holstebro Kommune i højere grad udgifter til IT-systemer og opgaver i den centrale økonomistab.

Forskellene på øvrige administrationsudgifter vurderes derfor primært at skyldes forskelle i konteringspraksis frem for at udtrykke reelle udgiftsforskelle mellem kommunerne.

Delanalyse 4: Koncernledelsens vurdering

I tillæg til besparelsen på 6 mio. kr. fra forandring 34 har Koncernledelsen besluttet, at der skal findes 6,1 mio. kr. på ledelse og administration til Handlekataloget for budget 2024-2027. Det betyder, at de samlede forslag til besparelser på ledelse og administration vil udgøre 12,1 mio. kr.

For at fordele besparelsen mellem de enkelte fag- og stabsområder samt mellem løn og øvrig drift er Koncernledelsen løbende blevet præsenteret for resultaterne af delanalyse 1-3. På baggrund heraf blev det besluttet at fordele besparelserne på ledelse og administration således (1.000 kr.):

Område	Løn centralt	Løn decentralt	Øvrig drift centralt	Besparelse i alt
Anlæg og Ejendomme	0	0	0	0
Arbejdsmarked og Social	1.800	650	100	2.550
Byrådssekretariat og HR	600	0	100	700
Børn og Unge	900	2.600	0	3.500
Plan, Teknik og Miljø	900	0	0	900
Sundhed, Omsorg og Handicap	1.000	1.000	0	2.000
Udvikling, Kultur og Erhverv	200	200	0	400
Økonomi, Digitalisering og Indkøb	1.000	0	700	1.700
Tværgående ramme, øvrige udgifter	0	0	350	350
Total	6.400	4.450	1.250	12.100

Formuleringen af de konkrete besparelsesforslag er lagt over i regi af Handlekataloget. Derfor fremgår de ikke af rapporten.

På det ekstraordinære møde den 24. maj 2023 blev hovedMEDudvalget præsenteret for resultater fra analyserne. Derfor bliver analyserne ikke præsenteret på dette møde, men der vil være mulighed for at stille spørgsmål til analyserne.

Chef for Økonomi, Digitalisering og Indkøb Jørn Prætorius deltager under punktet.

Indstilling

Chef for Økonomi, Digitalisering og Indkøb indstiller,

- at hovedMED-udvalget tager analyserne af "Ledelse og Administration", "Ældre" og "Voksne med særlige behov" til efterretning.

Beslutning

Fraværende: Jeanett Søborg, Ditte Houston Tønnies

HovedMED-udvalget tog analyserne af "Ledelse og Administration", "Ældre" og "Voksne med særlige behov" til efterretning.

Bilag

Kommissorium forandring 34 B23 - Besparelse på ledelse og administration

Kommissorium vedrørende analyse af ældreområdet (Godkendt ØE dec 2022)

Kommissorium vedrørende analyse af Voksne med særlige behov (ØE 14 dec 2022)

Analyse af ledelse og administration pdf

Rapport - Afrapportering vedrørende analyse af 'Ældre'

Rapport - forandring nr 21 fra budgetforliget for 2023 Voksne med særlige behov

Punkt 30: HovedMED-udvalgets seminar 16. og 17. november 2023

81.38.04-A00-1-23

Resume

HovedMED-udvalget skal med dette punkt drøfte og beslutte, hvilke aktuelle emner, der skal dagsordensættes på det årlige seminar for hovedMED-udvalget den 16. og 17. november 2023.

Sagsfremstilling

HovedMED-udvalget skal på dag 1 på det årlige seminar drøfte et eller flere aktuelle emner, der er på dagsordenen i Skanderborg Kommune.

På baggrund af drøftelserne i hovedMED-udvalget nedsættes en arbejdsgruppe med repræsentanter fra hovedMED-udvalget, som arbejder videre med et forslag til program, som hovedMED-udvalget endeligt skal godkende på det ordinære møde i september 2023.

HovedMED-udvalgets seminar 2023 afholdes på Skanderborg Park.

Indstilling

Formanden indstiller,

- at hovedMED-udvalget drøfter og beslutter, hvilke emner, der skal dagsordensættes på det årlige seminar i hovedMED-udvalget den 16. og 17. november 2023
- at hovedMED-udvalget nedsætter en arbejdsgruppe, som skal arbejde videre med et forslag til program for hovedMED-udvalgets seminar.

Beslutning

Fraværende: Jeanett Søborg, Ditte Houston Tønnies

HovedMED-udvalget drøftede forslag til emner på hovedMED-udvalgets seminar 16. og 17. november, herunder fastholdelse og rekruttering set i en sammenhæng med sygefravær og arbejdsmiljø. I den forbindelse bl.a. hovedMED-udvalgets rolle i at understøtte LMU i arbejdet med arbejdsmiljøudfordringer. Der kan evt. hentes inspiration i de data om den attraktive arbejdsplads, som fremgår af personaleredegørelsen.

HovedMED-udvalget nedsatte en arbejdsgruppe, som skal arbejde videre med et forslag til program for hovedMED-udvalgets seminar. Deltagere i arbejdsgruppen er Lars Clement, Ditte Houston Tønnies, Runa Brøchner og Anne Deleuran Dahl.

