

REFERAT HovedMED-udvalget d. 21-02-2019

Mødedato Torsdag d. 21. februar 2019 kl. 09:00

Mødested Ikke angivet

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af referat fra mødet i hovedMED-udvalget 15. november 2018.....	3
Godkendelse af dagsorden og tids - og procesplan for det aktuelle møde den 21. februar.....	4
Nyt fra arbejdsmiljø.....	5
Psykolog bistand.....	9
Udpegning af HMU-medlem til Effektiviseringsstyregruppe.....	12
Kodeks for bæredygtigt MED-samarbejde.....	13
Evalueringsrapport af MED-grunduddannelsen i Skanderborg Kommune.....	15
Orientering fra Feriefonden 2018 og valg til Feriefonden.....	18
Budgetprocessen for Budget 2020.....	20
Dialogmøde med Økonomiudvalget 20. marts 2019.....	22
Proces for forhandling af den lokale MED-aftale.....	23
HR-chefen orienterer.....	25
Årshjul 2019.....	26
Eventuelt og evaluering af dagens møde.....	27

Punkt 4: Godkendelse af referat fra mødet i hovedMED-udvalget 15. november 2018

81.38.04-A00-1-18

Resume

HovedMED-udvalget skal godkende referatet fra det ordinære møde i hovedMED-udvalget den 15. november 2018.

Indstilling

Formanden indstiller,

- at referatet fra det ordinære møde i hovedMED-udvalget den 15. november 2018 godkendes.

Beslutning

Fraværende: Regitse Rans, Anne Grete Nydam, Lone Rasmussen.

HovedMED-udvalget godkendte referatet fra det ordinære møde i hovedMED-udvalget den 15. november 2018.

Punkt 5: Godkendelse af dagsorden og tids - og procesplan for det aktuelle møde den 21. februar

81.38.04-A00-1-19

Resume

Godkendelse af dagsorden og tids - og procesplan for det ordinære møde i hovedMED-udvalget den 21. februar 2019.

Indstilling

Formanden indstiller,

- at dagsorden samt tids - og procesplan for det ordinære mødet i hovedMED-udvalget den 21. februar godkendes.

Beslutning

Fraværende: Regitse Rans, Anne Grete Nydam, Lone Rasmussen.

HovedMED-udvalget godkendte dagsorden samt tids - og procesplan til det ordinære møde den 21. februar 2019.

Bilag

Tids - og procesplan for det ordinære møde i hovedMED-udvalget den 21. februar 2019

Punkt 6: Nyt fra arbejdsmiljø

87.00.10-A21-1-17

Resume

HovedMED-udvalget orienteres om status på arbejdsmiljøindsatsen 4. kvartal 2018.

Sagsfremstilling

Status på arbejdsmiljøindsatsen 4. kvartal 2018 indeholder følgende punkter:

1. Status på sygefravær
2. Uddannelse
3. Status på valg til arbejdsmiljøorganisationen

Ad. 1 Status på sygefravær

Aktuelle tal

Sygefraværet i Skanderborg Kommune er ultimo december 2018 på 5,77 % og var ultimo december 2017 på 5,56 %. Dermed viser tallene, at tendensen med et svagt stigende sygefravær fortsætter. Sygefraværet på de enkelte aftale- og kontraktstyrede enheder fremgår af vedlagte bilag ”Sygefravær for Skanderborg Kommune”.

Der er fortsat store variation på sygefraværsniveauerne og på, hvordan der arbejdes med sygefraværshåndtering i de aftale- og kontraktstyrede enheder.

Tendenser

De aktuelle tal fra TARGIT viser, at der er sket en positiv udvikling i forhold til det korte sygefravær (0-30 dage) , som udgør 62,10 % af det samlede sygefravær. Det fylder dog stadig meget i det samlede fraværsbillede. Mange arbejdspladser har udpeget korttidssygefraværet til et fokus- og indsatsområde og efterspørger analyser af årsager til det korte fravær for at få lavet langtidsholdbare handleplaner for, hvordan kortidsfraværet kan reduceres.

Mange arbejdspladser har sat mere fokus på forebyggelse og rettet mere opmærksomhed på arbejdsrelateret mistrivsel og mental sundhed. Erfaringer viser, at en del sygemeldinger pga. stress -og mistrivsel, kan forebygges eller forkortes via en konstruktiv og løsningsorienteret dialog mellem leder og medarbejder.

Samtidig bidrager tidlig dialog og opmærksomhed på mistrivsel til at reducere hyppige sygemeldinger. Flere arbejdspladser tager udgangspunkt i bæredygtig arbejdskultur, når de arbejder med lokale sygefraværsindsatser.

Der er behov for at sætte fokus på at bruge ”delvis raskmelding” som et redskab til arbejdsfastholdelse. Der er på skoleområdet eksempler på længerevarende delvise raskmeldinger, hvor der ikke er udvikling i retning af forventet raskmelding. Der er behov for at sætte mere fokus på en løbende opfølgning, som bidrager til positiv udvikling i retning af, at medarbejderen kan genoptage sit arbejde fuldt ud.

Kurser og temadage

HR-staben vil i foråret 2019 udbyde 2 kursusdage til alle ledere med teamet:

- ” Lær at håndtere den svære samtale”

Kurset er udarbejdet, fordi HR-staben oplever efterspørgsel efter effektive værktøjer og metoder i forhold til svære samtaler, som handler om:

- sygdom
- stress
- konflikter
- uhensigtsmæssig adfærd
- private problemer
- misbrug mv.

