

# REFERAT HovedMED-udvalget d. 09-09-2014

**Mødedato** Tirsdag d. 09. september 2014 kl. 09:00

**Mødested** DLFs kontor, Møllegade 52 b, 8660 Skanderborg

## Indholdsfortegnelse

Godkendelse af referat fra mødet den 05.05.2014.....	3
Godkendelse af dagsorden for det aktuelle møde.....	5
Nyt om arbejdsmiljø.....	7
Opfølgning på sygefravær.....	10
Orientering om "Gode møder i Skanderborg Kommune".....	14
Skanderborg Kommunes nye ledelsesgrundlag.....	17
Forslag om profilering af Skanderborg Kommune som uddannelsessted.....	20
Overblik over kompetenceudviklingsprojekter i Skanderborg Kommune.....	22
Godkendelse af nyt LMU på Sundhedsfremmeområdet.....	24
Opfølgning på 325-aftale for 2014.....	26
Status for DIA-projekt om samling af målinger på trivsel, ledelse og arbejdsmiljø set i sammenhæng.....	28
Temadag for HMU samt formænd og næstformænd i OMU og LMU.....	31
Forslag til mødeplan 2015 for HovedMEDudvalget.....	34
Forslag til indhold i HMUs 24-timers seminar 2014.....	37
Status for udvikling i den lokale løndannelse.....	39
Eventuelt til mødet 09.09.2014.....	42

## **Punkt 19: Godkendelse af referat fra mødet den 05.05.2014**

14/3181

### **Bilag**

Opfølgning 05.05.2014

## Godkendelse af referat fra mødet den 05.05.2014

### **BESLUTNING I HOVEDMEDUDVALG DEN 09-09-2014**

---

*Fraværende: Annie Noes, Marianne Møller-Jensen, Birgit Furholm, Martin Keis Kristensen, Lars Kirkegaard*

HovedMEDudvalget godkendte referat fra mødet den 05.05.2014..

## **Punkt 20: Godkendelse af dagsorden for det aktuelle møde**

14/3181

## Godkendelse af dagsorden for det aktuelle møde

### **BESLUTNING I HOVEDMEDUDVALG DEN 09-09-2014**

---

*Fraværende: Annie Noes, Marianne Møller-Jensen, Birgit Furholm, Martin Keis Kristensen, Lars Kirkegaard*

HovedMEDudvalget godkendte dagsordenen for det aktuelle møde.

## **Punkt 21: Nyt om arbejdsmiljø**

14/53957

### **Bilag**

Arbejdsulykker fordelt på fagområder, skadearter og fravær. Q1+2 2013 -2014

Arbejdstilsynet Samarbejde og reaktioner Q2 2014

# Nyt om arbejdsmiljø

## RESUME

---

Til orientering og drøftelse

- Arbejdsulykker første halvår 2014
- Samarbejde med arbejdstilsynet
- Forbedring af digital løsning for fysisk APV
- Sundhed på Spil

## Sagsfremstilling

### Arbejdsulykker og sygefravær 1. halvår 2014.

Nedenstående orientering bygger på bilaget "Arbejdsulykker fordelt på fagområder, skadearter og fravær Q1 + Q2 2013 – 2014"

Der er sket en stigning på 13 anmeldte ulykker i 2014 sammenlignet med 2013. På trods af det øgede antal ulykker, er der samlet set færre ulykker der giver fravær i 2014 sammenlignet med 2013.

Fagområdet Ældre og Handicap er overrepræsenteret i ulykkesstatistikken, når man sammenligner antal ansatte med antal ulykker.

Det er fortsat voldsanmeldelserne der udgør den største del af arbejdsulykkerne, tæt fulgt af fysiske uheld og håndtering af personer.

Det er oftest i forbindelse med personforflytning og fysiske uheld, at der optræder fravær, hvorimod det væsentligt sjældnere er tilfældet for voldsulykker.

### Samarbejde med Arbejdstilsynet

Arbejdstilsynet har ført tilsyn på 11 arbejdspladser i Skanderborg Kommune i andet kvartal 2014.

- Der er blevet udstedt 6 grønne smileys, som tegn på at arbejdsmiljøindsatsen er godkendt.
- Der udstedt 5 gule smileys som tegn på, at arbejdspladserne har fået påbud om at bringe et eller flere arbejdsmiljøforhold i orden.

Status for Arbejdstilsynet tilsynsindsats er, at der ved udgangen af Q2 2014 er

133 grønne

10 gule

0 røde

### Forbedring af digital løsning for fysisk APV

HovedMED-udvalget har tidligere besluttet, at kombinere Trivselsmåling, Psykisk APV og lederevaluering i én samlet proces (3i1). Skanderborg Kommunes HR-afdeling tilrettelægger den kombinerede undersøgelse, som understøttes af det digitale undersøgelsessystem "Enalyzer".

Dermed adskilles processen om kortlægning af det psykiske og fysisk arbejdsmiljø. Dette giver anledning til at sikre, at Arbejdsmiljøgrupper og LokalMED-udvalg også fremover har et nemt digitalt system til at kortlægge arbejdsmiljøudfordringer og strukturere handlingsplaner.

Arbejdsmiljøorganisationen har siden 2010 anvendt AM-online som system til kortlægning og håndtering af

handlingsplaner inden for det psykiske og fysiske arbejdsmiljø. Erfaringerne med AM-online giver anledning til at HR-Arbejdsmiljø anbefaler, at der findes en afløser for AM-online til den fysiske APV.

For at sikre en kvalificeret udvælgelse der er i overensstemmelse med arbejdsmiljøorganisationens behov, foreslås det, at HMU nedsætter en projektgruppe, som skal stå for udvælgelsen af det kommende system. Projektgruppens arbejde vil bestå af en fase med kravspecifikation og en fase med udvælgelse af mulige leverandører.

Projektgruppen præsenterer herefter HMU for forslag til løsning samt forslag til revision af principper for fysisk APV i Skanderborg Kommune

### **Sundhed på Spil**

Spillet startede den 1. september 2014 med 16 deltagende arbejdspladser, der i 5 uger konkurrerer om at "tjene" flest bolde ved daglige aktiviteter sammen med kolleger. Efter de 5 uger følger yderligere 5 uger, hvor der er mulighed for optjening af point ved andre aktiviteter, inden den endelige vinder kåres ved en Sundhedsevent den 20. november kl. 16 – 21.

Til at festliggøre eventen deltager Mads Vangsø (kl. 18 – 19) ligesom der er små konkurrencer under vejs, f.eks. speeddating, inden præmieoverrækkelse kl. 20. Lisbeth Binderup har indvilget i at byde velkommen og senere overrække præmierne.

Alle er velkomne til at deltage i Sundhedseventen.

