

# **REFERAT HovedMED-udvalget d. 07-06-2021**

**Mødedato** Mandag d. 07. juni 2021 kl. 08:00

**Mødested** Byrådssalen

## Indholdsfortegnelse

Velkomst til nye medlemmer af hovedMED-udvalget.....	3
Godkendelse af referat fra ordinært møde i hovedMED-udvalget den 11. februar 2021.....	4
Godkendelse af dagsorden samt tids - og procesplan for det ordinære møde i hovedMED-udvalget.....	5
Nyt fra Arbejdsmiljø.....	6
Seminar for hovedMED-udvalget 25+26 november 2021.....	10
Ændringer til vejledning om jubilæer, mærkedage og pension/efterløn.....	11
Oprettelse af nyt lokalMED-udvalg i Byrådssekretariatet og HR.....	13
Sammensætning af nyt LMU i Center for unge, uddannelse og rusmiddelbehandling.....	15
Oprettelse af 2 OMU'er i Sundhed, Omsorg og Handicap.....	17
Nedsættelse af lokalMED-udvalg i Udvikling, Kultur og Erhverv.....	20
Oplæg til fremtidigt LokalMED, Fagsekretariatet Sundhed, Omsorg og Handicap.....	21
Brug af bruttolønsordning til uddannelse og kurser som et personalegode.....	24
Tidlig drøftelse af god ledelse ifm. nyt ledelsesgrundlag.....	26
Personaleredegørelse 2020.....	28
Ledelsesspænd.....	30
Forslag til rammer for hjemmearbejde for det administrative område i Skanderborg Kommune.....	32
Status på COVID-19 i Skanderborg Kommune.....	34
Nyt fra chef for Byrådsbetjening og HR.....	35
Medarbejderrepræsentanterne i hovedMED-udvalget orienterer.....	36
Opgørelse over anvendelse af AKUT-midler i overenskomstperioden 1.4.18-31.3.21.....	37
Orientering om forløb Potentiale for ledelse - medarbejdere på vej mod ledelse 2021.....	39
Procedure for it-brugeroprettelse.....	41
Administrativ mødekalender 2022.....	43
Årshjul for hovedMED-udvalget 2021.....	44
Eventuelt og evaluering af det ordinære møde i hovedMED-udvalget den 7. juni 2021.....	45

## **Punkt 25: Velkomst til nye medlemmer af hovedMED-udvalget**

81.38.04-A00-2-20

### **Resume**

HovedMED-udvalget skal med dette punkt byde velkommen til nye medlemmer af hovedMED-udvalget.

### **Sagsfremstilling**

HovedMED-udvalget skal med dette punkt byde velkommen til nye medlemmer af hovedMED-udvalget.

Tina Nikolajsen er nyvalgt arbejdsmiljørepræsentant i hovedMED-udvalget og Asbjørn Friis Jensen er ny direktør og medlem af direktionen.

### **Indstilling**

Formanden indstiller,

- at hovedMED-udvalget tager orienteringen til efterretning.

### **Beslutning**

Fraværende: Anton Madsen, Mette Munk, Frederik Gammelgaard, Tina Barløse

HovedMED-udvalget tog orienteringen til efterretning

## **Punkt 26: Godkendelse af referat fra ordinært møde i hovedMED-udvalget den 11. februar 2021**

81.38.04-A00-2-20

### **Resume**

HovedMED-udvalget skal godkende referatet fra det ordinære møde i hovedMED-udvalget den 11. februar 2021 og 6. maj 2021

### **Sagsfremstilling**

HovedMED-udvalget skal godkende referatet fra det ordinære møde i hovedMED-udvalget den 11. februar 2021 og 6. maj 2021.

### **Indstilling**

Formanden indstiller,

- at hovedMED-udvalget godkender referatet fra det ordinære møde i hovedMED-udvalget den 11. februar 2021 og 6. maj 2021

### **Beslutning**

Fraværende: Anton Madsen, Mette Munk, Frederik Gammelgaard, Tina Barløse.

HovedMED-udvalget godkendte referatet fra den 11. februar 2021 samt fra den 6. maj 2021

## **Punkt 27: Godkendelse af dagsorden samt tids - og procesplan for det ordinære møde i hovedMED-udvalget den 7. juni 2021**

81.38.04-A00-2-20

### **Resume**

HovedMED-udvalget skal godkende dagsorden samt tids - og procesplan for det ordinære møde i hovedMED-udvalget den 7. juni 2021.

### **Sagsfremstilling**

HovedMED-udvalget skal godkende dagsorden samt tids - og procesplan for det ordinære møde i hovedMED-udvalget den 7. juni 2021.

Tids - og procesplan er vedlagt som bilag.

### **Indstilling**

Formanden indstiller,

- at hovedMED-udvalget godkender dagsorden samt tids - og procesplan for det ordinære møde i hovedMED-udvalget den 7. juni 2021.

### **Beslutning**

Fraværende: Anton Madsen, Mette Munk, Frederik Gammelgaard, Tina Barløse

HovedMED-udvalget godkendte dagsorden samt tids - og procesplan for mødet i hovedMED-udvalget den 7. juni 2021

### **Bilag**

Tids - og procesplan for mødet i hovedMED-udvalget 7. juni 2021

## **Punkt 28: Nyt fra Arbejdsmiljø**

87.00.10-A21-1-17

### **Resume**

HovedMED-udvalget orienteres om status på arbejdsmiljøindsatsen 1. kvartal 2021.

### **Sagsfremstilling**

Status på arbejdsmiljøindsatsen 1. kvartal 2021 indeholder følgende punkter:

1. Status arbejdstilsynet
2. Status sygefravær
3. Status indsatsen nedbringelse af arbejdsskader
4. Sundhedsordning udbud

#### **Ad. 1 Status arbejdstilsynet**

Der er pr. 20. maj 2021 givet 100 grønne, 4 gule og 3 røde smileys. De røde smileys er fordelt på 3 arbejdspladser i Børn og Unge. De gule smileys er fordelt på 3 arbejdspladser i Børn og Unge og 1 på Handicapområdet. Påbudene omhandler indeklima, kemi, tunge løft, forebyggelse af vold og undersøgelse af ulykker.

I Arbejdstilsynets nye bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø, har de samlet de vigtigste regler. Arbejdstilsynet starter en indsats mod seksuel chikane fra 3. maj 2021 i henhold til bl.a. "§ 5. Arbejdet skal i alle led planlægges, tilrettelægges og udføres således, at påvirkningerne i det psykiske arbejdsmiljø både ud fra en enkeltvis og samlet vurdering er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige på kort og lang sigt". I de næste 2 år vil arbejdstilsynet have øget fokus på at vejlede arbejdspladser i at forebygge og håndtere seksuel chikane og andre krænkende handlinger.

Byrådssekretariatet og HR udbyder et webinar i efteråret til arbejdsmiljøorganisationen om den nye bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø.

Bilag: Bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø

#### **AD. 2 Status sygefravær**

## **Sygefraværet generelt**

Sygefraværet generelt for Skanderborg Kommune udgør ultimo marts 2021 5,64 % og sammenlignet med samme periode i 2020 6,20 %. Sygefraværet har fortsat en faldende tendens i 2021 med 9 %.

Det korte sygefravær (0-30 dage) udgør fortsat lidt over halvdelen af det samlede sygefravær og har en faldende tendens fra 2018 til ultimo marts 2021. Den længerevarende sygdom (31-366 dage) er stigende i samme periode.

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

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

## Sygefraværet på Omsorgsområdet

På Omsorgsområdet udgør sygefraværet 6,42 % i perioden januar – marts 2021 og 7,94 % sammenlignet med samme periode i 2020. Sygefraværet fortsætter med at falde, svarende til 19 %.

## Sygefraværet på Handicapområdet

På Handicapområdet udgør sygefraværet 8,94 % i perioden januar – marts 2021 og 8,88 % sammenlignet med samme periode i 2020. Sygefraværet er stigende i Socialpsykiatrien og Bostederne Skanderborg.

I Landsbyen Sølund er sygefraværet faldet fra 9,69 % til 8,94 % i samme periode svarende til 7,7 %.