Formålet med kursusdagene er at videreudvikle kompetencer og færdigheder, der gør det nemmere for lederne at tilrettelægge og gennemføre grundige, løsningsorienterede og værdiskabende samtaler med medarbejdere, som har helbredsmæssige eller private udfordringer.

TRIO-samarbejdet

Ud fra den viden og erfaring som HR-staben har fået i den daglige sparring omkring sygefraværshåndtering, har det vist sig, at aktiv inddragelse af TRIO-grupperne i sygefraværshåndtering har en god effekt i forhold til at nedbringe fraværet. Tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter er vigtige bidragsydere i forhold til effektivt at arbejde med sygefraværet.

Særlige fokusområder

Ældreområdet

Ældreområdet har fortsat et meget højt fravær, og kontraktholderne arbejder intenst med at nedbringe sygefraværet i samarbejde med HR-staben. LokalMED-udvalgene i alle plejedistrikter har flere gange drøftet sygefraværet, og der er blevet udpeget og igangsat konkrete initiativer, som skal forbedre arbejdsmiljø, trivsel og reducere fraværet. Arbejdet med forebyggelse, arbejdsmiljø og trivsel er et central element i sygefraværsindsatsen. Der er stigende efterspørgsel efter arbejdsfastholdelsesindsatser, hvor målgruppen er nedslidte sosu-medarbejdere. Sparringen med HR-staben og inddragelsen af fastholdelseskonsulenten er meget efterspurgt især i forhold til fraværssager relateret til det psykiske område, som omfatter arbejdsrelateret stress, psykosomatiske diagnoser og fravær af private årsager.

Skoleområdet

Aktuelle fraværstal fra TARGIT viser, at flere skoler har et stigende sygefravær og derfor behov for en mere målrettet indsats for at dæmpe denne udvikling. Der har tidligere været gode erfaringer med deltagelse af HR-chefen og fastholdelseskonsulenten i kontraktholdermøde for at skabe opmærksomhed om stigningen i sygefraværet og for at drøfte skolernes udfordringer og behov for hjælp. Der er efterfølgende kommet henvendelser fra flere skoler, som ønsker hjælp til at gennemgå deres fraværprofiler, aktuelle vanskelige sygdomsmeldinger og sparring i forhold til planer for effektive fraværssatser. Fastholdelseskonsulenten vil i løbet af foråret 2019 deltage i kontraktholdermøder på skoleområdet for at have en dialog om det stigende sygefravær.

Ad. 2 Uddannelse

Konferencen "Det stærke TRIO samarbejde" blev afholdt den 31. januar 2019 med 100 deltagere. Dagen var tilrettelagt i et samarbejde med Clavis og arbejdsgruppen nedsat af hovedMED-udvalget. Der er kommet mange positive tilbagemeldinger på konferencen. Der vil blive afholdt en ekstra konference den 14. maj 2019, som allerede er overbooket og med venteliste

Ad. 3 Status på valg til arbejdsmiljøorganisationen

På det ordinære møde i hovedMED-udvalget den 15. november 2018 under punktet "den årlige arbejdsmiljødrøftelse" blev der orienteret om valg til arbejdsmiljøorganisationen. Valgrunderne på de enkelte arbejdspladser er i gang, og tidsplanen godkendt i hovedMED-udvalget den 15. november 2018 er som følgende:

- januar – februar foretages der valg til AMR lokalt.
- marts er der digitalt valg af arbejdsmiljørepræsentanter og suppleanter til områdeMED-udvalg og hovedMED-udvalget.

Valgbare og stemmeberettigede:

Valgbare og stemmeberettigede til områdeMED-udvalg er alle arbejdsmiljørepræsentanter, der er valgt til en arbejdsmiljøgruppe i fagområdet.

Valgbare og stemmeberettigede til hovedMED-udvalget er alle arbejdsmiljørepræsentanter, der er valgt til en arbejdsmiljøgruppe.

HR-staben får løbende spørgsmål og tilbagemeldinger fra arbejdspladserne vedrørende valg til arbejdsmiljøorganisationen. Enkelte arbejdspladser har foretaget digitale valg, da der har været kampvalg, og medarbejderne arbejder i døgnbemanding.

Sundhed

Alle arbejdsmiljøindsatser bliver iværksat for at sikre et sikkert og sundhedsmæssigt arbejdsmiljø på alle arbejdspladser.

Indstilling

HR-chefen indstiller,

- at hovedMED-udvalget tager orienteringen til efterretning.

Beslutning

Fraværende: Regitse Rans, Anne Grete Nydam, Lone Rasmussen.

Arbejdsmiljøkoordinator Tina Barløse orienterede om status på arbejdsmiljøindsatsen 4. kvartal 2018. Særlige fokusområder fra arbejdsmiljødegrørelsen er et fortsat fokus på at nedbringe sygefraværet på ældreområdet. Der er derfor indgået et samarbejde mellem jobcenteret og ældreområdet for at lave et fælles forløb for den sygemeldte medarbejder. Der er fokus på en tidlig indsats, forebyggelse og koordineret samarbejde mellem myndighed og arbejdsplads. Forløbet vil blive afprøvet i organisationen og løbende evalueret og tilpasset.

HovedMED-udvalget drøftede den stigende tendens med stress som årsag til sygemelding. HR-chefen orienterede om, at Pernille Steen fra forskningsprojektet omkring stress deltager på mødet i hovedMED-udvalget til juni, hvor hun vil fremlægge nogle af sine forskningsresultater fra projektet. Der er generelt et stort fokus på forebyggelse, og der er rundt i organisationen igangsat flere forskellige initiativer og indsatser.