## **INDSTILLING**

---

### **Indstilling**

Formanden indstiller HovedMEDudvalget,

- at udpege repræsentanter til projektgruppen, og at gruppen iværksætter en undersøgelse af et nyt APV-system
- at tage orienteringen om arbejdsmiljø til efterretning
- at tage orienteringen om Sundhed på Spil til efterretning

## **BESLUTNING I HOVEDMEDUDVALG DEN 09-09-2014**

---

*Fraværende: Annie Noes, Marianne Møller-Jensen, Birgit Furholm, Martin Keis Kristensen, Lars Kirkegaard*

HovedMEDudvalget tog orienteringen om arbejdsmiljø til efterretning.

HovedMEDudvalget tog orientering om Sundhed på Spil til efterretning.

HovedMEDudvalget udpegede repræsentanter til projektgruppe vedrørende undersøgelse af nyt APV-system:

Runa Brøchner, Martin A. Hansen, Anne Berggren og Martin Keis Kristensen.

## **Punkt 22: Opfølgning på sygefravær**

14/3203

### **Bilag**

Midtvejsevaluering juni 2014

# Opfølgning på sygefravær

## RESUME

Til orientering

HovedMEDudvalget ønsker en løbende orientering om opfølgning på sygefraværet. På mødet vil der blive orienteret om midtvejsevaluering efter 1. halvdel 2014 vedrørende kontraktmål om nedbringelse af sygefravær, status for pilotprojekt med ekstern psykologbistand til afklaring af særlige vanskelige sygefraværssager, orientering om afskedigelser begrundet i sygdom for januar – juli 2014, orientering om sygefravær for de seneste 12 måneder for medarbejdere ansat i særlige jobordninger.

## Sagsfremstilling

### Midtvejsevaluering efter 1. halvdel af 2014 vedrørende kontraktmål om nedbringelse af sygefravær

Nedbringelse af sygefravær er et obligatorisk mål i alle udviklingskontrakter/aftaler i 2014 med evaluering efter 1. og 2. halvår 2014. Midtvejsevaluering efter 1. halvår 2014 fordelt på fagområder sendes til orientering i HovedMEDudvalget.

Kontraktmålet fremgår af udviklingskontrakter/aftaler i 2014 med følgende tekst:

*"Der skal være ledelsesmæssigt fokus på nedbringelse af sygefravær. Skanderborg Kommune har generelt et højere sygefravær end andre kommuner, og HovedMED-udvalget har besluttet, at der på alle arbejdspladser skal være særligt fokus på at nedbringe sygefraværet.*

*HR/Personalechefen afrapporterer forløbsanalyse af sygefraværet fordelt på aftaleområder til direktionen efter 1. og 2. halvår 2014."*

Aftalemål for den enkelte aftale- og kontraktstyret enhed er indgået med HR/Personalechefen og fremgår af udviklingskontrakten/aftalen. Der blev i den forbindelse udarbejdet en model med fire standarder for kontraktmål: Lavt sygefravær, under middel sygefravær, over middel sygefravær og højt sygefravær.

Der har været dialogmøder med ca. 1/3 af kontraktholderne med et højt eller over middel sygefravær, hvor det konkrete aftalemål blev indgået. Erfaringer fra dialogmøderne fremgår af notat om midtvejsevalueringen.

### Udvikling i sygefraværet generelt i Skanderborg Kommune

Sygefraværet i Skanderborg Kommune er faldende. Den 5. maj 2014 blev sygefraværstatistikken 2013 for kommuner og regioner offentliggjort af KRL, og den bekræfter denne tendens. Sygefraværet udgør 4,8 % i Skanderborg Kommune, hvor det kommunale landsgennemsnit udgør 5,2 %. Det vil sige, at Skanderborg Kommune nu er under det kommunale landsgennemsnit, som har været målet i flere år. Targit (kommunens nye ledelses- og informationssystem) bekræfter samme tendens.

Udvikling i sygefraværet opdelt i fagområder fremgår af notat om midtvejsevaluering efter 1. halvdel af 2014.

2011	2012	2013	Seneste 12 måneder (juli 2013 – juni 2014)
5,15 %	5,55 %	5,33 %	5,07 %

Kilde: Targit

Note: Der gøres opmærksom på, at tallene fra KRL og Targit ikke er direkte sammenlignelige, da beregningsgrundlaget ikke er ens. Fremadrettet anvendes datagrundlag fra Targit.

### Midtvejsevalueringen viser:

- Sygefraværet på dagtilbudsområdet er højere (5,76%) end det gennemsnitlige sygefravær i kommunen (5,07%), hvilket følger tendenserne på landsplan. Sygefraværet har en faldende tendens fra 2011 – til juni 2014.
- Sygefraværet på skoleområdet inkl. SFO og klubber (4,73%) ligger under det gennemsnitlige sygefravær i

kommunen (5,07%) og har en faldende tendens fra 2012 og til juni 2014.

- Sygefraværet på Ældre- og Handicapområdet er højere (5,91%) end det gennemsnitlige sygefravær i kommunen (5,07%), hvilket følger tendenserne på landsplan. Sygefraværet har en faldende tendens fra 2011 – til juni 2014.
- Øvrige kontraktstyrede enheder er sammenlignet med kommunens gennemsnitlige sygefravær (5,07%). Her fremgår det, at sygefraværet er faldet i Entreprenøraftdelingen fra 9,01% i 2013 til 6,68% de seneste 12 måneder.
- Sygefraværet er lavt i fagsekretariater og stabe.

#### **Midtvejsevalueringen giver anledning til:**

- at HR/personalechefen tager initiativ til dialogsamtaler med 9 kontraktstyrede enheder med højt sygefravær
- at der bliver igangsat en overvågning af 19 kontraktstyrede enheder med over middel sygefravær frem til næste evaluering ultimo december 2014.

Oversigt over kontraktstyrede enheder omfattet af enten dialogsamtaler eller overvågning fremgår af notat om midtvejsevaluering.

HR/personalechefen anbefaler, at der er en vedvarende opmærksomhed på udvikling i sygefraværet ved at anvende erfaringerne med dialogsamtaler, overvågning og standardtekster fremadrettet som et styringsværktøj med to årlige opfølgninger (efter 1. og 2. halvår).

Direktionen har behandlet midtvejsevalueringen den 20. august 2014 og har besluttet, at sygefravær også er et obligatorisk mål i 2015.

#### **Status for ekstern psykologbistand til afklaring af særlige vanskelige sygefraværssager for pilotprojekt**

HovedMEDudvalget besluttet den 28. januar 2014 at bakke op om pilotprojektet.

Formålet med projektet er et tilbud om hjælp, til såvel ledere som medarbejdere, til en afklaring i særlige sygefraværssager, som er svære at håndtere i den almindelige opfølgning på sygefravær.

Det handler om professionel hjælp fra en erhvervspsykolog til afklaring af den sygemeldtes muligheder for at vende tilbage til arbejdet.

Projektet er finansieret af HMUs forebyggelsesfond, og HovedMEDudvalget får forelagt evaluering af projektet.