For Landsbyen Sølund er der udarbejdet data af sygefraværet for 2020 og 1. kvartal 2021 inkl. afskedigelser og ekskl. afskedigelser på grund af sygdom.

## Sygefravær inkl. afskedigelser

2020	8,59%
------	-------

1. kvartal 2021	8,94%
-----------------	-------

Sygefravær ekskl. afskedigelser

2020	6,87%
------	-------

1. kvartal 2021	7,07%
-----------------	-------

Data viser et mere retvisende billede af det konkrete sygefravær, når sygefraværet for afskedigede medarbejdere fratrækkes. Der pågår fortsat en indsats i et tæt samarbejde med Byrådssekretariatet og HR og Landsbyen Sølund, hvor sygefraværet gennemgås for hver enkelt boenhed for at nedbringe sygefraværet. Det må derfor forventes, at sygefraværet vil falde yderligere, når indsatsen er afsluttet. Sideløbende arbejdes der med andre tiltag, som også vil påvirke sygefraværet positivt.

Med afsæt i indsatsen på Landsbyen Sølund arbejdes der p.t. med at skabe overblikket over hvilke tiltag og handlinger, som i løbet af 2021/22 forventes implementeret til resten af organisationen.

Der er indhentet sygefraværdata fra andre kommuner med sammenlignelige institutioner som Landsbyen Sølund. De indhentede sygefraværdata viser et meget varieret billede af sygefraværet på området, og det er ikke muligt at lave direkte sammenligninger på grund af forskellige opgørelsesmetoder (sygefraværstyper, målgrupper, beregningsmodeller og data vedrørende COVID-19).

Det forventes, at der i efteråret 2021 kan leveres data fra sammenlignelige institutioner fra andre kommuner, da Targit vil blive udbygget med nye funktioner.

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

AD. 3 Status indsatsen nedbringelse af arbejdsskader

Der bliver udbudt 4 temadage i den gode anmeldelse fordelt på områderne:

- Børn & Unge
- Sundhed, Omsorg og Handicap
- De resterende områder fordeles over 2 dage

Temadagene bliver afholdt:

- 15. oktober 2021
- 3. november 2021
- 4. november 2021
- 9. november 2021

Der bliver i øjeblikket arbejdet med skadesstatistik for 2019 og 2020. På baggrund af statistikken vurderes det om temadagen, udover "den gode anmeldelse", med fordel kan indeholde andre/flere indsatser.

I forhold til indsatsen "Pas på hinanden", bliver der i Byrådssekretariat og HR udarbejdet materiale til lokalMED-udvalgene, så de kan få en god dialog omkring "Pas på hinanden".

Når vi kører på el-cykler, viser undersøgelser fra Vejdirektoratet, at hjelm alene ikke forebygger uheld. Flere andre faktorer som alder, fysisk form, cyklens opbygning mv. danner baggrund for 10 gode råd til el-cyklister, udarbejdet af Rådet for Sikker Trafik. De gode råd vil bl.a. blive en del af kampagnen.

Bilag: 10 gode råd om el-cykler

AD. 4 Sundhedsordningen udbud

Den nuværende Sundhedsordning løber frem til d. 31. maj 2022. Siden 2017 har Falck Healthcare stået for driften af Sundhedsordningen. Ordningen er af to omgange blevet forlænget med et år ad gangen. HovedMED-udvalget opfordres til at udpege 2 deltagere fra hovedMED-udvalget til at deltage i arbejdsgruppen, der skal udvælge en ny sundhedsleverandør. Tids- og procesplan for udbuddet:

Uge 4 2022: Udvalget får udleveret tilbuddene med en introduktion om, hvad der skal lægges vægt på i udvælgelsen

Uge 6 2022: Udvalget evaluerer tilbuddene og udvælger ny sundhedsleverandør

## **Indstilling**

Chef for Byrådsbetjening og HR indstiller,

- at hovedMED-udvalget tager orienteringen til efterretning
- at hovedMED-udvalget udpeger 2 repræsentanter til at deltage i arbejdsgruppen, der skal udvælge en ny sundhedsleverandør

## **Beslutning**

Fraværende: Anton Madsen, Mette Munk, Frederik Gammelgaard.

HovedMED-udvalget tog orienteringen om nyt fra Arbejdsmiljø til efterretning.

HovedMED-udvalget udpegede Anne Berggren og Lone Rasmussen til at deltage i arbejdsgruppen, der skal udvælge ny leverandør af Sundhedsordningen.

HovedMED-udvalget blev kort orienteret om igangværende indsatser, der skal understøtte nedbringelse af sygefraværet. HovedMED-udvalget bliver orienteret om indsatserne på det kommende møde i september og præsenteret for de endelige indsatser og modeller på mødet i november. HovedMED-udvalget påpeger, at der trods en tendens om et faldende sygefravær er en stigning i dagtilbudsområdet, der skal følges tæt.

I forhold til udfordringerne med rekruttering og fastholdelse peger hovedMED-udvalget på, at de understøttende indsatser i Skanderborg Kommune, f.eks. God modtagelse, 325-aftalen og Jobcentret er vigtige at få i spil i hele organisationen. HovedMED-udvalget har besluttet at sætte rekruttering og fastholdelse på som emne på det årlige seminar i hovedMED-udvalget november 2021.

## **Bilag**

Sygefravær ultimo marts 2021 - HMU

Bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø

10 gode råd om elcykler

## **Punkt 29: Seminar for hovedMED-udvalget 25+26 november 2021**

81.38.04-A00-2-20

### **Resume**

HovedMED-udvalget skal med dette punkt drøfte og beslutte, hvilke aktuelle emner, der skal dagsordensættes på det årlige seminar for hovedMED-udvalget den 25. + 26. november 2021. HovedMED-udvalget skal endvidere beslutte, hvor det planlagte seminar skal afholdes.

### **Sagsfremstilling**

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

Byrådssekretariatet og HR udarbejder på baggrund af drøftelserne i hovedMED-udvalget et forslag til program, som hovedMED-udvalget endeligt skal godkende på det ordinære møde i september 2021.

HovedMED-udvalget skal desuden beslutte, hvor det årlige seminar skal afholdes.

### **Indstilling**

Formanden indstiller,

- at hovedMED-udvalget drøfter og beslutter, hvilke aktuelle emner, der skal drøftes på det årlige seminar i hovedMED-udvalget, samt hvor det årlige seminar skal afholdes.

### **Beslutning**

Fraværende: Anton Madsen, Mette Munk, Frederik Gammelgaard, Tina Barløse.

HovedMED-udvalget besluttede, at det årlige seminar november 2021 skal afholdes på Skanderborg Park. HovedMED-udvalget besluttede også, at følgende temaer Kodeks for bæredygtigt MED-samarbejde samt Rekruttering og Fastholdelse skal dagsordensættes på seminaret.

## **Punkt 30: Ændringer til vejledning om jubilæer, mærkedage og pension/efterløn**

81.16.00-A26-1-21

### **Resume**

Med denne sag godkender hovedMED-udvalget ændringer til vejledning om jubilæer, mærkedage og pension/efterløn.

### **Sagsfremstilling**

Vejledning om jubilæer, mærkedage og pension/efterløn blev sidst ændret den 1. maj 2018, hvor hovedMED-udvalget besluttede, at markering af mærkedage skulle ske ved 5, 10, 15, 20, 30, 35 og 45 års ansættelse. Administration og indkøb af gaver i anledning af ovennævnte mærkedage sker lokalt. Det er lederen, der er ansvarlig for indkøb og overrækkelse af gaven.

Byrådssekretariatet og HR oplyser medarbejderens leder om mærkedagen 1-2 måneder inden dagen, så indkøb af gave kan planlægges.

Der kan vælges mellem tre gavetyper - blomster, vin eller chokolade (eller et miks.) - til en værdi af 150 kr.

Ved bestilling skal følgende oplyses:

- Skanderborg Kommune + navn på bestiller
- Navn på modtager
- EAN nummer 5798005720942 (på grund af central finansiering)

Butikkerne ligger inde med lykønskningkort underskrevet af borgmester og kommunaldirektør. Butikken sørger for at sætte kort ved gaven.