I januar 2019 har der været afholdt en konference med temaet "Det stærke TRIO-samarbejde". Der er kommet mange positive tilbagemeldinger på konferencen. Der er planlagt endnu en konference den 14. maj 2019, som har venteliste. Derfor planlægges yderligere en konference i efteråret 2019.

Der blev informeret om, at der på nuværende tidspunkt er valg af arbejdsmiljørepræsentanter til lokalMED-udvalgene og til marts til områdeMED-udvalgene og til hovedMED-udvalget.

Bilag

Sygefravær Skanderborg Kommune pr. 31. januar 2019

Punkt 7: Psykolog bistand

87.00.10-A21-1-17

Resume

Med denne sag følges der op på tidligere drøftelse i hovedMED-udvalg om fokus på mental sundhed. Der er indhentet tilbud fra Falck Healthcare om psykologbistand pr. 1. marts 2019 til drøftelse i hovedMED-udvalget

Sagsfremstilling

HovedMED-udvalget har på mødet den 6. september 2018 ønsket at få undersøgt mulighed for psykologbistand til arbejdsrelaterede hændelser. HR-staben har på baggrund heraf indhentet tilbud om psykologisk bistand til drøftelse i hovedMED-udvalget. Samtidig er der indhentet tilbud på psykologbistand til akutte og alvorlige hændelser. Det betyder, at der fortsat er et samlet tilbud med én indgang.

Tilbuddet omfatter

Alle medarbejdere er omfattet og kan benytte Falck Healthcares døgnberedskab om psykologisk rådgivning ved aktuelle arbejdsrelaterede problemer af psykosocial karakter, som påvirker arbejdsindsatsen i negativ retning.

Eksempler på arbejdsrelaterede trivselsproblemer:

- Stress, udbrændthed
- Samarbejdsproblemer
- Konflikt håndtering
- Mobning
- Chikane
- Omstrukturering og afskedigelser

HR-staben anbefaler, at der laves en prøveordning ift. de arbejderrelaterede trivselsproblemer fra 1. marts 2019 og et år frem finansieret af centrale midler. Visitation foretages af HR-staben efter henvendelse fra lederen. På mødet vil der blive redegjort for mulige antal forløb i forsøgsperioden.

De personlige konsultationer foregår som udgangspunkt i specialistens konsultation men kan i særlige tilfælde ske f.eks. på arbejdspladsen eller i hjemmet. Er der flere medarbejdere på samme arbejdsplads, der har brug for psykologisk rådgivning, kan der aftales gruppesamtaler i stedet for individuelle samtaler.

Trepartssamtaler

Der afholdes trepartssamtaler mellem medarbejder, leder og psykolog som afslutning på et psykologforløb. Trepartssamtaler skal medvirke til at understøtte, at arbejdspladsen/nærmeste leder så vidt muligt inddrages i sagsforløb, så der kan udarbejdes en plan for medarbejderens fremtidig arbejdsituation.

Trepartssamtaler er som udgangspunkt obligatorisk for sager vedrørende trivselsproblemer. Dog kan sager vedrørende trivselsproblemer gennemføres uden trepartssamtaler, såfremt medarbejder og leder er enige om dette. Det vil

eksempelvis være aktuelt i sager, hvor trepartssamtalen ikke giver mening, eksempelvis for sager som vedrører konflikthåndtering mellem medarbejder og leder.

Ansvar for at koordinere tidspunktet for trepartssamtaler ligger hos medarbejder og leder.

Arbejdsrelaterede alvorlige hændelser inklusiv akut kriseberedskab finansieres fortsat af de enkelte arbejdspladser og igangsættes kun under forudgående godkendelse af leder eller rekvirent.

Arbejdsrelaterede alvorlige hændelser incl. akut kriseberedskab:

- Ulykker
- Vold
- Trusler
- Dødsfald
- Alvorlig sygdom. Ved medarbejderens egen død eller alvorlig sygdom er der endvidere dækning af nærmeste pårørende (husstand, forældre, udeboende børn, svigerforældre, svigerbørn samt børnebørn)

Øvrige problemer, som ikke er direkte arbejdsrelaterede, finansieres fortsat af den enkelte arbejdsplads og igangsættes kun under forudgående godkendelse af leder eller rekvirent.

Der er vedlagt følgende bilag:

- Serviceaftalen Psykologisk rådgivning
- Lederinddragelse og trepartssamtaler
- Trepartssamtaler lederens rolle
- Trepartssamtaler medarbejderens rolle
- Trepartssamtaler psykologens rolle

Indstilling

HR-chefen indstiller,

- at hovedMED-udvalget drøfter indhentet tilbud om psykologbistand pr. 1. marts 2019.

Beslutning

Fraværende: Regitse Rans, Anne Grete Nydam, Lone Rasmussen.

HovedMED-udvalget har ønsket at sætte fokus på den mentale sundhed. Derfor tilbydes organisationen nu et forløb med psykologbistand til arbejdsrelaterede hændelser. Alle medarbejdere er omfattet og kan benytte Falck Healtcares døgnberedskab om psykologisk rådgivning ved aktuelle arbejdsrelaterede problemer af psykosocial karakter, der påvirker arbejdsindsatsen. Visitationen foretages af HR-staben efter henvendelse fra lederen. Der er lavet en prøveordning fra 1. marts 2019 til 28. februar 2020.

HovedMED-udvalget understregede, at det er vigtigt at informere bredt i organisationen om det nye tilbud. HR-chefen orienterede om, at tilbuddet vil blive formidlet i organisationen via: brev til alle ledere, brev til tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter, medarbejderportalen samt på den kommende temadag "introduktion for nye ledere", der afholdes i marts.