Punkt 31: Arbejdsgiverbetalt sundhedsforsikring (dagsordenssat efter ønske fra LMU Plejedistrikt Galten)

81.38.04-A00-1-23

Resume

Efter ønske fra LMU Plejedistrikt Galten skal hovedMED-udvalget med dette punkt drøfte muligheden for at indføre arbejdsgiverbetalt sundhedsforsikring for ansatte i kommunen.

Sagsfremstilling

LMU Plejedistrikt Galten har ønsket en drøftelse af muligheden for at indføre arbejdsgiverbetalt sundhedsforsikring for ansatte i kommunen.

Til kvalificering af drøftelsen vil hovedMED-udvalget på mødet blive orienteret om rammer/regler vedrørende emnet.

Indstilling

Formanden indstiller på vegne af LMU Plejedistrikt Galten,

- at hovedMED-udvalget drøfter muligheden for at indføre arbejdsgiverbetalt sundhedsforsikring for ansatte i kommunen.

Beslutning

Fraværende: Jeanett Søborg, Ditte Houston Tønnies

Byrådssekretariatet og HR har kontaktet KL om rammer og regler i relation til at indføre arbejdsgiverbetalt sundhedsforsikring til ansatte i Skanderborg Kommune. KL har oplyst, at der ikke kan etableres en arbejdsgiverbetalt sundhedsforsikring, som giver kommunens ansatte en fortrinsadgang til sådanne sundhedsydelser. KL har i den forbindelse henvist til deres pensionspolitik, hvor der står følgende:

"Der kan etableres sundhedsordninger, som har til formål at fremme forebyggende og helbredende indsats i forhold til medlemmernes sundhed og arbejdsmiljø, fx massage, fysioterapi, kiropraktor, psykologhjælp og helbreds vurdering. Der kan ikke etableres ordninger, hvor medlemmerne får en fortrinsadgang til offentlige ydelser eller tilsvarende ydelser udbudt af private udbydere."

(KL's politik på pensionsområdet 2013, s. 3)

Tilsvarende begrundelse fremgår af protokollat til overenskomsterne om nedgang i kontantløn ved indgåelse af visse aftaler om personalegoder (herunder sundhedsordninger og sundhedsforsikringer). Her fremgår det ligeledes, at "Specifikt vedr. sundhedsordninger kan der ikke etableres ordninger for medarbejdere, omfattet af kommunale overenskomster, i form af nedgang i kontantløn, hvor den konkrete ordning betyder, at disse medarbejdere får en fortrinsadgang til offentlige ydelser eller tilsvarende ydelser udbudt af private udbydere. Dette betyder, at almindelige regler om visitation skal følges."

HovedMED-udvalget konkluderede, at en indførelse af arbejdsgiverbetalt sundhedsforsikring til ansatte i Skanderborg Kommune således vil stride mod KL's politik på dette område, hvorfor hovedMED-udvalget ikke ser grundlag for at

bringe forespørgslen videre. Referat fra mødet samt svar fra KL vil blive videreformidlet til LMU Plejedistrikt Galten.

Punkt 32: Tillidsrepræsentantens mulighed for at gemme personoplysninger i særskilt system

81.38.04-A00-1-23

Resume

HovedMED-udvalget orienteres med denne sag om undersøgelse af muligheden for tillidsrepræsentanters opbevaring af personoplysninger i et særskilt ESDH-system, samt om standardaftale indgået mellem KL og Forhandlingsfællesskabet til omhandlende tillidsrepræsentanters brug af arbejdsgivers (kommunens) it-udstyr.

Sagsfremstilling

Der har tidligere været drøftelser om tillidsrepræsentanters mulighed for at opbevare personoplysninger i et særskilt it-system, samt om hvem der er dataansvarlig for de data, som tillidsrepræsentanten opbevarer. Med dette punkt orienteres hovedMED-udvalget om undersøgelse af muligheden for tillidsrepræsentanters opbevaring af personoplysninger i et særskilt ESDH-system, samt om standardaftale indgået mellem KL og Forhandlingsfællesskabet til omhandlende tillidsrepræsentanters brug af arbejdsgivers (kommunens) it-udstyr.

Standardaftale udarbejdet af KL, Danske Regioner og Forhandlingsfællesskabet

Om tillidsrepræsentantens brug af arbejdsgivers udstyr har Datatilsynet udtalt, at arbejdsgiver og de faglige organisationer bør indgå en aftale, hvorefter arbejdsgiver alene må tilgå de personoplysninger, som behandles af tillidsrepræsentanten eller den faglige organisation, hvis særlige it-sikkerhedsmæssige forhold fordrer dette. Hensigten med dette er at sikre fortroligheden.

KL, Danske Regioner og Forhandlingsfællesskabet har på baggrund af Datatilsynets udtalelse udarbejdet en standardaftale, som kommunerne kan vælge at bruge, og som de faglige organisationer allerede har tiltrådt, hvorfor aftalen ikke kræver lokal forhandling. Aftalen præciserer parternes dataansvar og de databeskyttelsesretlige rammer i de situationer, hvor tillidsrepræsentanten som led i sin varetagelse af denne funktion anvender kommunens it-udstyr og systemer. Det drejer sig bl.a. om dataansvar, teknisk bistand, håndtering af datasikkerhedsbrud mv. Kopi af standardaftalen samt følgeskrivelse er vedhæftet som bilag til hovedMED-udvalgets orientering.