Gaven bestilles og afhentes i fire butikker, som Skanderborg Kommune har aftale med.

Efter at ordningen med markering af mærkedage nu har fungeret i næsten tre år foreslås følgende ændringer af hensyn til et forholdsvis højt ressourceforbrug:

- Markering af mærkedag for 5 år udgår. Der er i gennemsnit ca. 150 medarbejdere om måneden, som trækkes ud på en bruttoliste til kvalitetssikring for korrekt ansættelsesperiode. Herefter sender Løn mails ud til de arbejdspladser, som har medarbejdere med 5 års ansættelse til markering.
- Ordningen med mærkedage finansieres lokalt.
- Indkøb af gaver kan ske efter frit valg og dermed ikke i bestemte butikker, og beløbet hæves til 200 kr.

### **Indstilling**

Chef for Byrådsbetjening og HR indstiller;

- at hovedMED-udvalget godkender følgende ændringer til vejledning om jubilæer, mærkedage og pension/efterløn:

1. Markering af mærkedag for 5 år udgår
2. Ordningen med mærkedage finansieres lokalt
3. Indkøb af gaver kan ske efter frit valg og dermed ikke i bestemte butikker, og beløbet hæves til 200 kr.

## **Beslutning**

Fraværende: Anton Madsen, Mette Munk, Frederik Gammelgaard, Tina Barløse.

HovedMED-udvalget godkendte følgende ændringer til vejledning om jubilæer, mærkedage og pension/efterløn med virkning fra 1. september 2021:

- Markering af mærkedage for 5 år udegår
- Ordning med mærkedage finansieres lokalt
- Indkøb af gaver kan ske efter frit valg og dermed ikke i bestemte butikker, og beløbet hæves til 200 kr.

## **Bilag**

Jubilæum+mærkedage+og+pension-efterløn.pdf

# Punkt 31: Oprettelse af nyt lokalMED-udvalg i Byrådssekretariatet og HR

81.38.05-A00-4-21

## Resume

Med denne sag godkender hovedMED-udvalget ændret MED-struktur for Byrådssekretariatet og HR, som følger af den nye centrale administrative organisering "Klar til fremtiden".

## Sagsfremstilling

Som led i den nye administrative organisering jf. "Klar til fremtiden" er den nye enhed Byrådssekretariatet og HR nu etableret fra 1. april 2021. I den forbindelse skal der etableres et nyt lokalMED-udvalg for enheden og samtidig nedlægges de to eksisterende lokalMED-udvalg for de to stabe.

Det fremgår af LokalMEDaftalen 2021, at MED-strukturen skal til enhver tid matche ledelsesstrukturen. Det betyder, at MED-strukturen løbende tilpasses organisationsændringer.

På ledelsessiden udpeger ledelsen selv medlemmerne i lokalMED-udvalg og på medarbejdersiden skal repræsentation som udgangspunkt baseres på hovedorganisationerne. Det betyder, at medarbejderne skal være så repræsentativt dækket som muligt ud fra de overenskomstgrupper, der primært er på arbejdspladsen og dermed afspejle personalesammensætningen.

Tillidsrepræsentanter er som udgangspunkt fødte medlemmer af lokalMED-udvalg. Hvis et lokalMED-udvalg ikke kan besætte alle pladser med en tillidsrepræsentant, vælger medarbejderne en eller flere blandt medarbejderne. Hvis en faggruppe har en tillidsrepræsentant, som ikke arbejder på arbejdspladsen, har faggruppen mulighed for at vælge en medarbejderrepræsentant blandt sig.

Mindst en arbejdsmiljørepræsentant skal være medlem af lokalMED-udvalget. Arbejdsmiljørepræsentant vælges af og blandt arbejdsmiljørepræsentanterne i Byrådssekretariatet og HR.

Der skal altid være flere medarbejderrepræsentanter end ledelsesrepræsentanter.

Antallet af repræsentanter i det nye lokalMED-udvalg aftales mellem ledelsen og repræsentanter for de faglige organisationer.

Der har været kontakt til fællestillidsrepræsentant for HK og tillidsrepræsentant for DJØF for at få afklaret antal medarbejderrepræsentanter baseret på hovedorganisationerne til det nye lokalMED-udvalg.

De to nuværende lokalMED-udvalg har den 7. maj 2021 taget til efterretning at nedlægge de to udvalg og oprette et nyt lokalMED-udvalg, herunder sammensætningen efter det oplyste antal medarbejderrepræsentanter baseret på hovedorganisationerne.

Det nye lokalMED-udvalgs sammensætning er sket ud fra hensyn til ledelsesstrukturen, medarbejdersammensætningen, organisering i den nye enhed og bredde i opgavefeltet.

Udvalget består af 3 ledelsesrepræsentanter og 4 medarbejderrepræsentanter. Medarbejderrepræsentanterne er fordelt:

- 2 HK-repræsentanter (hvoraf den ene er tillidsrepræsentanten)
- 1 AC-repræsentant
- 1 Arbejdsmiljørepræsentant

Beslutninger fra behandling i de to lokalMED-udvalg er vedhæftet som bilag.

## **Indstilling**

Chef for Byrådsbetjening og HR indstiller,

- at de to lokalMED-udvalg for Byråds- og Direktionssekretariatet og HR-staben nedlægges som selvstændige lokalMED-udvalg.
- at der etableres et nyt lokalMED-udvalg for den nye enhed Byrådssekretariatet og HR.

## **Beslutning**

Fraværende: Anton Madsen, Mette Munk, Frederik Gammelgaard, Tina Barløse

HovedMED-udvalget godkendte at de to lokalMED-udvalg for Byråds- og Direktionssekretariatet og HR-staben nedlægges som selvstændige lokalMED-udvalg, og at der etableres et nyt lokalMED-udvalg for den nye enhed Byrådssekretariatet og HR.

## **Bilag**

Referat - Direktions- og Byrådssekretariatet - LMU - HMU

Referat 7. maj 2021 - LMU - HR - HMU

## **Punkt 32: Sammensætning af nyt LMU i Center for unge, uddannelse og rusmiddelbehandling**

00.15.00-A21-7-21

### **Resume**

HovedMEDudvalget skal med denne sag drøfte og godkende forslag til ny LMU-sammensætning i Center for unge, uddannelse og rusmiddelbehandling i Arbejdsmarked og Social.

### **Sagsfremstilling**

Byrådet traf den 27. november 2021 beslutning om at nedlægge Sundhedsfremmechefstillingen samt at afdelingerne, Det Kommunale Sundhedscenter og Sundhedsfremme Fælleden skulle overgå til Social, Omsorg og Handicap/SOH. Rusmiddelcentret skulle ikke overgå til SOH, men forblive i Arbejdsmarked og Social, det tidligere Beskæftigelse og Sundhed.

I Arbejdsmarked og Social blev det besluttet, at Rusmiddelcentret pr. 1. april 2021 er organisatorisk forankret i centerchefområdet, der nu hedder Center for unge, uddannelse og rusmiddelbehandling.

På baggrund af den nye organisatoriske forankring af Rusmiddelcentret i Center for unge, uddannelse og rusmiddelbehandling, er der nedsat en implementeringsgruppe bestående af leder- og medarbejderrepræsentanter fra Rusmiddelcentret og Ungecenter.

Implementeringsgruppen har den 29. april og 10. maj 2021 afholdt møder, hvor Arbejdsmiljørepræsentant fra LMU i Ungecenter og næstformand i LMU i Sundhedsfremmecenter deltog. Formålet med møderne var at drøfte ny sammensætning af LMU, således den afspejler ledelsesstrukturen i Center for unge, uddannelse og rusmiddelbehandling.

Der ønskes en bred repræsentation i LMU, da der er stor diversitet i opgaveporteføljen i Center for unge, uddannelse og rusmiddelbehandling.

Det er hensigten, at alle afdelinger er repræsenteret ved 1 afdelingsleder samt til hver tid 2 medarbejderrepræsentanter fra hvert lederområde. Medarbejderrepræsentanterne er primært tillidsvalgte og arbejdsmiljørepræsentanter.