Personalechefen vil på mødet give en orientering om status for pilotprojektet.

#### **Orientering om afskedigelser begrundet i sygdom for januar – juli 2014**

Antallet af afskedigelser begrundet i sygdom ligger rimelig konstant:

<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>Ultimo juli 2014</b>
57	58	48	52	33

Data:

- Afskedigelser begrundet i sygdom udgør ca. 1% af det samlede personale
- Det gennemsnitlige sygefravær ved påtænkt afskedigelse er på 4,1 måneder
- Gennemsnitsalderen på afskedigelsestidspunktet er 46,5 år
- Den gennemsnitlige ansættelsestid er på 6,5 år
- Den største del af afskedigelser begrundet i sygdom sker inden for personalegrupperne pædagoger, sosu-personale og rengøringsassistenter

#### **Orientering om sygefravær for de seneste 12 måneder for medarbejdere ansat i særlige jobordninger**

Sygefraværet for medarbejdere ansat i særlige jobordninger fremgår hverken i KRL's statistikker eller sygefraværstatistikkerne fra Targit. Der er dog muligt at trække sygefraværet for disse særlige jobordninger, som

fremgår af nedenstående oversigt.

	Sygefravær de seneste 12 måneder
Total ordinære ansatte	5,07%
Total særlige jobordninger	6,81%
Seniorjob	3,46%
Løntilskud	3,73%
Jobrotation	7,77%
Fleksjob	9,03%

Kilde: Targit

## INDSTILLING

---

Personalechefen indstiller til HovedMEDudvalget:

- At tage orientering om opfølgning på sygefraværet til efterretning

## BESLUTNING I HOVEDMEDUDVALG DEN 09-09-2014

---

*Fraværende: Annie Noes, Marianne Møller-Jensen, Birgit Furholm, Martin Keis Kristensen*

HovedMEDudvalget er enige om, at det er særdeles positivt at sygefraværskurven er "knækket".

HovedMEDudvalget stillede afklarende spørgsmål og ideer til opmærksomhedspunkter til indsatsen fremover opstod.

Et særligt opmærksomhedspunkt er det pædagogiske område, som generelt har højt fravær.

Henning Haahr er tovholder på opgaven.

HovedMEDudvalget tog orienteringen til efterretning.

## **Punkt 23: Orientering om "Gode møder i Skanderborg Kommune"**

14/59045

# Orientering om "Gode møder i Skanderborg Kommune"

## RESUME

---

Til orientering

I forbindelse med DIA 3.2 – Effektivisering – det fortsatte arbejde, har Analyse & Innovation sammen med HR taget initiativ til at se nærmere på mødeeffektiviteten i Skanderborg Kommune.

Med udgangspunkt i et KMD-projekt "Mødernes kanalstrategi", herunder kommunal mødepraksis og dens omkostninger, lancerer en lille arbejdsgruppe en bevægelse hvor møder skal skabe værdi for kerneydelsen under titlen "GODE MØDER skaber værdi".

Konsulent Jan Borregaard fra Analyse & Innovation deltager i mødet og orienterer om GODE MØDER skaber værdi.

## Sagsfremstilling

Formålet med projekt GODE MØDER er, at møder skal skabe værdi for kerneydelsen.

Grundtankerne i ideen er:

Ejerskabet for mødekulturen skal lægges ud til mødedeltagerne

- Mange skal involveres i processen

- Den enkelte skal opleve at det giver værdi at være med

- De enkelte mødefora vurderer selv, hvor det giver mening at udvikle mødekulturen

Der skal være mulighed for at tage initiativ til at gøre egne møder bedre. Som "mødeløfter" skal der være mulighed for at hente let tilgængelig inspiration og metoder til at forbedre mødekulturen.

Det skal være nemt at implementere/gøre noget på egen hånd

Der skal være mulighed for at hente hjælp og støtte

Det skal være muligt at indtænke sundhed i møder

Målgruppen er primært ledere og medarbejdere i Skanderborg Kommune, men vil kunne skaleres til det politiske niveau, samt bestyrelser og frivillige i Skanderborg Kommune.

Hvordan vil vi gøre det?

Vi sætter møder på dagsordenen i hele Skanderborg Kommune i november måned

- Mødemåned i november (tilbagevendende begivenhed)

- Vi klæder alle mødelokaler på til mødemåned med plakater, tips og tricks og en mødekuffert

- Vi klæder "mødeløftere" på til at skabe merværdi i egne møder og give egne møder et serviceeftersyn

- Workshop med Ib Ravn – forfatter til bogen "Facilitering", Phd i møder – "mødeguru"

- Vi laver en mødehåndbog

- Vi laver en række målrettede workshops med fokus på gode møder (f.eks. teknologi, sagsfremstillinger, MEDmøder)

- Vi laver et kursusforløb – facilitering af gode møder

- Sund mødeforplejning implementeres (morgen, formiddag og eftermiddagsforplejning)

- Vi skaber synergi med "sundhed på spil" (bevægelse i møder)

## INDSTILLING

---

Formanden indstiller til HovedMEDudvalget,

At tage orienteringen om "GODE MØDER skaber værdi" til efterretning.

## **BESLUTNING I HOVEDMEDUDVALG DEN 09-09-2014**

---

*Fraværende: Annie Noes, Marianne Møller-Jensen, Birgit Furholm, Martin Keis Kristensen*

Konsulent Jan Borregaard deltog i mødet og orienterede om den bevægelse der sættes i gang i Skanderborg Kommune i november måned "GODE MØDER skaber værdi".

HovedMEDudvalget tog orienteringen til efterretning og meldte sig til at deltage i bevægelsen.

Jan Borregaard inviteres til at deltage på 24-timers seminaret i november med det formål at lave et serviceeftersyn på HMUs mødeaktivitet.

Under vejs blev suppleret med orientering om, at der på Bostedet Bavnebjerg og Døgninstitutionen Skovbo allerede i f. m. LEAN-projekter er iværksat drøftelser og optimering af mødeaktiviteter.

Jan Borregaard orienterede om, at man kan melde sig som follower til gode møder på medarbejderportalen under "gode møder" eller i mail til [jan.borregaard@skanderborg.dk](mailto:jan.borregaard@skanderborg.dk).

## **Punkt 24: Skanderborg Kommunes nye ledelsesgrundlag**

13/35559

### **Bilag**

lederprofiler opstilling

Medarbejder profil - 09.07.2013

Leder af medarbejdere profil - 09.07.2013

Leder af ledere profil - 09.07.2013

Kontraktholder profil - 09.07.2013

Fag- og Stabschef profil - 09.07.2013

Direktion profil - 09.07.2013

# Skanderborg Kommunes nye ledelsesgrundlag

## RESUME

---

Til orientering

Det nye ledelsesgrundlag er blevet skabt gennem projekt Stærk ledelse. HovedMEDudvalget blev sidst orienteret om projekt Stærk ledelse på mødet den 9. september 2013 med en midtvejsorientering. Projektet er nu inde i den sidste del af fase 3 og på mødet gives en opsamling på projektet og det nye ledelsesgrundlag præsenteres.