Byrådssekretariatet og HR vil dagsordenssætte emnet på direktionens møde med henblik på direktionens stillingtagen til indgåelse af (standard)aftalen.

Særskilt system til tillidsrepræsentanters opbevaring af personoplysninger

Berådssekretariatet og HR er bekendt med, at nogle kommuner har valgt at tilkøbe et system, som er beregnet til tillidsrepræsentantens opbevaring af personoplysninger. Det drejer sig særligt om oplysninger til brug for lønforhandlinger, herunder udtræk af lønoplysninger, men også materiale, som tillidsrepræsentanten har fået tilsendt fra et medlem, hvor tillidsrepræsentanten bistår i en personalesag.

SBSys, som Skanderborg Kommune anvender som ESDH-system, har udviklet et modul (TR Sag) særligt til tillidsrepræsentanters brug og med henblik på at sikre, at materiale med personhenførbare oplysninger, som tillidsrepræsentanten modtager eller udarbejder i forbindelse med hvervet som tillidsrepræsentant, opbevares korrekt og på en måde, som sikrer fortroligheden.

Byrådssekretariatet og HR vil undersøge erfaringer fra andre kommuner med henblik på en senere drøftelse i hovedMED-udvalget og direktionen af relevante muligheder, herunder også muligheden for at tilkøbe af særskilt modul/system til

tillidsrepræsentantens opbevaring af personoplysninger.

Byrådssekretariatet og HR vil dagsordenssætte emnet igen på et senere møde.

Indstilling

Det indstilles,

- at hovedMED-udvalget tager orienteringen til efterretning.

Beslutning

Fraværende: Jeanett Søborg, Ditte Houston Tønnies

HovedMED-udvalget tog orienteringen til efterretning, idet hovedMED-udvalget bemærkede, at der er opbakning til henholdsvis indgåelse af standardaftalen om tillidsrepræsentanters behandling af personoplysninger ved anvendelse af arbejdsgivers it-udstyr, samt til indførelse af et system/modul til særskilt brug for tillidsrepræsentanters opbevaring af personoplysninger. Dette med henblik på nærmere stillingtagen i direktionen.

Bilag

GDPR-standardaftale

Følgeskrivelse til standardaftale om TR's anvendelse af it-system

Punkt 33: Orientering om Ligestillingsredegørelse 2023 for Skanderborg Kommune

81.00.15-A00-1-23

Resume

Med denne sag orienteres hovedMED-udvalget om den lovpligtige ligestillingsredegørelse og drøfter om redegørelsen giver anledning til særlige indsatser med henblik på Økonomi- og Erhvervsudvalgets videre proces.

Sagsfremstilling

Alle kommuner, regioner og staten skal efter ligestillingslovens §§ 5 og 5 a indberette en ligestillingsredegørelse om deres arbejde med ligestilling hvert tredje år. Der skal indberettes ligestillingsredegørelser i 2023. I ligestillingsredegørelsen skal der redegøres for perioden fra den 1. juni 2020 til den 31. maj 2023. Ligestillingsredegørelserne følger op på ligestillingslovens § 4 om, at alle offentlige myndigheder inden for deres område skal arbejde for ligestilling og indarbejde ligestilling i al planlægning og forvaltning. Ligestillingsredegørelsen skal være godkendt af Byrådet, inden den indberettes senest den 1. juni 2023. I ligestillingsredegørelserne skal der udelukkende redegøres for ligestilling af kvinder og mænd.

Ligestillingsredegørelse for Skanderborg Kommune 2023 er vedlagt som bilag.

Formål og indhold

Formålet med ligestillingsredegørelserne er:

- at monitorere, sammenligne og fremme ligestillingsindsatser i det offentlige
- at synliggøre indsatsen over for borgere og andre interesserede aktører
- at indsamle god praksis som inspiration til myndighedernes videre arbejde med ligestilling.

Ligestillingsredegørelse 2023 for Skanderborg Kommune er udarbejdet med afsæt i en fastlagt skabelon fra ministeriet og med input indhentet på tværs af administrationen.

Skabelonen indeholder en række spørgsmål, som omhandler ligestilling af kvinder og mænd indenfor:

- Personaleområdet
- Kommunens kerneydelser generelt
- Særligt tema om kommunens kerneydelser inden for sundhedsydelser og sundhed generelt.

Derudover indeholder skabelonen fakta på kommunens ligestilling indenfor:

- Personaleområdet; herunder kønsfordelingen i ledelse fordelt på lønrammer og personalet som helhed samt kønsfordelingen i personale på deltid og i antal af arbejdstimer. Data i disse tabeller er leveret af Kommunernes og Regionernes Løndatakontor Sirka. Tallene er fra juli 2022.
- Kerneydelser inden for sundhedsydelser og sundhed generelt; herunder kommunens kønssammensætning ved besøg hos almen praktiserende læge, kommunens kønssammensætning ved besøg hos psykolog, kommunens

kønssammensætning i brugen af kommunal genoptræning og/eller vedligeholdelsestræning samt middelealder for kvinder og mænd i den landsdel kommunen tilhører. Data i disse tabeller er leveret af Danmarks Statistiks databank. Tallene er fra 2021.