I forbindelse med sammenlægningen er medarbejdergruppen af ansatte på HK-området blevet stor nok til at kunne vælge sin egen tillidsrepræsentant. Centerchef for unge, uddannelse og rusmiddelbehandling har forespurgt ved FTR på HK-området. FTR har informeret, at medarbejderne på HK-området ikke ønsker at vælge en repræsentant for området.

Implementeringsgruppen foreslår nedenstående sammensætning;

LMU Center for unge, uddannelse og rusmiddelbehandling

Ledelsesrepræsentanter:

- Centerchef
- 3 afdelingsledere

Medarbejderrepræsentanter, der fordeles:

- 1 repræsentant valgt fra DLF (Danmarks Lærerforening)
- 1 repræsentant valgt fra Dansk Socialrådgiverforening
- 2 arbejdsmiljørepræsentanter.

En fra hver arbejdsplads, henholdsvis Fælleden og Rusmiddelcentret

- Samt en medarbejderrepræsentant, fra hver af de afdelinger, der ikke opnår 2 medarbejderrepræsentanter i form af en af de valgte tillidsrepræsentanter og en arbejdsmiljørepræsentant

Hensigten er, at der er 6 medarbejderrepræsentanter. Skulle en afdeling ikke være repræsenteret i form af hverken en tillidsrepræsentant eller arbejdsmiljørepræsentant, vælges 2 medarbejderrepræsentanter.

MED-strukturen skal til enhver tid matche ledelsesstrukturen. Det betyder, at MED-strukturen løbende tilpasses organisationsændringer.

LMU i Ungecenter og LMU i Sundhedsfremmecentret har 21. maj 2021 godkendt ovenstående sammensætning, og at denne fremsendes til HMU.

## **Indstilling**

Centerchef for unge, uddannelse og rusmiddelbehandling indstiller at,

- HovedMEDudvalget drøfter og godkender forslag til ny LMU-sammensætning i Center for unge, uddannelse og rusmiddelbehandling

## **Beslutning**

Fraværende: Anton Madsen, Mette Munk, Frederik Gammelgaard, Tina Barløse

HovedMED-udvalget godkendte forslag til ny sammensætning af lokalMED-udvalget i Center for unge, uddannelse og rusmiddelbehandling

## **Punkt 33: Oprettelse af 2 OMU'er i Sundhed, Omsorg og Handicap**

00.16.00-P00-4-20

### **Resume**

Med denne sag skal hovedMED-udvalget godkende oprettelse og sammensætning af 2 områdeMED-udvalg i Sundhed, Omsorg og Handicap.

### **Sagsfremstilling**

I forbindelse med forhandlingerne om en ny lokal MED-aftale for Skanderborg Kommune, har både medarbejdersiden og ledersiden i OMU Ældre og Handicap givet udtryk for, at en opdeling af OMU i to nye OMU'er – et for sundhed og omsorgsområdet og et for handicap- og socialpsykiatriområdet, ville medføre et mere kvalificeret og grundigt arbejde med de emner og udfordringer der ligger indenfor OMU's mandat.

Arbejdet med etableringen af OMU'erne har stået stille i 2020. Årsagen til dette har været at man har afventet indgåelse og godkendelse af den nye MED-aftale, som det centrale grundlag for de kommende OMU'er.

Den nye lokale MED-aftale blev godkendt ultimo 2020 med ikrafttræden den 1. januar 2021.

Chef for Sundhed, Omsorg og Handicap har på den baggrund indkaldt alle faglige organisationer indenfor de 3 hovedorganisationsområder LO, FTF og AC til møde vedrørende drøftelse af sammensætningen af 2 nye OMU'er.

De repræsenterede faglige organisationer indenfor hovedorganisationerne var: FOA, 3F, Socialpædagogernes Landsforbund, Kost- og Ernæring, HK, Dansk Sygeplejeråd, Danske Fysioterapeuter, Ergoterapeutforeningen, Djøf, Dansk Magisterforening og Dansk Socialrådgiverforening.

På møde afholdt den 19. maj 2021 blev der opnået enighed om et forslag fra repræsentanter for de faglige organisationer omkring antal af medarbejderrepræsentanter i de 2 OMU'er samt fordelingen på hovedorganisationer.

OMU for handicap- og socialpsykiatriområdet sammensættes af 5 medarbejderrepræsentanter fra LO, 1 fra FTF og 1 fra AC, ialt 6 medarbejderrepræsentanter.

Desuden vælges en AMR.

Ledersiden består 4 ledere (2 kontraktholdere fra henholdsvis Sølund og Bostederne & Socialpsykiatrien, chef for Myndighed og Udvikling samt chef for Sundhed, Omsorg og Handicap).

OMU for sundhed- og omsorgsområdet sammensættes af 6 medarbejderrepræsentanter fra LO, 2 fra FTF, og 1 fra AC, ialt 9 medarbejderrepræsentanter.

Desuden vælges en AMR.

Ledersiden består af 8 ledere(4 kontraktholdere fra alle 4 plejedistrikter, 1 fra Aktivitet og Træning, 1 fra Vores Køkken, chef for Myndighed og Udvikling samt chef for Sundhed, Omsorg og Handicap).

Hensigten med denne brede ledelsesrepræsentation er at sikre, at OMU afspejler organisationen og dermed har mulighed for at inddrage perspektiver fra alle områder. Det er ligeledes hensigten, at der i forbindelse med udpegningen af medarbejderrepræsentanterne, sikres en bred repræsentation både i forhold til faggrupper og geografi.

På mødet den 19. maj 2021 blev det ligeledes aftalt, at de faglige organisationer snarest muligt sikrer udpegningen af medarbejderrepræsentanterne med henblik på at de nye OMU'er kan påbegynde arbejdet efter sommerferien, herunder udarbejdelse af forretningsorden og årshjul.

Som angivet med MED aftalens kapitel 2 skal der altid være flere medarbejderrepræsentanter end ledelsesrepræsentanter.

Det er hensigten, at OMU på ledersiden vil bestå af chefen for Sundhed, Omsorg og Handicap samt alle kontraktcheferne.

På sundheds og omsorgsområdet er dette kontraktchefer fra plejedistrikterne Galten, Ry, Hørning og Skanderborg samt Vores Køkken og Aktivitet og Træning. Med chefen for Sundhed, Omsorg og Handicap bliver der således 7 medlemmer på ledersiden.

På handicap og socialpsykiatriområdet er det kontraktchefer fra Sølund, Bostederne Skanderborg og Socialpsykiatrien. Fra 2022 vil der være en kontraktholder for et samlet kontraktholderområde bestående af Bostederne og Socialpsykiatrien. Med chefen for Sundhed, Omsorg og Handicap bliver der således 3 medlemmer på ledersiden.

Hensigten med denne brede ledelsesrepræsentation er at sikre, at OMU afspejler organisationen og dermed har mulighed for at inddrage perspektiver fra alle områder.

I den forbindelse anbefaler et samlet OMU, at I inddrager denne ambition om en bred repræsentation i jeres udpegning af medlemmer, da det vil medvirke til at sikre, at drøftelser af emner og udfordringer i videst muligt omfang er forankret ud i hele organisationen og dermed giver et solidt grundlag for inddragelse, medindflydelse og medbestemmelse.

## **Indstilling**

Chef for Sundhed, Omsorg og Handicap indstiller til hovedMED-udvalget,

- at godkende nedlæggelse af det nuværende OMU for Ældre og Handicap
- at godkende oprettelsen og sammensætningen på hovedorganisationer af 2 nye OMU'er for henholdsvis handicap- og socialpsykiatrien, og sundhed og omsorg

## **Beslutning**

Fraværende: Anton Madsen, Mette Munk, Frederik Gammelgaard, Tina Barløse

HovedMED-udvalget godkendte nedlæggelsen af det nuværende OMU for Ældre og Handicap samt oprettelsen og sammensætningen på hovedorganisationer af 2 nye OMU'er for henholdsvis Handicap - og Socialpsykiatrien samt Sundhed og Omsorg under forudsætning af en endelig enighed om de faglige organisationes udpegning af medarbejderrepræsentanterne.