## Sagsfremstilling

Projekt Stærk ledelse blev igangsat i foråret 2013 med det formål at skabe det nye ledelsesgrundlag og få afklaret lederrollerne i organisationen. Endvidere skulle projektet være med til at skabe et fælles sprog om ledelse for at sikre et mere effektivt og styrket samspil i lederorganisationen, være med til at sikre en bedre forventningsafstemning til ledelse mellem lederprofilerne og skabe en øget bevidsthed hos den enkelte leder om egen rolle og medansvar for at udvikle egne ledere og medarbejdere. Endelig skulle projektet være med til at skabe grundlag for en samlet ledelsesmodel, hvor fra alle organisationens ledelsesudviklingsværktøjer bliver formet. Hele projektet tager afsæt i Leadership Pipeline-tænkningen tilpasset offentlige organisationer og blev faciliteret af konsulentfirmaet Lead i samarbejde med stab HR/Personale & Løn.

### Projektets opdeling i tre faser.

**Den første fase** (foråret 2013) blev anvendt til at definere ledelsesmodellen og det fælles sprog gennem involvering af kommunens ledere. Processerne blev gennemført via kontraktholderdage, ledertræf og workshops med deltagelse af 70 ledere og medarbejderrepræsentanter fra HovedMEDudvalget. Det var i denne fase at Skanderborg Kommunes nye ledelsesgrundlag blev skabt bestående af de 6 lederprofiler og de tre innovationsspor.

**I anden fase** (efteråret 2013 – foråret 2014) blev der sat fokus på stærkere hverdagsledelse i ledergrupperne. Til at facilitere processerne i de 67 lokale ledergrupper, blev der uddannet et korps af interne forandringsagenter. Ledergrupperne har nu været igennem et udviklingsforløb med fokus på at udvikle egen lederprofil i tæt samspil med andre lederprofiler.

**Tredje fase** bestod af 2 spor. Det ene spor handlede om stærkere samspil mellem kontraktholdere, fag- og stabschefer og direktion. Der har været nedsat 2 arbejdsgrupper, som har arbejdet med temaet i 2014 og de er kommet med en række anbefalinger, som blev præsenteret på kontraktholderdagen den 27. maj. I arbejdet med at styrke samspillet mellem de tre lederprofiler konstaterede arbejdsgrupperne ret hurtigt, at fundamentet for samspillet er blevet styrket gennem de processer, som er gennemført i 2013 og 2014 i projektet. Eksempler på to konkrete temaer der arbejdes videre med, er undersøgelse af behov for netværksdannelse i lederorganisationen og udvikling af direktionens værktøjer til tidlig dialog om strategiske temaer med bl.a. kontraktholderne. Begge temaer indgår i planlægning af næste ledertræf den 18. september. En af arbejdsgrupperne har arbejdet med rollefordeling mellem direktør og fag- og stabschef i forhold til det politiske arbejde og det har været med til at skabe klarhed over rollefordelingen.

Det andet spor handler om de organisatoriske ledelsesudviklingsværktøjer. Her er HR-afdelingen i fuld gang med at udvikle og tilpasse værktøjerne til det nye ledelsesgrundlag med afsæt i lederprofilerne, f.eks. MUS/LUS-værktøj, lederrekruttering, lederevaluering, lederudvikling og ledertalentudvikling.

Opsamling fra de gennemførte processer viser, at projektet har været med til at sætte fokus på god ledelse i Skanderborg Kommune og ledergrupperne har fået mulighed for at afstemme forventninger til ledelse gennem anvendelse af lederprofilerne. Det fælles sprog om ledelse med afsæt i lederprofilerne er taget i anvendelse og vil

blive endnu mere tydelig når de organisatoriske ledelsesudviklingsværktøjer er implementeret i løbet af 2014 og 1. halvdel af 2015.

### **Det nye ledelsesgrundlag:**

Ledelsesgrundlaget består af de seks lederprofiler: medarbejder, leder af medarbejdere, leder af ledere, kontraktholder, fag- og stabschef og direktør og understøttes af vores meget tillidsbaserede kultur og organisationsform som fører til, at vi har et anderledes syn på ledelse end det klassiske, hierarkiske bureaukrati.

Vi ser ledelse som lederens pligt snarere end lederens ret, og som et spørgsmål om at motivere, engagere og få andre med sig snarere end et spørgsmål om at bestemme over andre. Vi tegner ikke organisationen ved hjælp af kasser og vertikale forbindelsesstreger. For det er ikke tilstrækkeligt blot at tænke på sin egen lille kasse – lederen har også en forpligtelse over for helheden og omgivelserne, og lederen har ikke kun én relation, men har mange relationer at forholde sig til.

Lederprofilerne fremgår af bilagene.

### **INDSTILLING**

---

Personalechefen indstiller til HovedMEDudvalget

- At tage orientering om det nye ledelsesgrundlag og opsamling på projekt Stærk ledelse til efterretning

### **BESLUTNING I HOVEDMEDUDVALG DEN 09-09-2014**

---

*Fraværende: Annie Noes, Marianne Møller-Jensen, Birgit Furholm, Martin Keis Kristensen*

Personalechefen orienterede om det nye ledelsesgrundlag i Skanderborg Kommune.

Med udgangspunkt i ledelsesgrundlaget og lederprofilerne arbejdes på nye MUS og LUS skemaer.

Lederprofilerne er ikke stationære og de skal udvikles fremover, men på nuværende tidspunkt fastholdes den aktuelle version.

HovedMEDudvalget tog orienteringen til efterretning.

## **Punkt 25: Forslag om profilering af Skanderborg Kommune som uddannelsessted**

14/58785

### **Bilag**

Profilering af Skanderborg Kommune som uddannelseskommune

Rekruttering af elever og uddannelsespraktikanter til administrationene

# Forslag om profilering af Skanderborg Kommune som uddannelsessted

## RESUME

---

Til drøftelse.

Fællestillidsrepræsentant for HK-området Regitse Rans har fremsendt forslag om profilering af Skanderborg Kommune som uddannelseskommune.

## Sagsfremstilling

De fremsendte forslag omfatter

- Profilering af Skanderborg Kommune som uddannelseskommune
- Rekruttering af elever og uddannelsespraktikanter til administrationen

Regitse Rans begrundet forslagene:

”Jeg kunne rigtig godt tænke mig, at Skanderborg stod som et tydeligt flagskib, når vi taler om uddannelse – og synes, at vi er forpligtet, som kommunens største arbejdsplads, til at være en synlig uddannelsesarbejdsplads. Især i forhold til de erhvervsskoler, som hører til i kommunen eller har satellitter i kommunen.”