Personaleområdet

Ligestillingsredegørelsen afspejler, at Skanderborg Kommune ikke har overordnede målsætninger for ligestilling af kvinder og mænd på personaleområdet.

I Personalepolitikken er der i stedet et lidt bredere perspektiv på ligestilling. Således fremgår det af Personalepolitikken, at vi i forhold til rekruttering "bestreber os på, at vores sammensætning af medarbejdere afspejler det samfund, vi er en del af. Mangfoldighed er en styrke og mennesker er vores vigtigste ressource".

Input fra administrationen viser, at vi løbende har fokus på at tiltrække og rekruttere det underrepræsenterede køn til ledige stillinger og så vidt muligt at skabe en balanceret kønssammensætning blandt personalet. Det er dog ikke altid muligt. I praksis handler det i øjeblikket mere om at skaffe "hænder".

I redegørelsen efterspørges et godt eksempel på et konkret initiativ, som der er taget i perioden til at fremme ligestilling på personaleområdet. Det har det ikke været muligt at give.

I forhold til de fakta som præsenteres, så viser data på personaleområdet, at der i Skanderborg Kommune er:

- overvægt af kvinder blandt medarbejderne
- relativ overvægt af kvinder blandt de deltidsansatte
- relativt flere mænd i chef- og lederstillinger, ift. øvrige stillinger.

Data viser dog samtidig, at Skanderborg Kommune ikke skiller sig væsentligt ud fra gennemsnittet på tværs af øvrige kommuner.

Kerneydelser

Ligestillingsredegørelsen afspejler, at Skanderborg Kommune ikke har overordnede målsætninger for ligestilling af kvinder og mænd i kommunale kerneydelser generelt.

I redegørelsen efterspørges et godt eksempel på et konkret initiativ, som der er taget i perioden til at fremme ligestilling på kerneydelser i kommunen generelt. Det har det ikke været muligt at give.

Sundhedsydelser og sundhed

Ligestillingsredegørelsen afspejler, at Skanderborg Kommune ikke har overordnede målsætninger for ligestilling af kvinder og mænd i sundhedsydelser og sundhed generelt.

I Sundhedspolitikken er der i stedet et lidt bredere perspektiv på ligestilling. I strategispor 2 er det f.eks. beskrevet, at vi i Skanderborg Kommune sigter mod "Større lighed i sundhed", og af principperne fremgår det, at "Vi tør prioritere særlige målgrupper, og vi ved, at forskellig indsats kan give lige muligheder" samt at "Vi tør prioritere de borgere, der har mest brug for hjælp til at få styrket deres sundhed. Det betyder, at vi giver forskellige tilbud til forskellige borgere for at alle kan få muligheder for at leve et sundt og godt liv".

Ligestillingsredegørelsen viser, at der ikke har været etableret konkrete initiativer på sundhedsområdet målrettet at fremme ligestilling af kvinder og mænd i brugen af sundhedsydelser og/eller ligestilling i sundhed generelt.

Data på kerneydelser inden for sundhedsydelser og sundhed generelt viser, at der i Skanderborg Kommune er:

- overvægt af kvinder der besøger almen praktiserende læge
- overvægt af kvinder med kontakt til psykolog
- overvægt af kvinder der modtager genoptræning og/eller vedligeholdelsestræning
- højere middellevealder for kvinder.

Igen gælder det, at Skanderborg Kommune dog ikke skiller sig væsentligt ud fra gennemsnittet på tværs af øvrige kommuner.

Offentliggørelse af resultater

Når resultaterne fra årets ligestillingsredegørelser foreligger, vil Digitaliserings- og Ligestillingsministeriet offentliggøre dem på hjemmesiden www.ligestillingidanmark.dk. Resultaterne forventes at blive offentliggjort omkring årsskiftet 2023/2024.

Beslutning i Byrådet

Ligestillingsredegørelse 2023 for Skanderborg Kommune er godkendt af Byrådet den 26. april 2023. I forbindelse med godkendelsen har Byrådet samtidigt besluttet at anmode Økonomi- og Erhvervsudvalget om, at der - med involvering af udvalgene - sættes yderligere fokus på ligestilling.

Lovgrundlag

Ligestillingsloven:

- § 4 om, at alle offentlige myndigheder inden for deres område skal arbejde for ligestilling og indarbejde ligestilling i al planlægning og forvaltning
- §§ 5 og 5a om, at offentlige myndigheder hvert tredje år skal indberette en ligestillingsredegørelse om deres arbejde med ligestilling til det ansvarlige ministerium. Og heraf yderligere, at Byrådet skal godkende redegørelsen, inden den fremsendes til ministeriet.

Indstilling

Chef for Byrådsbetjening og HR indstiller,

- at hovedMED-udvalget tager orienteringen til efterretning.
- at hovedMED-udvalget drøfter om ligestillingsredegørelsen giver anledning til særlige indsatser.

Sagen videregives til Økonomi- og Erhvervsudvalget.

Beslutning

Fraværende: Jeanett Søborg, Ditte Houston Tønnies

HovedMED-udvalget tog orienteringen om ligestillingsredegørelsen 2023 til efterretning.