## **Punkt 34: Nedsættelse af lokalMED-udvalg i Udvikling, Kultur og Erhverv**

81.38.05-A00-5-21

### **Resume**

Med denne sag godkender hovedMED-udvalget forslag til sammensætning af nyt lokalMED-udvalg for Udvikling, Kultur og Erhverv samt nedlæggelse af det tidligere lokalMED-udvalg for Kultur, Borger og Plan.

### **Sagsfremstilling**

Som følge af den nye organisering "Klar til Fremtiden" er den nye enhed 'Udvikling, Kultur og Erhverv' etableret pr. 1. maj 2021. I den forbindelse etableres der et nyt lokalMED-udvalg for enheden, og samtidig nedlægges det tidligere lokalMED for staben 'Kultur, Borger og Plan'.

Der har den 10. maj 2021 været afholdt møde i den nye enhed og der er valgt 3 medarbejderrepræsentanter og 2 ledelsesrepræsentanter til den nye lokalMED-udvalg. Der udpeges tillige en arbejdsmiljørepræsentant blandt medarbejderne.

Idet der ikke er medarbejdere i den nye enhed, som også har funktion af tillidsrepræsentant, så er der ikke tillidsrepræsentanter med i den nye enheds lokalMED-udvalg.

### **Indstilling**

Fagchefen for Udvikling, Kultur og Erhverv indstiller,

- at hovedMED-udvalget godkender sammensætningen af det nye lokalMED-udvalg for Udvikling, Kultur og Erhverv, og at det nuværende lokalMED-udvalg for Kultur, Borger og Plan nedlægges.

### **Beslutning**

Fraværende: Anton Madsen, Mette Munk, Frederik Gammelgaard, Tina Barløse

HovedMED-udvalget godkendte sammensætningen af det nye lokalMED-udvalg for Udvikling, Kultur og Erhverv, samt at det nuværende lokalMED-udvalg for Kultur, Borger og Plan nedlægges.

# **Punkt 35: Oplæg til fremtidigt LokalMED, Fagsekretariatet Sundhed, Omsorg og Handicap**

00.15.10-P35-3-20

## **Resume**

HovedMED-udvalget skal godkende forslag til sammensætning af fremtidigt LokalMED-udvalg for Sundhed, Omsorg og Handicap samt at det nuværende LokalMED-udvalg for Fagsekretariatet Ældre & Handicap nedlægges.

## **Sagsfremstilling**

### Baggrund

Pr. 1. juni 2021 samles en del af det tidligere Sundhedsfremme Fælledelen med det tidligere Fagsekretariatet Ældre & Handicap. Tilsammen udgør de det nye fagsekretariat Sundhed, Omsorg og Handicap (SOH).

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

Nærværende oplæg beskriver kort de formelle krav til MED-strukturen (her LMU) samt et oplæg til fremtidig lokalMED-udvalg i Fagsekretariatet Sundhed, Omsorg og Handicap.

### Formelle krav til MED-strukturen

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

På ledessiden udpeger ledelsen selv medlemmerne i LokalMED-udvalg.

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

Der skal altid være flere medarbejderrepræsentanter end ledelsesrepræsentanter.

Lederen er formand for lokalMED-udvalget.

Næstformanden vælges af medarbejderrepræsentanterne i MED-udvalget.

## Oplæg til fremtidigt LMU i SOH

Der etableres et lokalMED-udvalg bestående af i alt 9 medlemmer, fordelt med 3 ledelsesrepræsentanter og 6 medarbejderrepræsentanter (heraf 1 arbejdsmiljørepræsentant). Konkret foreslås følgende sammensætning af det fremtidige lokalMED-udvalg:

	Medlem af LMU	Hovedorganisation
Ledelsesrepræsentanter (3)	<ul style="list-style-type: none"><li>• Myndigheds- udviklings- og administrationschefen (formand for LMU)</li><li>• 2 afdelingsledere</li></ul>	
Medarbejderrepræsentanter (6)	<ul style="list-style-type: none"><li>• 5 tillids- eller medarbejderrepræsentanter</li><li>• Arbejdsmiljørepræsentant</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• AC inkl. ergo/fys (35 medarbejdere)</li><li>• LO (31 medarbejder)</li><li>• FTF (19 medarbejdere)</li></ul>

Det er op til de faglige organisationer at fordele de 5 pladser som tillids- eller medarbejderrepræsentanter imellem sig.

Ovenstående forslag til sammensætning er blevet drøftet/kvalificeret med næstformændene i henholdsvis lokalMED-udvalget for Fagsekretariatet Ældre & Handicap og LokalMED-udvalget for Sundhedsfremme Fælleden.

Med forslaget tilgodeses følgende:

- Medarbejderne (i alt 85) får mulighed for at være så repræsentativt dækket som muligt ud fra de overenskomstgrupper, der primært er på arbejdspladsen og vil dermed afspejle personalesammensætningen.
- LokalMED-udvalget får den rette størrelse og alle vil være repræsenteret.
- Mulighed for at alle aktuelle tillidsrepræsentanter indgår i LokalMED-udvalget.
- Formandskabet lægges hos den reelle ledelse af fagsekretariatet.

Formanden for lokalMED-udvalget indgår ligeledes i områdeMED-udvalget vedr. henholdsvis Sundhed- og Omsorgsområdet og Handicapområdet.

Både det nuværende lokalMED-udvalg for Fagsekretariatet Ældre & Handicap og det nuværende lokalMED-udvalg for Sundhedsfremme Fælleden har godkendt forslaget til sammensætning af fremtidigt lokalMED-udvalg for Sundhed, Omsorg og Handicap samt at det nuværende lokalMED-udvalg for Fagsekretariatet Ældre & Handicap nedlægges.

## Indstilling

Chef for Sundhed, Omsorg og Handicap indstiller:

- At hovedMED-udvalget godkender forslag til sammensætning af fremtidigt lokalMED-udvalg for Sundhed, Omsorg og Handicap samt at det nuværende lokalMED-udvalg for Fagsekretariatet Ældre & Handicap nedlægges.

## **Beslutning**

Fraværende: Anton Madsen, Mette Munk, Frederik Gammelgaard, Tina Barløse

HovedMED-udvalget godkendte forslag til sammensætning af fremtidigt lokalMED-udvalg for Sundhed, Omsorg og Handicap samt at det nuværende lokalMED-udvalg for Fagsekretariatet Ældre & Handicap nedlægges.

## **Bilag**

Referat af ekstraordinært LMU i Sundhedsfremmecenteret den 21. maj 2021

Referat af ekstraordinært møde i LMU d. 25. maj 2021

## **Punkt 36: Brug af bruttolønsordning til uddannelse og kurser som et personalegode.**

81.19.00-P07-1-19

### **Resume**

Med denne sag drøfter hovedMED-udvalget brug af bruttolønsordning til uddannelse og kurser som et personalegode.

### **Sagsfremstilling**

Der har gennem årene udviklet sig en praksis med at tilbyde medarbejdere bruttolønsordning til uddannelse og kurser som et personalegode.

Uddannelser og kurser finansieret som bruttolønsordning er en ordning, hvor medarbejderen mod en kontant lønnedgang, får mulighed for at deltage i uddannelser og kurser, som ellers ikke vil blive betalt af arbejdspladsen.

Denne lønnedgang vil være skattefritaget, såfremt kurset eller uddannelsen har en grad af erhvervsmæssig relevans, som ikke nødvendigvis skal være relateret til arbejdspladsen. Det er arbejdspladsen, som skal stille uddannelsen eller kurset til rådighed med en forudgående aftale om en konkret lønomlægning, som skal løbe over hele lønaftaleperioden.

#### Regler fra SKAT om bruttolønsordninger

- Aftalen skal være inden for rammerne af de gældende regler, f.eks. de overenskomster, der regulerer ansættelsen.
- Aftalen skal indebære en reel fremadrettet nedgang i ansøgers kontante løn.
- Den aftalte lønomlægning skal som udgangspunkt løbe over hele lønaftaleperioden eller som en tommelfingerregel i minimum 12 måneder.
- Det skal være arbejdsgiveren, der stiller godet til rådighed. Ansøger må altså ikke selv betale for godet og efterfølgende få refunderet udgifterne.
- Nedgangen i den kontante løn skal være et på forhånd fastsat beløb, der ikke reguleres i takt med forbruget af godet eller med de løbende omkostninger for arbejdsgiveren.
- Kursusudgifter på under kr. 6.300 kan ikke finansieres via bruttolønsordningen.
- Skattefri godtgørelse for kørsel, kost og logi er ikke omfattet af disse regler.