## INDSTILLING

---

Formanden indstiller til HovedMEDudvalget at drøfte det fremsendte.

## BESLUTNING I HOVEDMEDUDVALG DEN 09-09-2014

---

*Fraværende: Annie Noes, Marianne Møller-Jensen, Birgit Furholm, Martin Keis Kristensen*

HovedMEDudvalget drøftede det fremsendte forslag.

Der blev orienteret om at der inden for ældreområdet er nedsat en projektgruppe til at kigge på uddannelser. I det kommende politiske udvalg (17.4-udvalg om Campus) sættes der fokus på Skanderborg som et godt uddannelsessted.

En fælles uddannelsesportal i form af en spændende hjemmeside kunne være en idé.

Det kunne være interessant at se på finansieringen, og på hvor mange elever der uddannes inden for forskellige områder for at undersøge, om vi uddanner flere eller færre end vi skal.

Skanderborg Kommune formodes at være interessant for studerende med Campus og gode bosætnings- og praktikpladsmuligheder.

HovedMEDudvalget gav depechen om kompetenceudvikling og Skanderborg Kommune som uddannelsesinstitution videre til Runa Brøchner .

## **Punkt 26: Overblik over kompetenceudviklingsprojekter i Skanderborg Kommune**

14/25937

### **Bilag**

Kompetenceudvikling 2014 i Skanderborg Kommune

Overblik over kompetenceudviklingsprojekter i Skanderborg Kommune

# Overblik over kompetenceudviklingsprojekter i Skanderborg Kommune

## RESUME

---

Til orientering og drøftelse

I fortsættelse af pkt. 15 fra HMUs møde den 5. maj 2014.

HovedMEDudvalget drøftede udkast til notat om kompetenceudvikling i Skanderborg Kommune og besluttede, at kvalificere notatet på baggrund af input fra drøftelsen og fremlægge det til næste møde sammen med en fortegnelse over de kompetenceudviklingsprojekter der arbejdes med i organisationen.

HovedMEDudvalget besluttede at bakke op om muligheden for en workshop/arbejdsdag om kompetenceudvikling for formænd og næstformænd i MED-organisationen. Behovet tages op til vurdering i 2015.

## Sagsfremstilling

Efter mødet den 5. maj er der sendt forespørgsel til alle fag-/stabschefer om hvilke kompetenceudviklingsprojekter der planlægges, er i gang eller har været i gang i f.eks. 2013 og 2014. Forespørgslen er begrundet i såvel vedligeholdelse og udvikling af kompetencer som fastholdelse af viden og kompetencer i organisationen.

Svarene er samlet i vedhæftede bilag.

På baggrund af drøftelsen er der desuden foretaget få tilføjelser i bilaget Kompetenceudvikling i Skanderborg Kommune 2014.

## INDSTILLING

---

Formanden indstiller til HovedMEDudvalget

- at tage orienteringen om kompetenceudviklingsprojekter til efterretning
- at beslutte, at tidspunkt for strategisk drøftelse af kompetenceudvikling fremover skal fremgå af alle MEDudvalgs årshjul.

## BESLUTNING I HOVEDMEDUDVALG DEN 09-09-2014

---

*Fraværende: Annie Noes, Marianne Møller-Jensen, Birgit Furholm, Martin Keis Kristensen*

HovedMEDudvalget tog orienteringen om kompetenceudviklingsprojekter til efterretning, dog med den bemærkning, at listen ikke er fuldstændig, og at den ajourføres og fremsendes til næste møde.

HovedMEDudvalget finder det selvfølgelig, at strategisk drøftelse af kompetenceudvikling fremgår at det enkelte MEDudvalgs årshjul.

Elementerne fra drøftelsen ses i sammenhæng med "Kompetenceudvikling og Skanderborg Kommune som uddannelsesinstitution", jf. pkt. 25.

## **Punkt 27: Godkendelse af nyt LMU på Sundhedsfremmeområdet**

14/58831

### **Bilag**

OMU Beskæftigelse & Sundhed 24.06.2014 pkt. 5

# Godkendelse af nyt LMU på Sundhedsfremmeområdet

## RESUME

---

Til godkendelse.

OmrådeMEDudvalget for Beskæftigelse og Sundhed fremsender sag vedrørende etablering af nyt LMU på Sundhedsfremmeområdet.

I LokalMEDaftalen § 4 Form og struktur fremgår at

"Såfremt der sker ændringer i organisationsplanen eller kompetenceforhold tilpasses MEDstrukturen efter aftale i HovedMEDudvalget. HovedMEDudvalget skal sikre sig, at medarbejderrepræsentanterne i udvalget orienterer og drøfter organisationsændringerne med de faglige organisationer, der repræsenterer medlemmer, der berøres af ændringerne.

## Sagsfremstilling

I forbindelse med organisationsændringer i Fagsekretariatet Beskæftigelse & Sundhed er Rusmiddelcentret og Sundhedscentret lagt sammen i et nyt Sundhedscenter.

I det nye Sundhedscenter indgår medarbejdere fra 3 lokaliteter: Bakkedraget, det kommunale Sundhedscenter og Rusmiddelcentret.

De to hidtidige LMU'er er nedlagt (1 på Bakkedraget/Sundhedscentret og 1 på Rusmiddelcentret), og et nyt fælles er etableret. Der er pågået drøftelser med alle medarbejdere i løbet af foråret, og dernæst truffet beslutning og afholdt valg ved fællesmøde den 4. juni 2014.

Herfra er beslutningen sendt frem til OMU for Beskæftigelse og Sundhed, der har taget beslutningen til efterretning den 24. juni 2014. Se vedhæftede sagsfremstilling.

Sagen fremsendes til HMU til beslutning.

## INDSTILLING

---

OmrådeMEDudvalget for Beskæftigelse og Sundhed indstiller til HovedMEDudvalget,  
At godkende nyt LokalMEDudvalg for Sundhedscentret.

## BESLUTNING I HOVEDMEDUDVALG DEN 09-09-2014

---

*Fraværende: Annie Noes, Marianne Møller-Jensen, Birgit Furholm, Martin Keis Kristensen*

HovedMEDudvalget godkendte nyt LokalMEDudvalg for Sundhedscentret.

## **Punkt 28: Opfølgning på 325-aftale for 2014**

14/23151

# Opfølgning på 325-aftale for 2014

## RESUME

---

Til orientering og beslutning

HovedMEDudvalget har besluttet, at status på 325-aftale jævnligt sættes på dagsorden på møderne. Direktør Lars Kirkegaard vil på mødet orientere om status for 325-aftalen for 2014 og om styregruppens overvejelser og anbefalinger til ny aftale for 2015.

## Sagsfremstilling

HovedMEDudvalget besluttede den 26. november 2013 at få en løbende status, som beskriver effekten af 325-aftalen. Det sker ved, at ordningen jævnligt sættes på dagsordenen med oplysninger om statistik over antal og forløb, økonomisk udvikling, og historier om hvordan ledige er hjulpet til at få arbejdslivet på ret køl.