HovedMED-udvalget påpegede, at ligestilling og mangfoldighed fortsat er vigtige indsatsområder. Set i forhold til de personaleudfordringer, som de forskellige områder i øvrigt står over for, vurderes ligestilling mellem kvinder og mænd dog ikke at være et af de mest presserende fokusområder på nuværende tidspunkt.

Bilag

Ligestillingsredegørelse 2023 for Skanderborg Kommune - endelig udgave godkendt af Byrådet og indber

Punkt 34: Samling af OMU i Sundhed, Omsorg og Handicap

81.38.00-A30-1-21

Resume

HovedMEDudvalget skal med dette punkt drøfte og godkende forslag til sammensætning og forretningsorden for et samlet områdeMED-udvalg i Sundhed, Omsorg og Handicap.

Sagsfremstilling

Baggrund

HovedMED-udvalget godkendte i juni 2021 forslag om etablering og sammensætning af to områdeMED-udvalg i Sundhed, Omsorg og Handicap - dels et områdeMED-udvalg for Sundhed og Omsorg og dels et områdeMED-udvalg for Handicap og Socialpsykiatrien. Dette var en ændring i forhold til det tidligere samlede områdeMED-udvalg for hele Sundhed, Omsorg og Handicap.

De to områdeMED-udvalg evaluerede i november 2022 arbejdet i de to udvalg og aftalte her, at der skulle arrangeres et fælles temamøde, hvor områdeMED-udvalgene kunne drøfte og arbejde videre med udviklingen af arbejdet i områdeMED-udvalget.

Det fælles temamøde blev afholdt den 24. januar 2023, og de to områdeMED-udvalg drøftede her temaer og opgaver for områdeMED-udvalg samt fordele, ulemper og opmærksomhedsområder ved henholdsvis to adskilte og et samlet områdeMED-udvalg.

På områdeMED-udvalgenes møder den 20. februar blev der samlet op på temamødet, og det blev aftalt, at der i fællesskab skulle arbejdes hen mod et fælles områdeMED-udvalg.

Forslag til forretningsorden og sammensætning af et fælles områdeMEDudvalg

Efter LokalMED-aftale 2021 skal områdeMED-udvalgenes sammensætning og forretningsorden ske i dialog mellem ledelse og medarbejdere, og det er delegeret til hovedMED-udvalget at godkende områdeMED-udvalgenes sammensætning og foretningsorden.

Med afsæt i MED-aftalen, det fælles temamøde i områdeMED-udvalgene samt drøftelsen på områdeMED-udvalgene i februar 2023 har en arbejdsgruppe bestående af medlemmer fra de to områdeMED-udvalg udarbejdet et forslag til en forretningsorden for et samlet områdeMED-udvalg i Sundhed, Omsorg og Handicap. Dette forslag er blevet drøftet og kvalificeret på møde i OmrådeMED-udvalgene den 30. maj 2023. Endvidere er det her aftalt, at forslaget til forretningsorden kan sendes videre til godkendelse i HMU.

På mødet den 30. maj har områdeMED-udvalgene også drøftet og afklaret en hensigtsmæssig fremtidig sammensætning af det samlet områdeMEDudvalg i Sundhed, Omsorg og Handicap. Her har områdeMEDudvalgene aftalt, at følgende sammensætning indstilles til godkendelse i hovedMED-udvalget:

- 6 ledere (dette er inklusiv chefen for Sundhed, Omsorg og Handicap)
- 7 medarbejderrepræsentanter
- 2 arbejdsmiljørepræsentanter

Forslaget til forretningsorden og referat fra møde i OMU'erne den 30. maj 2023 er vedhæftet som bilag til punktet.

Chefen for Sundhed, Omsorg og Handicap Morten Ilsøe deltager under punktet.

Indstilling

Chefen for Sundhed, Omsorg og Handicap indstiller,

- at sammensætningen af et samlet områdeMED-udvalg i Sundhed, Omsorg og Handicap godkendes.
- at forretningsorden for et samlet områdeMED-udvalg i Sundhed, Omsorg og Handicap godkendes.

Beslutning

Fraværende: Jeanett Søborg, Ditte Houston Tønnies

HovedMED-udvalget godkendte sammensætning af og forretningsorden for et samlet områdeMED-udvalg i Sundhed, Omsorg og Handicap.

HovedMED-udvalget gjorde opmærksom på, at der i forbindelse med samlingen af områdeMED-udvalget bør være fokus på at sikre tilstrækkelig medarbejderinddragelse, samt fokus på at møderne i vid udstrækning er nærværende og relevante for alle.

Bilag

Forslag forretningsorden OMU SOH_final.

Dagsordenspunkt Det fremtidige arbejde i OMU (fælles punkt) behandlet på mødet 30. maj 2023 kl. 1205 (Fælleden 1.S.05 og 1.S.06) i OMU Sundhed og Omsorg samt OMU Handicap og Socialpsykiatri (20.docx

Punkt 35: Seniorindsatser i Skanderborg Kommune - forslag til kommissorium

81.37.00-A00-1-22

Resume

Med denne sag skal hovedMED-udvalget godkende forslag til kommissorium for arbejdet med seniorindsatsen i Skanderborg Kommune.

Sagsfremstilling

På mødet den 18. november 2022 besluttede hovedMED-udvalget at nedsætte en arbejdsgruppe, som skal udarbejde forslag til kommissorium for arbejdet med seniorindsatsen i Skanderborg Kommune.