#### Nuværende praksis

Nuværende praksis følger kriterierne fra SKAT og der er centralt fastsat et finansieringsloft på maks. 12.000 kr. pr. modul/kursus. Løbetiden for afdrag er 12 måneder. Er kursusudgiften over 12.000 kr., skal der inden ansøgning sikres, at kursusudbyderen kan dele regningen. Der blev indført et finansieringsloft for et års tid siden på baggrund af en konkret situation, hvor en medarbejder fratræder sin stilling inden bruttolønsordningens udløb og den resterende udgift er arbejdsgiverens ansvar.

Det har været flere henvendelser, hvor der er ønske om at etablere bruttolønsordninger på mere end 12.000 kr. årligt.

HovedMED-udvalget bedes drøfte om praksis med at tilbyde medarbejdere bruttolønsordningen skal fortsætte som et personalegode og i tilfælde af at medarbejderen fratræder stillingen, finansierer arbejdspladsen selv den resterende udgift.

### **Indstilling**

Chef for Byrådsbetjening og HR indstiller,

- at hovedMED-udvalget drøfter om praksis med at tilbyde medarbejdere bruttolønsordningen skal fortsætte som et personalegode og i tilfælde af at medarbejderen fratræder stillingen, finansierer arbejdspladsen selv den resterende udgift.

## **Beslutning**

Fraværende: Anton Madsen, Mette Munk, Frederik Gammelgaard, Tina Barløse.

HovedMED-udvalget besluttede, at medarbejderne i organisationen fortsat skal tilbydes bruttolønsordning til uddannelse og kurser som personalegode. Der vil ikke være et finansieringsloft på bruttolønsordningen og den resterende udgift til betaling for aftalen tilfalder den enkelte arbejdsplads ved fratrædelse inden bruttolønsordningens udløb.

## Punkt 37: Tidlig drøftelse af god ledelse ifm. nyt ledelsesgrundlag

81.04.00-A00-1-17

### Resume

Direktionen indstiller til en tidlig drøftelse i HovedMED-udvalget af, hvad god ledelse i Skanderborg Kommune er i et MED-perspektiv. Opsamlingen af drøftelsen vil indgå i processen frem mod udarbejdelsen af et nyt ledelsesgrundlag ved et ledelsesseminar i oktober måned. Direktionen forventes at kunne godkende et nyt ledelsesgrundlag ultimo 2021.

### Sagsfremstilling

Direktionen godkendte ved møde den 27. april 2021 tids- og procesplan for udarbejdelsen af et nyt ledelsesgrundlag (vedlagt).

Ledelsesgrundlaget er et værdibaseret ledelses- og styringsredskab, som beskriver, hvad der kendetegner god ledelse i organisationen. Ledelsesgrundlaget skaber et fælles sprog for god ledelse og vil tydeliggøre forventninger til, hvordan ledere agerer i organisationen. Ledelsesgrundlaget er et af de ledelses- og styringsværktøjer, der med afsæt i Byrådets vision og personalepolitikken sætter fælles retning for organisationen. Ledelsesgrundlaget vil indgå i publikationen Ledelse- og styring. Ledelsesgrundlaget vil derudover være udgangspunkt for en sammenhængende værdikæde for ledelse. Lederrekruttering, lederintroduktion, talentudvikling, ledelsevaluering (3i1) og ledelsesudvikling tager således afsæt i ledelsesgrundlaget.

Tids- og procesplanen for udarbejdelsen af et nyt ledelsesgrundlag består af følgende trin:

- Tidlig drøftelse af ledelsesgrundlaget i Økonomiudvalget og HovedMED-udvalget i juni måned 2021. Økonomiudvalget og HovedMED-udvalget bedes drøfte, hvad der i henholdsvis et politisk perspektiv og et MED-perspektiv opfattes som god ledelse.
- Direktionen sætter hjørneflagene for ledelsesgrundlaget ved møde den 17. juni 2021 i form af ramme, struktur og formål med Ledelsesgrundlaget..
- Koncernledelsen kvalificerer ramme, struktur og formål med Ledelsesgrundlaget den 17. august 2021.
- Ledelsesgrundlaget udarbejdes på et 1½ dages seminar den 26.-27. oktober 2021 med deltagelse fra koncernledelsen, kontraktholdere m.fl. Direktionens UdviklingsSpor (DUS) præsenteres ved samme lejlighed. Ledelsesseminaret planlægges således som en udvidelse af det allerede planlagte kontraktholdermøde den 26. oktober 2021.
- Direktionen godkender Ledelsesgrundlaget november 2021.
- Ledertræf 2022 tager tematisk afsæt i det nye Ledelsesgrundlag.

HovedMED-udvalget bedes drøfte, hvad der i et MED-perspektiv opfattes som god ledelse, og hvilke opmærksomhedspunkter der kunne være ift. fortsat at udvikle god ledelse i organisationen. Opsamlingen fra drøftelsen vil indgå i det videre arbejde med at udarbejde et nyt ledelsesgrundlag.

Den ansvarlige chef-konsulent deltager under punktet og faciliterer drøftelsen.

### Indstilling

Direktionen indstiller,

- at HovedMED-udvalget drøfter, hvad god ledelse i Skanderborg Kommune er, som bidrag til arbejdet med et nyt ledelsesgrundlag for organisationen.

## **Beslutning**

Fraværende: Anton Madsen, Mette Munk, Frederik Gammelgaard, Tina Barløse

HovedMED-udvalget drøftede, hvad der i et MED-perspektiv kendetegner god ledelse, og hvilke opmærksomhedspunkter der kunne være for fortsat at udvikle god ledelse i Skanderborg Kommune. Opsamlingen fra drøftelserne vil indgå i det videre arbejde i udarbejdelsen af et nyt ledelsesgrundlag i Skanderborg Kommune.

## **Bilag**

Tids- og procesplan - Ledelsesgrundlag 5maj

## **Punkt 38: Personaleredegørelse 2020**

81.00.00-P05-1-17

### **Resume**

Med denne sag orienteres om Personaleredegørelsen 2020.

### **Sagsfremstilling**

Byrådet vedtog den 20. december 2017 en personalepolitik for Skanderborg Kommune. Som opfølgning (politikkontrol) på personalepolitikken udkommer der hvert andet år en personaleredegørelse. Personaleredegørelse 2020 er vedlagt.

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 overblik over status på personaleområdet og de personalepolitiske indsatser samt understøtter drøftelser omkring prioriteringer på området.

Personaleredegørelsen bliver udgivet i en elektronisk version på kommunens hjemmeside og annonceres på intranettet.

De ansvarlige konsulenter deltager ved mødet i HovedMED-udvalget.

### **Indstilling**

Chefen for Byrådsbetjening og HR indstiller,

- at orienteringen om Personaleredegørelsen 2020 tages til efterretning.

Sagen fremsendes til Økonomiudvalget og HovedMED-udvalget.

### **Beslutning**

Fraværende: Anton Madsen, Mette Munk, Frederik Gammelgaard, Tina Barløse

HovedMED-udvalget tog orienteringen om Personaleredegørelsen 2020 til efterretning.

Beslutning fra Økonomiudvalget, 19. maj 2021, pkt. 155:

Fraværende: Anne Heeager

Økonomiudvalget vedtog

- at tage orienteringen om Personaleredegørelsen 2020 til efterretning.

Beslutning fra Direktionen, 11. maj 2021, pkt. 114:

Direktionen vedtog,

- at direktionen arbejder videre med personaleredegørelsen ud fra et strategisk sigte.

Direktionen vedtog at indstille,

- at orienteringen om Personaleredegørelsen 2020 tages til efterretning.

Sagen fremsendes til Økonomiudvalget og HovedMED-udvalget.