Direktør Lars Kirkegaard vil orientere om status for 325-aftalen for 2014 og om styregruppens overvejelser og anbefalinger til ny aftaleudkast for 2015 med afsæt i den kommende beskæftigelsesreform.

De kommende forandringer på beskæftigelsesområdet berører primært de forsikrede ledige og konsekvenserne kendes allertidligst ved ny finanslov for 2015. Forandringerne vil få betydning for 325-aftalen for 2015 og derfor anbefaler styregruppen, at aftalen for 2014 forlænges ind i 2015 og indtil en ny aftale kan indgås med personaleorganisationerne.

## INDSTILLING

---

Direktør Lars Kirkegaard indstiller til HovedMEDudvalget:

- At tage orientering om status for arbejdet med 325-aftale for 2014 til efterretning
- At bakke op om styregruppens anbefaling om at forlænge 325-aftale for 2014 ind i 2015 og indtil en ny aftale kan indgås med personaleorganisationerne.

## BESLUTNING I HOVEDMEDUDVALG DEN 09-09-2014

---

*Fraværende: Annie Noes, Marianne Møller-Jensen, Birgit Furholm, Martin Keis Kristensen*

HovedMEDudvalget tog orienteringen om 325-aftalen for 2014 til efterretning.

HovedMEDudvalget bakker op om at forlænge 2014-aftalen ind i 2015, indtil en ny aftale kan indgås med personaleorganisationerne.

## **Punkt 29: Status for DIA-projekt om samling af målinger på trivsel, ledelse og arbejdsmiljø set i sammenhæng**

13/54037

# Status for DIA-projekt om samling af målinger på trivsel, ledelse og arbejdsmiljø set i sammenhæng

## RESUME

---

Til orientering

DIA-projektet med at samle målinger på trivsel, ledelse og arbejdsmiljø blev igangsat i efteråret 2013. HovedMEDudvalget bliver løbende orienteret om projektets udvikling og indhold og på mødet vil personalechefen orientere om status for projektet og med vægt på de kommende processer jf. tids- og aktivitetsplan.

## Sagsfremstilling

Siden sidste orientering den 5. maj 2014 i HovedMEDudvalget er der arbejdet videre med projektet som i daglig omtale kaldes 3i1.

På mødet den 5. maj 2014 drøftede HovedMEDudvalget oplægget og særligt temaet om anonymitet. HovedMEDudvalget besluttede at udgangspunktet er herefter, at målingerne er åbne på baggrund af:

- at målingssystemet skal passe til organiseringen i Skanderborg Kommune
- at har man problemer med trivslen, herunder krænkende adfærd mv. skal man henvende sig til sin TR, AMR eller leder – man kan ikke gå et forkert sted hen.
- at der laves et grundigt informationsmateriale og orientering inden iværksættelse af målingen – f.eks. en film, pjecer og møder.

Stab HR/Personale & Løn har arbejdet videre med projektet og der er nu indgået aftaler med LEAD og Analyzer om udvikling af et samlet koncept bestående af et IT-værktøj med understøttelse af dialogbaserede processer og med afsæt i Skanderborg Kommunes nye ledelsesgrundlag.

Der er udvalgt 2 pilotarbejdspladser – Ældrecenter Søndervang (en afdeling) og Økonomi- Innovation- og IT stab. Pilotprojektet gennemføres i perioden september 2014 – januar 2015 og konceptet udvikles og justeres til med erfaringerne fra pilotprojektet. I de tre planlagte workshops i pilotprojektet er der bred repræsentation fra organisationen.

I forhold til HovedMEDudvalgets beslutning om at målingen er åben, arbejdes der med at det tydeligt vil fremgå af spørgeskemaet, at der er tale om en åben måling. Alle besvarelser og kommentarer med navne tilgår HR-afdelingen. Her er det muligt for den enkelte leder at rekvirere disse besvarelser og kommentarer med navne, hvis der opstår situationer, hvor det er en forudsætning for at kunne arbejde videre i f.eks. arbejdsmiljøspørgsmål og udfordringer med trivslen.

Parallelt med pilotprojektet arbejdes der med at udvikle de dialogbaserede processer til at understøtte målingen før, under og efter. Endvidere arbejdes der med at udarbejde et grundigt informationsmateriale som også afprøves i pilotprojektet. Endelig vil der blive arbejdet med udvikling af et LUS-koncept som opfølgning på lederevaluering (270 graders evaluering), hvor repræsentanter for alle lederprofiler vil blive inddraget.

Gennemførelse af måling i hele organisationen starter den 17. februar 2015 med et informationsmøde målrettet ledere, tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter med henblik på forberedelse af den kommende proces. Selve målingen forventes gennemført i perioden 16. – 27. marts 2015 med aflevering af rapporter ca. den 17. april 2015. Herefter følger en periode med præsentationsworkshops med henblik på præsentation af resultaterne fra

målingen til anvendelse i de kommende dialogbaserede processer.

Der vil blive mulighed for at få support fra HR-afdelingen, f.eks. hjælp til tolkning af rapporter, coaching til lederne, og konsulentbistand til de dialogbaserede processer. Herudover vil der også blive mulighed for at købe facilitering af konsulentfirmaet LEAD.

Tids- og aktivitetsplan for projektet er vedlagt som bilag.

## **INDSTILLING**

---

Personalechefen indstiller til HovedMEDudvalget,

- At tage orientering om status for arbejdet med at samle målinger om trivsel, ledelse og arbejdsmiljø til efterretning

## **BESLUTNING I HOVEDMEDUDVALG DEN 09-09-2014**

---

*Fraværende: Annie Noes, Marianne Møller-Jensen, Birgit Furholm, Martin Keis Kristensen*

HovedMEDudvalget genoptog drøftelsen af anonymitet og åbenhed, I mødet den 5. maj 2014 besluttede HovedMEDudvalget, at målingerne er åbne, og konsekvenserne af denne beslutning blev yderligere drøftet.

Konklusionen på drøftelsen blev, at leder i samarbejde med LMU kan rekvirere detaljer fra målingsresultatet ved henvendelse til HR-afdelingen. Leder og LMU har fælles ansvar for at løse det undersøgelsen peger på. Arbejdspladsen har mulighed for at få hjælp fra HR-afdelingen eller tilkøbe bistand fra eksterne udbydere.

HovedMEDudvalget pointerer, at målingerne har til formål at skabe forbedringer i samarbejdet.

HovedMEDudvalget tog orienteringen til efterretning.

HovedMEDudvalget fastholdt beslutningen om at målingerne er åbne.