Repræsentanter udpeget af hovedMED-udvalget har deltaget i Seniorpartnerskabet med henblik på at få inspiration og viden til at bruge i den kommende seniorindsats. Der er gennem Seniorpartnerskabet blevet udviklet 6 værktøjer, som den kommende seniorindsats vil bygge på, og herudfra blive tilpasset til de lokale behov på arbejdspladserne i Skanderborg Kommune.

Formål med seniorindsatsen er:

- At udarbejde en retningslinje for seniorindsatsen i Skanderborg Kommune med henblik på at give ældre medarbejdere lyst til og mulighed for at blive længere på arbejdspladsen
- At styrke Skanderborg Kommunes omdømme som arbejdsplads og derved evnen til at fastholde ældre medarbejdere.

Arbejdsgruppen består af chef for Byrådsbetjening og HR Runa Brøchner (Projektejer), projektleder Jette Lorenzen, kontraktholder Jeanett Søborg, kontraktholder Anne-Marie Kruse, Kontraktholder Lotte Bruun Hansen, FTR - FOA Majbritt Landbo, FTR - BUPL Anne Deleuran Dahl, Vivi Philbert Christensen, Kildegården (medarbejderrepræsentant), Tina Mortensen, B&U (medarbejderrepræsentant).

Arbejdsgruppen har til opgave at:

- Indsamle relevante data til understøttelse af valg af indsatser
- Tage afsæt i de 6 værktøjer, der er udarbejdet i Seniorpartnerskabet
- Udarbejde retningslinje for seniorindsatsen
- Udarbejde forslag til konkrete indsatser med afsæt i muligheder ifølge rammeaftalen om seniorpolitik, som er indgået mellem KL og Forhandlingsfællesskabet (seniorsamtaler, seniorstillinger, fastholdelses og fratrædelsesordninger, generationsskifteordninger)
- Udarbejde forslag til kommunikations- og implementeringsplan.

Projektleder Jette Lorenzen deltager under punktet.

Forslag til kommissorium for seniorindsats i Skanderborg Kommune er vedlagt som bilag.

Indstilling

Chef for Byrådsbetjening og HR indstiller:

- at hovedMED-udvalget godkender forslag til kommissorium for arbejdet med seniorindsatsen i Skanderborg Kommune.

Beslutning

Fraværende: Jeanett Søborg, Ditte Houston Tønnies

HovedMED-udvalget godkendte forslag til kommissorium for arbejdet med seniorindsatsen i Skanderborg Kommune.

HovedMED-udvalget bemærkede, at der i kommunikationen omkring seniorindsatsen bør gøres tydeligt opmærksom på, hvorfor det er en vigtig indsats, som der skal arbejdes aktivt med. HovedMED-udvalget bemærkede endvidere, at der på de enkelte arbejdspladser også bør være åbenhed omkring seniorindsatsen og eventuelle individuelle aftaler på arbejdspladsen i den forbindelse.

Bilag

Forslag til kommissorium - Seniorindsats i Skanderborg kommune

Punkt 36: Orientering om status for projektet En fremtid med fuld tid

81.04.00-A00-1-23

Resume

HovedMED-udvalget orienteres med denne sag om status for kommunens deltagelse i projekt "En fremtid med fuld tid".

Sagsfremstilling

HovedMED-udvalget besluttede på mødet den 18. november 2022, at Skanderborg Kommune deltager i projektet "en fremtid med fuld tid", som er en fællesindsats af KL og Forhandlingsfællesskabet. Skanderborg Kommune deltager i 2. bølge af indsatsen og dermed vil næsten halvdelen af alle kommuner deltage i projektet.

Data viser, at der er et forholdsvis større potentiale i Skanderborg Kommune, da der er flere medarbejdere på deltid (50%) i Skanderborg Kommune end set under ét i kommunerne (40%). Endvidere er det et udviklingsmål i 2023 i alle aftaler og kontrakter at arbejde med fleksible arbejdsformer.

Skanderborg Kommune deltager sammen med Vejle Kommune i 4 workshops, som foregår fra maj - december 2023. Der arbejdes med gevinster og barrierer med at få flere medarbejdere op i tid. Mellem de enkelte workshops er deltagerne tilbage på arbejdspladserne og arbejder med at undersøge konkrete problemstillinger i forhold til at få kollegaerne til at gå op i tid. Med afsæt i problemstillingerne arbejdes der med at finde konkrete forslag.

Fra Skanderborg Kommune deltager følgende 5 arbejdspladser fra de store velfærdsområder :

- Børn og unge: Lokale arbejdspladser fra Dagtilbud Ry og Dagtilbud Nord,
- Sundhed, Omsorg og Handicaprådet: Hjemmeplejegruppe PB Lundsvej, Skovkilden - K12 - Kildegården, og Boenhed 6 i Landsbyen Sølund.

Der er nedsat en styregruppe, som består af ledere, tillidsrepræsentanter og medarbejdere fra de deltagende arbejdspladser samt repræsentanter fra stab for Byrådsbetjening og HR, KL og Forhandlingsfællesskabet.