Bilag

Serviceaftale psykologisk rådgivning - Skanderborg Kommune 01.02.19.pdf

Lederinddragelse og trepartssamtaler.pdf

Trepartssamtale - lederens rolle.pdf

Trepartssamtale - medarbejderens rolle.pdf

Trepartssamtale - psykologens rolle.pdf

Punkt 8: Udpegning af HMU-medlem til Effektiviseringsstyregruppe

85.11.06-P20-4-19

Resume

Med denne sag skal hovedMED-udvalget udpege nyt medlem til Effektiviseringsstyregruppen.

Sagsfremstilling

Direktionen godkendte den 7. januar 2019 ændring i sammensætning og mødeplan for Effektiviseringsstyregruppen på baggrund af det seneste års erfaringer med arbejdet i Effektiviseringsstyregruppen.

Der er tale om følgende ændringer:

- Effektiviseringsstyregruppen udvides med yderligere to kontaktraktholdere, der udpeges af direktionen
- Effektiviseringsstyregruppens medlemmer fra fagsekretariater og stabe reduceres med et medlem
- Effektiviseringsstyregruppens mødeplan fastlægges, så den følger budgetproceduren.

Ændringerne bidrager til en større inddragelse af det decentrale niveau i Effektiviseringsstyregruppens arbejde, end det har været tilfældet hidtil. Derudover vil ændring af mødeplan give mulighed for, at Effektiviseringsstyregruppen kan bidrage til at kvalificere forslag, der skal indgå i budgetprocessen.

HovedMED-udvalget skal udpege nyt medlem fra medarbejdersiden til Effektiviseringsstyregruppen.

Indstilling

Direktør Frederik Gammelgaard indstiller,

- at hovedMED-udvalget udpeger nyt medlem fra medarbejdersiden til Effektiviseringsgruppen.

Beslutning

Fraværende: Regitse Rans, Anne Grete Nydam, Lone Rasmussen.

HovedMED-udvalget skulle med dette punkt udpege et medlem fra medarbejdersiden i hovedMED-udvalget til Effektiviseringsstyregruppen. HovedMED-udvalget udpegede Frank Larsen.

Bilag

Kommisorium 3.0

Punkt 9: Kodeks for bæredygtigt MED-samarbejde

81.00.00-G01-13-18

Resume

HovedMED-udvalget skal godkende "Kodeks for bæredygtigt MED-samarbejde" samt "Servicetjek af bæredygtigt MED-samarbejde". HovedMED-udvalget skal endvidere kvalificere processen for, hvordan det skal udbredes i hele organisationen for at sikre forankring.

Sagsfremstilling

Kodeks for bæredygtigt MED-samarbejde er udarbejdet med afsæt i input fra en tværgående arbejdsgruppe samt fra hovedMED-udvalget. Kodekset bygger på grundholdningen om, at vores beslutninger og strategier bliver bedre med en tidlig og reel medarbejderinddragelse, hvor dialog og samarbejde er i centrum.

Kodekset er bygget op omkring 6 temaer, der kendetegner det gode MED-samarbejde:

- Fokus på kerneopgaven
- Sammensat af de rigtige deltagere
- Holder møder med mening
- Arbejder strategisk
- Har et godt internt samarbejde
- Har fokus på det tværgående samarbejde.

Hvert tema er understøttet af en række udsagn om, hvad det betyder for det daglige arbejde i MED-udvalget. Kodekset har flere formål. Dels skal det understøtte forhandlingsorganet i forhandlingen af den kommende MED-aftale i 2019. Dels skal det understøtte det enkelte MED-udvalg i løbende at tage et servicetjek af arbejdet i MED-udvalget for at sikre, at fokus er på kerneopgaven og arbejdsformen er bæredygtig og skaber mening.

For at understøtte forankringen af kodekset og den løbende udvikling i lokalMED-udvalget, er der udarbejdet en række materialer, der kan understøtte en god proces.

- Kodeks for bæredygtigt MED-samarbejde
- Servicetjek af bæredygtigt MED-samarbejde
- Powerpoint præsentation til møde i MED-udvalget
- Værktøjer til proces

Servicetjek af bæredygtigt MED-samarbejde er udarbejdet således, at det enkelte MED-udvalg selv kan gennemføre processen. Der kan også hentes proceshjælp i HR-staben.

Materialet vil dels ligge elektronisk på medarbejderportalen, hvor det kan hentes og printes til brug i processen. Derudover vil materialet blive udarbejdet i trykt eksemplar, der vil blive omdelt til alle lokalMED-udvalg. HovedMED-udvalget vil blive præsenteret for det trykte materiale på mødet den 21. februar 2019. Det elektroniske materiale er vedhæftet denne sag.

HovedMED-udvalget besluttede på mødet den 6. september 2018, at kodekset skal udsendes med en opfordring fra hovedMED-udvalget om, at sætte det på dagsordenen i MED-udvalget. Det enkelte MED-udvalg har også mulighed for at invitere et medlem fra hovedMED-udvalget til at fortælle om visionen og formålet med kodekset.

Indstilling

HR-chefen indstiller,

- at hovedMED-udvalget godkender det udarbejdede "Kodeks for bæredygtigt MED-samarbejde i Skanderborg Kommune" samt "Servicetjek af bæredygtigt MED-samarbejde"
- at hovedMED-udvalget kvalificerer processen for udbredelse og forankring af konceptet i resten af organisationen

Beslutning

Fraværende: Regitse Rans, Anne Grete Nydam, Lone Rasmussen.