## **Bilag**

Personaleredegørelse 2020

# Punkt 39: Ledelsesspænd

00.01.00-A00-35-21

## Resume

Direktionen har med Klar til fremtiden igangsat en dialog omkring ledelsesspænd i organisationen med henblik på, at der er det rette ledelsesspænd i alle lederstillinger. Til hovedMED-udvalgets orientering er der vedlagt proces- og tidsplan. Derudover er vedlagt udkast til et dialogværktøj til de lokale drøftelser omkring ledelsesspænd.

## Sagsfremstilling

Direktionen igangsætter med Klar til fremtiden og DUS 2021 en proces i organisationen med henblik på at få drøftet, hvad der er et passende ledelsesspænd for det enkelte ledelsesområde. Der er udarbejdet en retningslinje for dialogen omkring ledelsesspænd i tråd med Personalepolitikens strategispor God ledelse og Bæredygtig arbejdskultur. Retningslinjen indeholder en række principper for arbejdet med at afstemme ledelsesspændet i organisationen og et dialogværktøj til processen.

### Principper for ledelsesspænd i Skanderborg Kommune

God ledelse gør en forskel. Som præsenteret i Klar til fremtiden, skal ledelsesspændet for den enkelte chef/leder derfor være afstemt, så der gives reel mulighed for at udvikle de opgaver, man har ansvaret for og understøtte dem, man er leder for. Men ledelsesspændet er meget mere end et tal. Derfor skal ledelsesspændet tage afsæt i tre overordnede principper for ledelsesspændet i Skanderborg Kommune og være afstemt ift. en række ledelsesmæssige faktorer, som præsenteret i et dialogværktøj.

### Principperne for ledelsesspænd i Skanderborg Kommune:

1.

Det rette ledelsesspænd er mere end et tal. En lang række faktorer indgår i vurderingen af hvad der er det rette ledelsesspænd inden for et konkret ledelsesområde.

2.

Alle ledere har personaleansvar og økonomiansvar

3.

Drøftelsen og vurderingen af det rette ledelsesspænd sker lokalt og indgår i dialogen med fagchef og Direktion.

### Processen

Arbejdet med ledelsesspænd indgår i DUS og den efterfølgende kontrakt- og aftaleproces. Retningslinje for en dialog om ledelsesspænd, der indeholder overstående principper og et dialogværktøj udarbejdes med involvering af kontrakt Holdere og koncernledelse, hvorefter den godkendes i Direktionen. Drøftelsen og vurderingen af det rette ledelsesspænd sker således lokalt og indgår i dialogen med fagchef og Direktionen.

Til HMU's orientering er der vedlagt proces- og tidsplan samt principper for ledelsesspændet. Derudover er vedlagt udkast til et dialogværktøj til de lokale drøftelser omkring ledelsesspænd. Principper og plan for det videre arbejde forventes afstemt på kontrakt Holderdagen i juni 2021.

## **Indstilling**

Formanden indstiller,

- at hovedMED-udvalget tager orienteringen til efterretning.

## **Beslutning**

Fraværende: Anton Madsen, Mette Munk, Frederik Gammelgaard, Tina Barløse

HovedMED-udvalget tog orienteringen til efterretning.

## **Bilag**

Tids- og procesplan - Ledelsesspænd HMU

Ledelsesspændet er mere end et tal - retningslinje og dialogværktøj

# Punkt 40: Forslag til rammer for hjemmearbejde for det administrative område i Skanderborg Kommune

14.00.00-A00-9-20

## Resume

Med denne sag drøfter og godkender hovedMED-udvalget forslag til rammer for hjemmearbejde for det administrative område, udarbejdet med afsæt i erfaringerne fra COVID-19 tiden.

## Sagsfremstilling

Koncernledelsen har i flere omgange drøftet de erfaringerne fra COVID19 tiden, som organisationen har fået i forhold til opgaveløsningen på driftsområderne og herunder på det administrative område. Det har givet anledning til, at der nu er udarbejdet et forslag til rammer for hjemmearbejde for det administrative område.

Forslag til rammer for hjemmearbejde for det administrative område i Skanderborg Kommune

Hjemmearbejde er med erfaringerne fra COVID-19 kommet for at blive, og i mange tilfælde kan hjemmearbejde bidrage positivt til løsningen af arbejdsopgaverne.

Arbejdsstedet er udgangspunktet for, hvor opgaveløsningen sker – hjemmearbejde er en aftale mellem leder og medarbejder med udgangspunkt i opgaven. Hvis der er tale om fast hjemmearbejde, forudsætter det, at der er indgået aftale med den faglige organisation og Skanderborg Kommune for det pågældende overenskomstområde.

Hjemmearbejde er et redskab til løsning af arbejdsopgaverne og ikke en rettighed – det har også en værdi, at man møder hinanden på arbejde (fysisk).

Medarbejderne skal ledelsesmæssigt understøttes, så de arbejder med og er opmærksomme på de fysiske muligheder og begrænsninger, der er på deres arbejdsplads i forhold til den opgave, der skal løses.

I vurderingen af, hvilke opgaver der egner sig til hjemmearbejde skal der være ledelsesmæssigt fokus på sammenhængende og afledte opgaver. Det er vigtigt at se ud over den enkelte opgave og have blik for helheden i den samlede opgaveløsning.

Det er også en del af opgaven at understøtte kulturforstærkerne. Den del skal indtænkes i overvejelsen om brugen af hjemmearbejde. Samskabelse handler om tilgængelighed, men ikke nødvendigvis fysisk tilgængelighed – man kan sagtens være tilgængelig, selvom man arbejder hjemmefra.

Det er en ledelsesmæssig opgave at være opmærksom på, at videndeling mellem medarbejdere sikres ved øget hjemmearbejde. Medarbejder skal vide, at der også kan søges ledelse, når man arbejder hjemmefra.

Hjemmearbejde kan tænkes ind i relation til fremtidens arbejdsplads, hvor det kan være redskab til yderligere fleksibilitet, øgede rekrutteringsmuligheder samt understøttelse af Work/Life balance.

De almindelige regler for flex gælder også ved hjemmearbejde.

Arbejds miljøet (fysisk/psykisk) skal fortsat understøttes ledelsesmæssigt. Dette sker i samtale mellem leder og medarbejder.

Det kan være en god ide at drøfte brug af hjemmearbejde i det lokale MED-udvalg.

Hvis hjemmearbejde forekommer fast mere end 1 dag om ugen skal der udarbejdes en APV. Ønsker man at lave aftale om fast hjemmearbejde skal Byrådssekretariatet og HR kontaktes for nærmere information om regler og krav.

Man kan også læse mere på Arbejdstilsynets hjemmeside i forhold til regler og vejledninger om hjemmearbejde.

[Arbejdstilsynets vejledning omkring hjemmearbejde](#)

Rammeaftale om tele- og hjemmearbejde er vedhæftet.

## **Indstilling**

Chef for Byrådsbetjening og HR indstiller,

- hovedMED-udvalget drøfter og godkender forslag til rammer for hjemmearbejde for det administrative område, udarbejdet med afsæt i erfaringerne fra COVID-19 tiden.

## **Beslutning**

Fraværende: Anton Madsen, Mette Munk, Frederik Gammelgaard, Tina Barløse.

HovedMED-udvalget godkendte forslag til rammer for hjemmearbejdet for det administrative område.

## **Bilag**

Rammeaftale om tele- og hjemmearbejde.pdf

# Punkt 41: Status på COVID-19 i Skanderborg Kommune

81.38.04-A00-2-20

## Resume

HovedMED-udvalget skal med dette punkt orienteres om status på COVID-19 i Skanderborg Kommune

## Sagsfremstilling

Direktør Lone Rasmussen orienterer om status på COVID-19 i Skanderborg Kommune samt status på indsatsplanlægningen i fagområderne.

## Indstilling

Formanden indstiller,

- at hovedMED-udvalget tager orienteringen til efterretning.

## Beslutning

Fraværende: Anton Madsen, Mette Munk, Frederik Gammelgaard, Tina Barløse.