Projektet omfatter 4 workshops, som afholdes skiftevis i Skanderborg og Vejle. Imellem hver workshop arbejdes der med lokale indsatser på de enkelte arbejdspladser. På den fjerde workshop som afholdes den 7. december 2023 i Vejle, vil resultaterne og viden fra forløbet blive fremlagt og evalueret. HovedMED-udvalget bedes tage stilling til deltagerkredsen fra Skanderborg Kommune til den afsluttende workshop.

Der vil blive arbejdet med at få delt viden og input fra projektet med resten af organisationen, dels gennem lignende projekter som Byrådssekretariatet og HR vil stå for og dels via kommunikation på Intranettet.

Projektleder Jette Lorenzen deltager under punktet.

Indstilling

Chef for Byrådsbetjening og HR indstiller,

- at hovedMED-udvalget tager orientering om status for kommunens deltagelse i projekt "En fremtid med fuld tid" til efterretning.
- at hovedMED-udvalget beslutter deltagerkredsen fra Skanderborg Kommune til den afsluttende workshop i Vejle.

Beslutning

Fraværende: Jeanett Søborg, Ditte Houston Tønnies

HovedMED-udvalget tog orientering om status for kommunens deltagelse i projekt "En fremtid med fuld tid" til efterretning.

HovedMED-udvalget besluttede, at deltagerkredsen fra Skanderborg Kommune i en afsluttende workshop bliver MED-organisationen i form af formandsskabet fra de enkelte lokalMED-udvalg, områdeMED-udvalg og hovedMED-udvalg. Hvis formandsskabet ikke har mulighed for at deltage, vil der være mulighed for at sende en eller to suppleanter.

Det forventes, at Skanderborg Kommune og Vejle Kommune afholder den afsluttende workshop hver for sig.

Præsentation fra mødet om betydningen for livsindkomsten ved opgang i tid for forskellige faggrupper er vedhæftet som bilag.

Bilag

Præsentation HMU-møde 7. juni 2023

Punkt 37: Personaleredegørelse 2022

81.00.00-P05-1-17

Resume

Med denne sag orienteres hovedMED-udvalget om Personaleredegørelsen 2022 og drøfter, om der er opmærksomhedspunkter, der kræver særlig opfølgning eller indsatser.

Sagsfremstilling

Byrådet vedtog den 17. december 2017 en personalepolitik for Skanderborg Kommune. Som opfølgende politikkontrol på personalepolitikken udgives der hvert andet år en personaleredegørelse. Personaleredegørelse 2022 er vedhæftet som bilag.

Personaleredegørelsen giver en samlet præsentation af en lang række data på personaleområdet. Der hentes data fra både kommunens eget ledelsesinformationssystem Targit, fra forskellige fagsystemer og fra nationale/regionale/fælleskommunale personaledata. Redegørelsen giver et overblik over status på personaleområdet og de personalepolitiske indsatser. Den kan desuden anvendes til at understøtte drøftelser omkring prioriteringer på området.

Personaleredegørelsen udgives i en elektroisk version på kommunens hjemmeside og annonceres på intranettet.

I 2024 arbejdes der med at gøre personaleredegørelsen til et dynamisk og let tilgængeligt værktøj i organisationen i stedet for den nuværende udgave, som udkommer hvert andet år.

Indstilling

Chef for Byrådsbetjening og HR indstiller,

- at orienteringen om Personaleredegørelsen 2022 tages til efterretning.
- at HovedMED-udvalget drøfter, om der er opmærksomhedspunkter, der kræver særlig opfølgning eller indsatser.

Sagen fremsendes til Økonomi- og Erhvervsudvalget.

Beslutning

Beslutning fra Direktionen, 8. maj 2023, pkt. 115:

Fraværende: Asbjørn Friis Jensen, Lone Rasmussen

Direktionen drøftede sagen og vedtog,

- at sagen behandles i HovedMED-udvalget forud for behandling i Økonomi- og Erhvervsudvalget, med henblik på at HovedMED-udvalget drøfter, om der er opmærksomhedspunkter, der kræver særlig opfølgning eller indsatser.

Sagen fremsendes til HovedMED-udvalget og Økonomi- og Erhvervsudvalget.

Beslutning i hovedMED-udvalget, 7. juni 2023:

Fraværende: Jeanett Søborg, Ditte Houston Tønnies

HovedMED-udvalget tog orienteringen om Personaleredegørelsen 2022 til efterretning.

HovedMED-udvalget havde enkelte opmærksomhedspunkter til personaleredegørelsen fremadrettet med henblik på mere nuancerede data, herunder bl.a. behovet for at tydeliggøre, om lønoplysningerne også indeholder lederlønnings, hvorvidt socialrådgiverne er omfattet af "administration og it", samt hvorvidt det er muligt i løndataene at skelne mellem pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter.

Herudover blev muligheden for at indhente data om kompetenceudvikling drøftet, herunder balancen mellem behovet for data og muligheden for rimelig præcise data, samt det ressourceforbrug dette vil indebære.