HovedMED-udvalget blev præsenteret for og godkendte det udarbejdede Kodeks for bæredygtigt MED-samarbejde samt Servicetjek af bæredygtigt MED-samarbejde. Materialet vil dels ligge elektronisk på medarbejderportalen og dels blive udarbejdet i et trykt eksemplar, der bliver omdelt til alle lokalMED-udvalg i uge 10. Kodekset bliver udsendt med en opfordring fra hovedMED-udvalget om, at det indarbejdes i udvalgets årshjul og løbende sættes på dagsordenen og evalueres.

MED-udvalget har også mulighed for at invitere et medlem fra hovedMED-udvalget til at fortælle om visionen og formålet med kodekset. Servicetjek af et bæredygtigt MED-samarbejde er udarbejdet således, at det enkelte MED-udvalg selv kan gennemføre processen. Der kan også hentes proceshjælp i HR-staben, som også kan rekvireres til et oplæg om rammerne og vilkårene for MED-samarbejdet.

I principperne for MED-uddannelse i Skanderborg Kommune står der, at: nye ledere og medarbejderrepræsentanter i et MED-udvalg skal på uddannelse inden for det først kvartal efter valg/tiltrædelse. HovedMED-udvalget opfordrer til, at organisationen bakker op om dette princip og får tilmeldt repræsentanter fra MED-udvalget på uddannelsen. Datoer og tilmelding til MED-grunduddannelsen findes på medarbejderportalen.

Bilag

Kodeks for bæredygtigt MED-samarbejde

Servicetjek af bæredygtigt MED-samarbejde

Mindmap til brainstorming

Handleplan til servicetjek af bæredygtigt MED-samarbejde excel

Handleplan til servicetjek af bæredygtigt MED-samarbejde word

power point præsentation

Punkt 10: Evaluering af MED-grunduddannelsen i Skanderborg Kommune

81.38.04-A00-1-19

Resume

HovedMED-udvalget skal med denne sag evaluere og kvalificere MED-grunduddannelsen i Skanderborg Kommune.

Sagsfremstilling

De centrale parter aftalte 1. januar 2015 et nyt MED-uddannelsesprotokollat. På baggrund heraf udarbejdede PUF (Parternes Uddannelses Fællesskab) i samarbejde med parterne en ny MED-grunduddannelse. MED-grunduddannelsen tager udgangspunkt i en uddannelsesplan med fastlagte læringsmål. MED-grunduddannelsen har fokus på at bibringe deltagerne en forståelse for arbejdet i MED som et merværdiskabende samarbejde og på at sikre deltagerne kendskab til det aftalemæssige grundlag for MED-samarbejdet.

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

MED-grunduddannelsen gives med det formål at:

- kvalificere ledelses- og medarbejderrepræsentanter til at indgå i et samarbejde om de samlede opgaver i medindflydelses- og medbestemmelsessystemet. Det vil sige opgaver vedrørende arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold på arbejdspladsen, i institutionen og i kommunen generelt
- medvirke til at disse forhold løses i et helhedsperspektiv
- skabe en erkendelse hos deltagerne af, at samarbejde er af væsentlig betydning for såvel udvikling af kvalitet og service i kommunen som for personalepolitikken og for medarbejdernes udviklingsmuligheder og trivsel og,
- medvirke til, at samarbejdet kan udføres i praksis under hensynstagen til de særlige politiske vilkår, som kendetegner arbejdet i det kommunalesystem, herunder at give deltagerne kendskab til det formelle grundlag for samarbejdet.

PUF har fastlagt 6 læringsmål, som er omdrejningspunktet for MED-grunduddannelsen:

- MED-ideen og formålet med den lokale MED-aftale.
- Kompetenceforhold.
- MED-udvalgets opgaver.
- Rammer og vilkår for MED-samarbejdet.
- Information og drøftelse (medindflydelse).
- Retningslinjer (medbestemmelse).

MED-grunduddannelsen i Skanderborg Kommune er opbygget over 2 hele sammenhængende dage og udbydes 4 gange årligt. Chefkonsulent Stine Tranberg Jensen fra HR-staben er underviser. Udover undervisning i de 6 læringsmål fastlagt af PUF, tilpasses uddannelsen løbende med supplerende temaer på baggrund af tilbagemeldinger og efterspørgsler på MED-grunduddannelsen samt vigtige fokusområder i organisationen, for at sikre en nærværende og relevant uddannelse. Der bliver også løbende inviteret oplægsholdere fra organisationen ind for at kvalificere oplæggene.

Supplerende teamer på MED-grunduddannelsen i 2018:

- Det gode møde
- Perspektivspillet
- Få andre MED

- Mennesker møder mennesker

De supplerende temaer på MED-grunduddannelsen bliver løbende evalueret for at sikre relevans. I 2019 er følgende temaer indarbejdet i MED-grunduddannelsen:

- Strategisk fokus på sygefravær
- Kodeks for bæredygtigt MED-samarbejde i Skanderborg Kommune

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

- Nye ledere og nyvalgte medarbejderrepræsentanter deltager i den obligatoriske MED-grunduddannelse inden for det første kvartal efter valget/tiltrædelsen.
- Medlemmer af MED-udvalg tilbydes kontinuerligt MED-grunduddannelse i form af temadage/klippekortmoduler, der understøtter MED-arbejdet såvel i lokalMED-udvalg som i hele MED-organisationen.

Antal deltagere på MED-grunduddannelsen 2018

27. + 28. februar	15 deltagere
26. + 27. september	15 deltagere
6. + 7. november	15 deltagere

Priser (fastlagt 1. januar 2013)

MED-grunduddannelse 2 dage	1.800 kr. inklusiv forplejning og materialer.
Opfølgingskurser/klippekort 1 dag	900 kr. inklusiv forplejning og materialer.
Opfølgingskurser/klippekort 1/2 dag	450 kr. inklusiv forplejning og materialer.