## **Punkt 30: Temadag for HMU samt formænd og næstformænd i OMU og LMU**

14/58764

### **Bilag**

Invitation og program til temadag 02.12.2014

# Temadag for HMU samt formænd og næstformænd i OMU og LMU

## RESUME

---

Til beslutning

Til HMUs 24-timers seminar 2013 fremkom en hypotese om, at nogle LMU'er ikke fungerer. HovedMEDudvalget besluttede på mødet den 26. november 2013 at undersøge hypotesen nærmere.

Der blev nedsat en arbejdsgruppe, som havde til opgave at udarbejde kommissorium. Arbejdsgruppen består af Martin A. Hansen, Bent Eriksen, Gunner Dalgaard og Runa Brøchner. Derudover er MED-underviser Stine Tranberg inviteret med i arbejdsgruppen.

## Sagsfremstilling

På mødet i HMU i januar 2014 foreslog arbejdsgruppen, at der afholdes en Workshop i december 2014 eller januar 2015 med vægt på dialog og videndeling om, hvordan MED-arbejdet fungerer på arbejdspladserne. Deltagerkredsen vil være HMU samt formænd og næstformænd i MED-organisationen.

Dialogen vil tage afsæt i MED-aftalens temaer f.eks. mødehyppighed, anvendelse og indhold i dagsordner og referater, obligatoriske opgaver, jf. bilag 4, funktionsperiode, kompetenceforhold, medindflydelse og medbestemmelse, information og formidling. Der vil blive sat fokus på de gode historier om, hvordan MED-arbejdet fungerer i dag på arbejdspladserne med henblik på videndeling og videreformidling. Endvidere vil nye ideer og input til at videreudvikle MED-arbejdet være et tema på workshoppen.

Arbejdsgruppen foreslog, at der i workshoppen indgår et oplæg med ekstern oplægsholder om f.eks. hvad der er de største udfordringer i MED-arbejdet.

## Rammerne for temadagen

Den 2. december 2014 fra 8.00 – 12.00 bliver der afholdt ½ temadag på Skanderborg Park for alle formænd og næstformænd i LMU, OMU samt HovedMEDudvalget. Formænd har fået en forhånds reservation i deres kalender og er blevet bedt om at invitere næstformænd. Ved godkendelse af program i HMU den 9. september 2014 fremsendes endelig invitation og program til formænd og næstformænd.

OMU og HMU inviteres via mail vedhæftet program.

I programmet er der opstillet 3 spørgsmål, som det enkelte udvalg bedes drøfte i MED-udvalget inden temadagen. Svarerne fra det enkelte MED-udvalg skal medbringes på temadagen og indgår i dialogen på de respektive workshops.

Oplægget ved ekstern oplægsholder vil foregå ved Sanne Kjærgaard Nikolajsen. Sanne Kjærgaard Nikolajsen er på nuværende tidspunkt ansat ved FOA, men har forud været ved OAO. Hun er en anerkendt benyttet oplægsholder i MED-regi. Sanne Kjærgaard Nikolajsens oplæg skal sætte fokus på, hvorfor vi har MED; hvad er MED's rolle og hvordan anvender vi bedst MED i dagligdagen mv.

Formiddagens workshops vil tage afsæt i mindre workshops over de 3 hovedtemaer:

- Forberedelse
- Under mødet
- Implementering

Konsulenter fra HR-afdelingen vil deltage som procesholdere på de respektive workshops.

Hver procesleder vil på workshoppens stå med flipover og spørgsmål. Deltagerne går rundt i grupper af ca. 12-15 personer. Der er dannet grupper på forhånd med afsæt i deltagertilmelding. Hver gruppe kommer rundt til alle 3 workshops og bidrager ud fra de opstillede 3 temaer.

### **Opsamling på temadagen**

Der vil ikke på temadagen blive en konkret opfølgning på de 3 workshops. Materialet fra de forskellige workshops vil blive opsamlet i arbejdsgruppen, som herefter vil komme med forslag til en videre proces. Arbejdsgruppen skal blandt andet forholde sig til, om materialet skal:

- Formidles til HMU – og i hvilken form og omfang
- Konkretiseres i praktiske værktøjer, der kan benyttes i organisationen
- Indbygges i MEDuddannelsen 2015

Vedlagt følger udkast til invitation og program "Få et servicetjek af jeres MED-udvalg".

### **INDSTILLING**

---

Personalechefen indstiller til HovedMEDudvalget at godkende program for temadagen "Få et servicetjek af jeres MED-udvalg".

### **BESLUTNING I HOVEDMEDUDVALG DEN 09-09-2014**

---

*Fraværende: Annie Noes, Marianne Møller-Jensen, Birgit Furholm, Martin Keis Kristensen*

HovedMEDudvalget godkendte program for temadagen "Få et servicetjek af jeres MED-udvalg".

## **Punkt 31: Forslag til mødeplan 2015 for HovedMEDudvalget**

14/58730

# Forslag til mødeplan 2015 for HovedMEDudvalget

## RESUME

---

Til drøftelse og beslutning.

På baggrund af mødeplan for ordinære møder i 2015 i Byråd, Økonomiudvalg og stående udvalg samt Direktions- og koncernledelsesmøder præsenteres forslag til mødeplan 2015 for HovedMEDudvalget.

## Sagsfremstilling

Mødeplan 2015

22.01.2015 torsdag – nytårskur borgerrepræsentationen  
27.01.2015 tirsdag – ordinært møde 9.00 – 13.00  
28.04.2015 tirsdag – ordinært møde 9.00 – 13.00  
17.06.2015 onsdag – dialogmøde med Økonomiudvalget 15.00 – 16.00  
20.08.2015 torsdag – Byrådets budgetseminar 10.00 – 16.00  
03.09.2015 torsdag – ordinært møde 9.00 – 13.00  
21.09.2015 mandag – møde om budget 9.00 – 10.00  
09.11.2015 mandag – 24-timers seminar fra kl. 12.00  
10.11.2015 tirsdag – 24-timers seminar til kl. 12.00  
26.11.2015 torsdag – ordinært møde

De ordinære møder holdes på forskellige steder rundt i kommunen.

## INDSTILLING

---

Formanden indstiller til HovedMEDudvalget at drøfte og beslutte forslag til mødeplan 2015.

## BESLUTNING I HOVEDMEDUDVALG DEN 09-09-2014

---

*Fraværende: Annie Noes, Marianne Møller-Jensen, Birgit Furholm, Martin Keis Kristensen*

Mødeplan for HovedMEDudvalget 2015:

22.01.2015 torsdag – nytårskur borgerrepræsentationen  
29.01.2015 torsdag – ordinært møde 9.00 – 13.00  
30.04.2015 torsdag – ordinært møde 9.00 – 13.00  
17.06.2015 dialogmøde med Økonomiudvalget 15.00 – 16.00  
20.08.2015 Byrådets budgetseminar – 10.00 – 16.00  
03.09.2015 torsdag – ordinært møde 9.00 – 13.00  
21.09.2015 mandag – møde om budget 9.00 – 10.00  
09.11.2015 mandag – 24-timers seminar fra kl. 12.00  
10.11.2015 tirsdag – 24-timers seminar til kl. 12.00  
26.11.2015 torsdag – ordinært møde 9.00 – 13.00

De ordinære møder holdes på forskellige steder rundt i kommunen.