Fællestillidsrepræsentant for BUPL Anne Deleuran Dahl gjorde særligt opmærksom på, at lokallønsprocenten for pædagogerne ikke matcher den som BUPL har fremlagt, og efterlyste en forklaring på denne forskel. Der har efterfølgende været dialog herom med Byrådssekretariatet og HR, som har oplyst, at lokallønsprocenten er opgjort på baggrund af løndata fra november måned, hvor mange pædagoger har fået udbetalt et særydelsestillæg, hvilket kan være baggrund for den forskel, som Anne Deleuran Dahl beskriver. Lokallønsprocenten er opgjort på baggrund af data fra november, da det er de nyeste data, som har været til rådighed ved udarbejdelsen af redegørelsen, og da det er en af de måneder, som KL anbefaler, at man bruger i denne forbindelse. Det er forventningen, at det fremadrettet, ved udarbejdelsen af den elektroniske personaleredegørelse, vil være muligt at tilgå mere nuancerede data.

Bilag

Personaleredegørelse 2022

Punkt 38: Den økonomiske situation i Skanderborg Kommune

81.38.04-A00-1-23

Resume

HovedMED-udvalget orienteres under dette punkt om den økonomiske situation i Skanderborg Kommune.

Sagsfremstilling

HovedMED-udvalget orienteres under dette punkt om den økonomiske situation i Skanderborg Kommune.

Punktet er et fast punkt på dagsordenen.

Indstilling

Direktør Asbjørn Friis Jensen indstiller,

- at hovedMED-udvalget tager orienteringen til efterretning.

Beslutning

Fraværende: Jeanett Søborg, Ditte Houston Tønnies

HovedMED-udvalget tog orienteringen til efterretning. HovedMED-udvalget deltager på Byrådets budgetstatusmøde 20. juni 2023, hvor der gives en uddybende status på den økonomiske situation i Skanderborg Kommune.

Punkt 39: Nyt fra Chef for Byrådsbetjening og HR

81.38.04-A00-1-23

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 et fast punkt på dagsordenen.

Indstilling

Chef for Byrådsbetjening og HR indstiller,

- hovedMED-udvalget tager orienteringen til efterretning.

Beslutning

Fraværende: Jeanett Søborg, Ditte Houston Tønnies

Chef for Byrådsbetjening og HR Runa Brøchner orienterede om, at punktet om 3i1 er udsat til hovedMED-udvalgets møde i september. Byrådssekretariatet og HR arbejder pt. på at "slanke" modeller og materiale på baggrund af evalueringen af 3i1 2021, ligesom materialet til ledelsesevalueringen skal tilrettes, så det matcher ledelsesgrundlaget.

Punkt 40: Orientering fra medarbejderrepræsentanterne i hovedMED-udvalget

81.38.04-A00-1-23

Resume

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

Sagsfremstilling

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

Punktet er et fast punkt på dagsordenen.

Indstilling

Næstformanden indstiller,

- at hovedMED-udvalget tager orienteringen til efterretning.

Beslutning

Fraværende: Jeanett Søborg, Ditte Houston Tønnies

Medarbejderrepræsentanterne havde ingen punkter til orientering.

Punkt 41: Administrativ mødekalender 2024

81.38.04-A00-1-23

Resume

HovedMED-udvalget skal med denne sag orienteres om udkast til politisk og administrativ mødekalender 2024.

Sagsfremstilling

HovedMED-udvalget orienteres med denne sag om det udkast, der ligger til den politiske og administrative mødekalender 2024.

Den politiske og administrative mødekalender skal drøftes i de politiske udvalg i starten af juni måned, og skal endeligt godkendes i Byrådet den 21. juni 2023.

HovedMED-udvalget vil blive indkaldt til møder i 2024 efter endelig godkendelse af mødekalenderen.

Udkast til den politiske og administrative mødekalender er vedhæftet som bilag.

Indstilling

Formanden indstiller,

- at hovedMED-udvalget tager orienteringen til efterretning.

Beslutning

Fraværende: Jeanett Søborg, Ditte Houston Tønnies

HovedMED-udvalget tog orienteringen om den politiske og administrative mødekalender 2024 til efterretning.

Bilag

UDKAST Politiske og administrativ mødekalender 2024

Punkt 42: Årshjul for hovedMED-udvalget 2023

81.38.04-A00-1-23

Resume

HovedMED-udvalget orienteres med dette punkt om årshjul for hovedMED-udvalget 2023.

Sagsfremstilling

HovedMED-udvalget orienteres med dette punkt om årshjul for hovedMED-udvalget 2023.

Punktet er et fast punkt på dagsordenen.

Årshjul for 2023 er vedhæftet som bilag.

Indstilling

Formanden indstiller,

- at hovedMED-udvalget tager orienteringen til efterretning.

Beslutning

Fraværende: Jeanett Søborg, Ditte Houston Tønnies

HovedMED-udvalget tog orienteringen om årshjul for hovedMED-udvalget 2023 til efterretning.

Bilag

Årshjul for hovedMED-udvalget 2023

Punkt 43: Eventuelt og evaluering af det ordinære møde i hovedMED-udvalget

81.38.04-A00-1-23

Resume

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

Sagsfremstilling

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

Kodeks for bæredygtigt MED-samarbejde 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: Jeanett Søborg, Ditte Houston Tønnies

HovedMED-udvalget evaluerede dagens møde. Der var i den forbindelse en opfordring til at få flere punkter på til drøftelse frem for orientering.

Der var ingen punkter under eventuelt.

Bilag

Kodeks af bæredygtigt MED-samarbejde