Datoer for undervisning 2019

Hold 1	6. + 7. marts
Hold 2	22. + 23. maj

Hold 3 17. + 18. september

Hold 4 27. + 28. november

Indstilling

HR-chefen indstiller,

- at hovedMED-udvalget orienteres om og kvalificerer MED-grunduddannelsen i Skanderborg Kommune.

Beslutning

Fraværende: Regitse Rans, Anne Grete Nydam, Lone Rasmussen.

HovedMED-udvalget tog orienteringen om MED-grunduddannelsen til efterretning. HovedMED-udvalget pointerede, at Mennesker møder mennesker og Kodeks for bæredygtigt MED-samarbejde skal italesættes på uddannelsen og være med til at skabe fundamentet for undervisningsforløbet og rammerne for at arbejde i et MED-udvalg i Skanderborg Kommune.

Punkt 11: Orientering fra Feriefonden 2018 og valg til Feriefonden

81.16.00-G01-8-18

Resume

HovedMED-udvalget skal med denne sag orienteres om status på Feriefondens arbejde, økonomi og fremtidsplaner samt valg til bestyrelsen.

Sagsfremstilling

Den 20. december 2018 mødtes formand samt næstformand fra hovedMED-udvalget med formand og sekretær for Feriefonden for at få en orientering om valg til bestyrelsen, udlejning, vedligeholdelse i 2018 og planer for 2019.

Bestyrelsen i Feriefonden

Feriefondens bestyrelsen består af 7 medlemmer. Valg af bestyrelsen skal ske hvert 3. år i november måned. Den nuværende bestyrelse er valgt for perioden 1. januar 2016 til 31. december 2018. Bestyrelsens medlemmer vælges blandt Skanderborg Kommunes ansatte af Skanderborg Kommunes hovedMED-udvalg.

Den nuværende bestyrelse er:

- Renè Sørensen, Gyvelhøjskolen (formand)
- Henry Møller-Lassen, Kultur, borger og planlægning (næstformand)
- Rennie Lundstrøm, Landsbyen Sølund
- Brian Dinesen, Daginstitution Bakkehuset, Vurring
- Maria Tribler, administrativ medarbejder, Arbejdsmarkedsservice, Jobcenter
- Bo Christensen, Entreprenøraftdelingen
- 1 ubesat post

Næste valgperiode er 1. januar 2019 til 31. december 2021.

Alle er indforstået med genvalg, og der skal vælges et nyt medlem til den ubesatte post.

Status på feriehusene i Feriefonden

- Feriefonden har købt et nyt hus i Bogense.
- Der planlægges ikke yderligere køb eller salg i 2019.
- Feriehuset i Tversted trænger til en renovering af køkken og bad, og der indhentes tilbud på arbejdet.
- Feriehuset i Egsmark forventes at få renoveret gulve og køkken.
- Alle feriehusene undtagen Egsmark har fået internet.

Kommunikation

Feriefonden har stort fokus på kommunikation og udbredelse af viden til medarbejderne omkring feriehusene. Der blev under mødet med formand og næstformand i hovedMED-udvalget drøftet flere ideer til reklame for husene, som nu undersøges nærmere.

Med indførelsen af nye ferieregler vil der på sigt blive færre uhævede feriepenge og midler til fonden, hvorfor udlejningsstatistikken på husene gerne skal forbedres.

Valg til bestyrelsen

På mødet med formand og næstformand fra hovedMED-udvalget blev valg til Feriefondens bestyrelse drøftet. Der er et ønske om, at den til enhver tid siddende formand og næstformand for hovedMED-udvalget kan godkende valg af nye bestyrelsesmedlemmer til Feriefonden. Det blev derfor aftalt at fremsætte forslag til hovedMED-udvalget om, at hovedMED-udvalget bemyndiger formand og næstformand til at godkende valg af nye bestyrelsesmedlemmer til Feriefonden.

Indstilling

Formand og næstformand indstiller til hovedMED-udvalget,

- at godkende orienteringen om Feriefonden
- at genvælge den siddende bestyrelse for perioden 1. januar 2019 til 31. december 2021
- at bemyndige formand og næstformand i hovedMED-udvalget til at godkende valg af nye bestyrelsesmedlemmer til Feriefonden i valgperioden med efterfølgende orientering til hovedMED-udvalget.

Beslutning

Fraværende: Regitse Rans, Anne Grete Nydam, Lone Rasmussen.

HovedMED-udvalget godkendte orienteringen fra Feriefonden og genvalgte den siddende bestyrelse for perioden 1. januar 2019 til 31. december 2021. HovedMED-udvalget bemyndigede formand og næstformand i hovedMED-udvalget til at godkende valg af nye bestyrelsesmedlemmer til Feriefonden i valgperioden med efterfølgende orientering til hovedMED-udvalget. Endeligt kom hovedMED-udvalget med et forslag til at øge belægningen i feriehusene. Formanden for hovedMED-udvalget fremsender det fremkomne forslag til Feriefonden.

Bilag

Feriefonden 2018

Punkt 12: Budgetprocessen for Budget 2020

00.30.10-S55-1-19

Resume

Økonomifunktionen orienterer om budgetprocessen for Budget 2020.

Sagsfremstilling

Budgetprocessen for Budget 2020 er godkendt i Byrådet d. 19. december 2018 og vedhæftet dagsordenspunktet som bilag.