Sekretariatet lægger møderne ind i HovedMEDudvalgets kalendere.



## **Punkt 32: Forslag til indhold i HMUs 24-timers seminar 2014**

14/59134

# Forslag til indhold i HMUs 24-timers seminar 2014

## RESUME

---

Til drøftelse

Det årlige 24-timers seminar for HovedMEDudvalget er planlagt til den 13. og 14. november 2014.

## Sagsfremstilling

Formand og næstformand har til dagsordensmødet drøftet ideer til indhold i 24-timers seminaret. Drøftelsen endte med forslag om innovationssporene Kommunen 3.0 og Sundhedspolitikken (Fra Politik til virkelighed).

Ud fra dette lægges op til drøftelse af emner/temaer til seminaret.

## INDSTILLING

---

Formanden indstiller til HovedMEDudvalget  
At drøfte ideer til temaer/emner til 24-timers seminaret.

## BESLUTNING I HOVEDMEDUDVALG DEN 09-09-2014

---

*Fraværende: Annie Noes, Marianne Møller-Jensen, Birgit Furholm, Martin Keis Kristensen*

HovedMEDudvalget drøftede ideer til temaer/emner til 24-timers seminaret.  
Ideerne tages med tilbage i planlægningsgruppen.

Seminaret foregår på Hotel Sinatur Haraldskær ved Vejle.

## **Punkt 33: Status for udvikling i den lokale løndannelse**

14/58911

# Status for udvikling i den lokale løndannelse

## RESUME

Til orientering

HovedMEDudvalget blev orienteret om ændringer og udvikling i lokal løndannelse den 6. september 2012 på baggrund af overenskomstforhandlingerne 2011. På mødet vil personalechefen orientere om status for udvikling i den lokale løndannelse i Skanderborg Kommune generelt og for udvalgte personalegrupper sammenholdt med det kommunale landsgennemsnit.

## Sagsfremstilling

På mødet den 6. september 2012 blev HovedMEDudvalget orienteret om de væsentligste ændringer i forhold til udmøntning af lokal løndannelse og der blev givet en status over forbrug i Skanderborg Kommune sammenholdt med det kommunale landsgennemsnit pr. november 2011.

De væsentligste ændringer i den lokale løndannelse var:

- Færre bindinger og regelforenkling
- Ikke afsat flere midler ved de centrale OK-forhandlinger
- 8,5% fastholdes til lokal løndannelse.
- Lokal løndannelse er et ledelsesredskab på de enkelte arbejdspladser

Pr. november 2011 udgjorde den lokale løndannelse 9,3% i Skanderborg Kommune og det kommunale landsgennemsnit var på 8,9%. Det skal bemærkes at det alene var november måned 2011 som var grundlaget for tallene.

Kommunernes Landsforening har efterfølgende ændret på forudsætninger for beregning af det løntekniske niveau for fastholdelse af lokal løndannelse fra 8,5% til 8,9%.

De seneste 12 måneder (maj 2014 – juni 2013) viser, at den lokale løndannelse i Skanderborg Kommune udgør 9%.

Den nyeste opdatering maj 2014 viser et forbrug på 9,1% i Skanderborg Kommune og det kommunale landsgennemsnit er på 8,8%. Til sammenligning er forbruget på 8,7% for kommuner i region Midtjylland.

Nedenfor er vist lokalløn fordelt på de største personalegrupper i Skanderborg Kommune sammenholdt med det kommunale landsgennemsnit.

Overenskomst-Område	Fuld tid	Lokalløn % Skanderborg Kommune	Fuld tid	Lokalløn % Landsplan
Lærere m.fl.	684	8,4%	53.804	8,0%
Pæd.pers.dag.	572	11,4%	42.148	9,3%
Sosu-personale	479	6,0%	58.751	4,9%
Hjemmevejledere	468	5,9%	19.519	7,3%
Kontor/IT-personale	314	9,2%	31.845	9,1%

Dagplejere	231	5,1%	12.135	5,2%
Pædagogmedhjælper m.fl.	224	5,1%	18.885	4,9%
Syge- og sundhedsplejersker	222	7,3%	21.900	7,1%
Omsorgshjælper m.fl.	189	4,1%	5.697	6,00%
Akademikere	156	12,9%	16.890	12,9%
Socialrådgivere	145	8,0%	10.686	8,5%

Kilde: KRL maj 2014.

Tallene fra KRL viser, at Skanderborg Kommune fastholder niveauet for den lokale løndannelse på ca. 9 % og dermed følger det anbefalede niveau på 8,9% fra KL. Skanderborg Kommune har dermed vist, at der ledelsesmæssigt fortsat er fokus på den lokale løndannelse som et ledelsesredskab på de enkelte arbejdspladser. Der er dog enkelte overenskomstområder som befinder sig under det landskommunale gennemsnit. Det er særligt markant for hjemmevejledere og omsorgsmedhjælperne, hvor de største forskelle er i den lokale løndannelse i kommunen og det kommunale landsgennemsnit.

Lønniveauet i Skanderborg Kommune for de seneste 12 måneder for disse to personalegrupper viser, at hjemmevejledere ligger på det landskommunale gennemsnit og omsorgshjælperne ligger lidt over det landskommunale gennemsnit. I lønniveauet er indregnet både centralt fastsat løn og lokal løndannelse og arbejdstidsbestemte tillæg + følgeydelse. Det betyder at de to personalegrupper får forholdsvis mere i løn via overenskomstbestemte ydelser end på landsplan som er med til at opveje den mindre del af lokal løndannelse.

## INDSTILLING

Personalechefen indstiller til HovedMEDudvalget:

- At tage orientering om status for udvikling i den lokale løndannelse i Skanderborg Kommune generelt og for udvalgte personalegrupper sammenholdt med det kommunale landsgennemsnit til efterretning

## BESLUTNING I HOVEDMEDUDVALG DEN 09-09-2014

*Fraværende: Annie Noes, Marianne Møller-Jensen, Birgit Furholm, Martin Keis Kristensen*

HovedMEDudvalget tog orienteringen til efterretning.

## **Punkt 34: Eventuelt til mødet 09.09.2014**

14/3181

## Eventuelt til mødet 09.09.2014

### **BESLUTNING I HOVEDMEDUDVALG DEN 09-09-2014**

---

*Fraværende: Annie Noes, Marianne Møller-Jensen, Birgit Furholm, Martin Keis Kristensen*

HK-fællestillidsrepræsentaten gør opmærksom på, at alle elektroniske kalendere i nærmeste fremtid bliver åbne.

Det stiller krav til den enkelte person om at lukke sin kalender for følsomme oplysninger (fx cpr.nr) 1 år tilbage.