Budgetseminarer og budgetstatusmøde

Budgetlægningen starter med et budgetseminar d. 14. marts 2019, hvor Byrådet med udgangspunkt i et situationsbillede drøfter de kommende udfordringer og prioriteringer i Budget 2020. Formålet er at give Byrådet en fælles platform for budgetlægningen for 2020. På baggrund af drøftelserne udstikker Byrådet retningslinjer for, hvad fagudvalgene skal arbejde med i løbet af foråret. Efter budgetseminaret afholdes der d. 20. marts 2019 et dialogmøde mellem Økonomiudvalget og hovedMED-udvalget.

Der afholdes endnu et budgetseminar d. 20 juni 2019, hvor forandringerne fra udvalgene overleveres til Byrådet, igangsatte analyser i Budget 2019 afrapporteres, Beredskabskataloget præsenteres m.v.. HovedMED-udvalget inviteres til at deltage i budgetseminaret indtil eventuelle politiske forhandlinger påbegyndes.

D. 22 august 2019 afholdes der budgetstatusmøde, hvor det endelige tekniske budget og konsekvenserne af økonomiaftalen mellem KL og Regeringen præsenteres. HovedMED-udvalget inviteres til at deltage i budgetstatusmødet indtil eventuelle politiske forhandlinger påbegyndes.

Beredskabskatalog

Administrationen skal i første halvår af 2019 udarbejde et Beredskabskatalog med forslag til servicereduktioner fordelt på politikområder. Kataloget vil ikke indeholde effektiviseringer, da det er noget, Byrådet og administrationen arbejder med løbende.

Koncernledelsen har besluttet, hvilket typer af besparelsesforslag, som indgår/ikke indgår i Beredskabskataloget. Typerne fremgår af bilaget "Oversigt over typer af besparelsesforslag, som indgår/ikke indgår i Beredskabskataloget".

Koncernledelsen har endvidere vedtaget en overordnet proces for inddragelse af medarbejdere og kontraktholdere i udarbejdelsen af Beredskabskataloget. Processen er inddelt i følgende seks faser

1. forberedelsesfasen
2. idefasen
3. forslagsbeskrivelsesfasen
4. kvalitetssikringsfasen
5. beslutningsfasen
6. konsolideringsfasen

Udvalgte medarbejdere og kontraktholdere inddrages i processen i fase to og fire. Den overordnede proces fremgår af bilaget "Overordnet proces for inddragelse af medarbejdere og kontraktholdere i udarbejdelse af Beredskabskataloget".

Tidsplanen for Beredskabskataloget fremgår af bilaget "Overordnet tidsplan for udarbejdelse af Beredskabskataloget"

Indstilling

Økonomichefen indstiller,

- at hovedMED-udvalget tager orienteringen om budgetprocessen for Budget 2020 til efterretning

Beslutning

Fraværende: Regitse Rans, Anne Grete Nydam, Lone Rasmussen.

Budget- og Analysechef Eli Nørgaard deltog på mødet i hovedMED-udvalget og orienterede om budgetprocessen for Budget 2020, som er godkendt i Byrådet den 19. december 2018. HovedMED-udvalget tog orienteringen om budgetprocessen for Budget 2020 til efterretning. HovedMED-udvalget roste, at koncernledelsen har vedtaget en overordnet proces for inddragelse af medarbejdere i udarbejdelsen af Beredskabskataloget.

Bilag

Budgetproces for Budget 2020 - Godkendt i BY 19-12-2018

Oversigt over typer af besparelsesforslag, som indgår og ikke indgår I Beredskabskataloget

Overordnet proces for inddragelse af medarbejdere og kontraktholdere i udarbejdelse af Beredskabskataloget

Overordnet tidsplan for udarbejdelse af Beredskabskataloget

Punkt 13: Dialogmøde med Økonomiudvalget 20. marts 2019

81.38.04-A00-1-19

Resume

HovedMED-udvalget skal under dette punkt beslutte, hvilke emner der ønskes drøftet på mødet med Økonomiudvalget den 20. marts 2019.

Sagsfremstilling

HovedMED-udvalget har dialogmøde med Økonomiudvalget den 20. marts 2019. HovedMED-udvalget skal under dette punkt drøfte og beslutte, hvilke emner der skal drøftes med Økonomiudvalget.

Indstilling

Formanden indstiller,

- at hovedMED-udvalget beslutter, hvilke emner der ønskes drøftet med Økonomiudvalget på dialogmødet den 20. marts 2019.

Beslutning

Fraværende: Regitse Rans, Anne Grete Nydam, Lone Rasmussen.

HovedMED-udvalget besluttede, at følgende punkter ønskes drøftet med Økonomiudvalget på dialogmødet den 20. marts 2019:

- Situationsbilledet - herunder hvordan organisationen er og kan geare sig til udviklingen beskrevet i situationsbilledet, så den fortsat kan have en eksekveringskraft.
- Rekrutteringsudfordringer
- Sygefravær, stress og det fysiske og psykiske arbejdsmiljø.

Til hvert punkt er der nedsat en arbejdsgruppe med repræsentanter fra hovedMED-udvalget, der skal lave et oplæg til mødet med Økonomiudvalget.

Punkt 14: Proces for forhandling af den lokale MED-aftale

81.00.00-P27-1-19

Resume

HovedMED-udvalget skal med denne sag godkende proces for forhandlingen af ny lokalMED-aftale.

Sagsfremstilling

Skanderborg Kommunes nuværende lokalMED-aftale trådte i kraft den 29. oktober 2014. MED-aftalen er ikke opsagt på nuværende tidspunkt. HovedMED-udvalget har gennem en længere periode drøftet "Kodeks for bæredygtigt MED-samarbejde i Skanderborg Kommune", et kodeks som skal tænkes ind i og understøtte forhandlingsorganet i forbindelse med forhandling af en ny lokalMED-aftale.

HR-staben foreslår, at genforhandling af lokalMED-aftalen foregår i 2 spor. Spor 1 omhandler forhandling af en ny lokalMED-aftale. Spor 2 omhandler forhandling af medarbejdervalgtes vilkår (nuværende bilag 6 i den lokale MED-aftale).

Ad spor 1

I forbindelse med genforhandling af en eksisterende MED-aftale, skal forslag om genforhandling eller opsigelse af den lokale aftale fremsættes i hovedMED-udvalget. Genforhandling kan både omhandle den lokale MED-aftale og tilhørende bilag, jfr. Protokollat om indgåelse af lokale aftaler om medindflydelse og medbestemmelse i Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse.

Genforhandling skal ske ved nedsættelse af et forhandlingsorgan, når:

- den lokale MED-aftale er opsagt,
- forhandlingen vedrører bestemmelser i den lokale aftale om pligt til andet og mere indhold, end det MED-systemet skal behandle i henhold til MED-rammeaftalen,
- formålet er at nedlægge niveauer, fjerne eller reducere en formaliseret adgang til medindflydelse eller medbestemmelse uden, at dette følger af ændringer i kommunens organisation og/eller ledelsesstruktur, eller
- hovedMED-udvalget er enige om, at aftalen skal genforhandles i et forhandlingsorgan

Forhandlingsorganet kan delegere kompetencen til at aftale ændringer i den lokale MED-aftale til hovedMED-udvalget.

Da MED-strukturen i Skanderborg Kommune løbende er blevet drøftet i hovedMED-udvalget, vurderes det, at der skal nedsættes et forhandlingsorgan til genforhandling af aftalen. Forhandlingsorganet kan herefter eventuelt beslutte at delegere forhandlingskompetencen til hovedMED-udvalget.

Med mindre andet aftales, kan genforhandling af en lokal MED-aftale max strække sig over 6 måneder. En ny aftale skal således kunne fremlægges for hovedMED-udvalget på det ordinære møde i september 2019.

Ad spor 2

LokalMED-aftalens bilag 6 "Lokalaftale om medarbejdervalgte repræsentanternes arbejdsvilkår" er en integreret del af lokalMED-aftalen, hvilket ikke er et krav. Vilkårene for medarbejderrepræsentanterne har ikke været drøftet eller forhandlet siden lokalMED-aftalens indgåelse i 2014.

Der er behov for justeringer og en fornyet drøftelse af vilkårene, og for at få aftalen gjort mere fleksibel i forhold til at kunne drøfte og genforhandle den, uden at lokalMED-aftalen skal forhandles. Det anbefales derfor, at bilaget udgår af MED-aftalen og forhandles særskilt med organisationerne.

HR-staben igangsætter forhandlingsprocessen med de faglige organisationer om medarbejdervalgtes arbejdsvilkår i august 2019.

HR-chefen vil på mødet redegøre for processen.

Indstilling

HR-chefen indstiller,

- at hovedMED-udvalget godkender processen for forhandling af ny lokalMED-aftale.

Beslutning

Fraværende: Regitse Rans, Anne Grete Nydam, Lone Rasmussen.

HovedMED-udvalget blev af HR-chefen orienteret om et forslag til, at genforhandlingen af lokalMED-aftalen skal foregå i 2 spor omhandlende henholdsvis forhandlingen af en ny lokalMED-aftale i spor 1 og forhandlingen af medarbejdervalgtes vilkår i spor 2. HovedMED-udvalget godkendte processen for forhandling af ny lokalMED-aftale.

Punkt 15: HR-chefen orienterer

81.38.04-A00-1-19

Resume

HR-chefen orienterer om aktuelle emner

Sagsfremstilling

HR-chefen orienterer om aktuelle emner. Orienteringen er et fast punkt på dagsordnen.

Indstilling

HR-chefen indstiller,

- at hovedMED-udvalget tager den mundtlige orientering fra HR-chefen til efterretning.

Beslutning

Fraværende: Regitse Rans, Anne Grete Nydam, Lone Rasmussen.

Der var ingen punkter under HR-chefen orienterer.

Punkt 16: Årshjul 2019

81.38.04-A00-1-19

Resume

HovedMED-udvalget orienteres om og tager årshjul 2019 til efterretning.

Indstilling

Formanden indstiller,

- at hovedMED-udvalget tager årshjul 2019 til efterretning.

Beslutning

Fraværende: Regitse Rans, Anne Grete Nydam, Lone Rasmussen.

HovedMED-udvalget tog orienteringen om årshjulet 2019 til efterretning. Evalueringen af Fællesskabsarrangementet skal sættes på dagsordenen på det ordinære møde i hovedMED-udvalget i juni 2019.

Bilag

Årshjul for hovedMED-udvalget 2019

Punkt 17: Eventuelt og evaluering af dagens møde

81.38.04-A00-1-19

Resume

Eventuelt og evaluering af dagens møde.

Indstilling

Formanden indstiller,

- at dagens møde evalueres og punkter under eventuelt behandles.

Beslutning

Fraværende: Regitse Rans, Anne Grete Nydam, Lone Rasmussen.

Der var ingen punkter under eventuelt. Under evalueringen af dagens møde fastslog hovedMED-udvalget, at rammerne for arbejdet i hovedMED-udvalget besluttet på seminar i november 2018 med mere fokus på proces og ingen formøder har understøttet et godt bæredygtigt samarbejde på mødet med stor involvering og dialog.