Direktør Lone Rasmussen orienterede om, at der bliver skruet ned på kapaciteten af testkapaciteti forlængelse af vaccinationesraten stiger. Pr. 1. august 2021 lægger Skanderborg Kommune ikke længere lokaler til rådighed til testkapacitet. Der er stadig i stigning i smitteudviklingen i Skanderborg Kommune. Det er ikke en alamerende stigning, men den bliver fulgt tæt. Skoleområdet er stadig underlagt massiv testning. Skoleområdet tilbyder ikke test i sommerferien, men der skal bruges den officielle testkapacitet. Smitteopsporingen er opgraderet nationalt, så det bliver også nedgraderet lokalt. Der er ikke krav om coronapas for at møde ind på arbejde. Ved fysisk fremmøde er der stadig en anbefaling om at blive testet jævnligt.

Kontraktholderne på skole- og dagtilbudsområdet gav udtryk for nogle uhensigtsmæssigheder i den kompensation, der er givet til dækning af merudgifterne i forbindelse med COVID-19. Det drejer sig dels om, at der ikke gives fuld kompensation og dels, at der er en oplevelse af, at skoler og daginstitutioner med balanceret økonomi ikke bliver kompenseret. Direktør Asbjørn Friis Jensen gav en kort redegørelse for baggrunden for den valgte model, som blandt andet hænger sammen med, at det ikke forventes, at staten giver yderligere kompensation til kommunerne for merudgifterne i 2020. Kontraktholderkredsen bliver orienteret om begrundelse for den udmeldte beslutning.

## **Punkt 42: Nyt fra chef for Byrådsbetjening og HR**

81.38.04-A00-2-20

### **Resume**

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

### **Sagsfremstilling**

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

Punktet er fast punkt på dagsordenen.

### **Indstilling**

Chef for Byrådsbetjening og HR indstiller,

- at hovedMED-udvalget tager orienteringen til efterretning.

### **Beslutning**

Fraværende: Anton Madsen, Mette Munk, Frederik Gammelgaard, Tina Barløse

Der var ingen emner til orientering under dette punkt.

## **Punkt 43: Medarbejderrepræsentanterne i hovedMED-udvalget orienterer**

81.38.04-A00-2-20

### **Resume**

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

### **Sagsfremstilling**

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

Punktet er fast punkt på dagordenen.

### **Indstilling**

Næstformanden i hovedMED-udvalget indstiller,

- at hovedMED-udvalget tager orienteringen til efterretning.

### **Beslutning**

Fraværende: Anton Madsen, Mette Munk, Frederik Gammelgaard, Tina Barløse

Medarbejderrepræsentanterne i hovedMED-udvalget orienterede om, at der fortsat er flere områder, der er presset grundet COVID-19, økonomi, rekruttering og fastholdelse, overbelægning mv. Medarbejderrepræsentanterne retter derfor en opmærksomhed på omfanget af centrale indsatser, der sendes til implementering i MED-organisationen. Fremadrettet skal det afvejes, hvilke indsatser der sendes til behandling henholdsvis i lokalMED-udvalgene og områdeMED-udvalgene.

# Punkt 44: Opgørelse over anvendelse af AKUT-midler i overenskomstperioden 1.4.18-31.3.21

81.38.08-P08-55355-08

## Resume

Med denne sag orienteres hovedMED-udvalget om anvendelse af lokalt afsatte AKUT-midler til lokale aktiviteter for tillidsrepræsentanter for perioden 1. april 2018 - 31. marts 2021.

## Sagsfremstilling

Forhandlingsfællesskabet og Kommunernes Landsforening har aftalt at afsætte et årligt bidrag til lokale formål i kommunerne til tillidsrepræsentanterne. AKUT-midlerne anvendes efter aftale i hovedMED-udvalget.

Den lokale pulje kan anvendes til lokale aktiviteter for tillidsrepræsentanter:

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

Der skal ved udgangen af overenskomstperioden indsendes regnskab til de centrale parter over anvendelse af de midler, der er afsat i overenskomstperioden. På grund af COVID-19 har parterne besluttet at udvide perioden med kalenderåret 2021, hvor lokale afsatte AKUT-midler fra OK-18 perioden kan anvendes.

Midlerne er anvendt til konferencer om udvikling af TRIO-samarbejdet og temadage om samarbejde og arbejdsfællesskaber, der understøtter kerneopgaven.

Senere i 2021 vil hovedMED-udvalget drøfte aktiviteter til udmøntning af nye midler for OK-21 perioden.

## Økonomi

I OK-18 perioden har puljen ialt været på 297.184 kr. og der er forbrugt 259.106 kr. på lokale aktiviteter. Restbeløbet på 38.078 kr. er overført til 2021 til brug for afvikling af temadage om samarbejde og arbejdsfællesskaber, der understøtter kerneopgaven.

## Indstilling

Chef for Byrådsbetjening og HR indstiller,

- at hovedMED-udvalget tager orientering om anvendelse af lokalt afsatte AKUT-midler til lokale aktiviteter for tillidsrepræsentanter for perioden 1. april 2018 - 31. marts 2021 til efterretning.

## Beslutning

Fraværende: Anton Madsen, Mette Munk, Frederik Gammelgaard, Tina Barløse

HovedMED-udvalget tog orientering om anvendelse af lokalt afsatte AKUT-midler til lokale aktiviteter for tillidsrepræsentanter for perioden 1. april 2018 - 31. marts 2021 til efterretning.

Der kommer en sag på et kommende møde i 2021 om anvendelse af AKUT-midler for ny overenskomstperiode.

# Punkt 45: Orientering om forløb Potentiale for ledelse - medarbejdere på vej mod ledelse 2021

81.00.00-G20-2-18

## Resume

HovedMED-udvalget skal orienteres om forløbet Potentiale for ledelse - medarbejdere på vej mod ledelse 2021, som er udbudt til Skanderborg Kommune.

## Sagsfremstilling

I Skanderborg Kommune er vi ambitiøse i forhold til ledelse. For at løfte ansvaret for at fylde ledelsesrummet ud, skal vi forholde os reflekterende til ledelse og tale med hinanden om ledelse. Ledelse er noget vi skaber sammen. Skanderborg Kommune ønsker at bidrage med at udvikle dygtige ledere til den offentlige sektor og tilbyde medarbejdere et kompetenceudviklingsforløb målrettet ledelse.

Derfor tilbyder vi nu for 4. gang forløbet Potentiale for ledelse – medarbejdere på vej mod ledelse rettet mod medarbejdere, der har potentialet, lysten og interessen for at blive afklaret på, om de skal blive ledere.

Potentiale for ledelse – medarbejdere på vej mod ledelse 2021 er et udviklingsforløb, hvor deltagerne får mulighed for at afklare, om de skal gå fra at være medarbejdere til at være leder af medarbejder. Formålet med forløbet er at styrke den enkelte deltagers selvindsigt og handlekompetencer i lederrollen. Forløbet har også til hensigt at forbedre samspillet mellem de personlige egenskaber og de vilkår i den politiske og værdimæssige ramme, der kendetegner ledelse i den offentlige sektor – herunder Skanderborg Kommune. Det overordnede mål med forløbet er at udvikle ledelseskompeterer for at kunne agere som offentlig leder.

Forløbet er udviklet i et samarbejde med VIA og der kan være 20 deltagere.

Forløbet er finansieret med centrale midler. Dog skal den enkelte arbejdsplads påregne udgifter til kørsel, vikardækning mv. Den enkelte medarbejder skal ansøge Den Kommunale Kompetencefond, som giver støtte til efter og videruddannelse. Hvis der opnås støtte, vil den tilfalde Skanderborg Kommunes centrale uddannelsespulje.

Bilag:

Detaljeret beskrivelse af forløbet Potentiale for Ledelse - medarbejdere på vej mod ledelse 2021

Informationsbrev om Potentiale for Ledelse - medarbejdere på vej mod ledelse 2021

Oversigt over Potentiale for Ledelse - medarbejdere på vej mod ledelse 2021

## Indstilling

Chef for Byrådsbetjening og HR indstiller,

- at hovedMED-udvalget tager orienteringen til efterretning.

## Beslutning

Fraværende: Anton Madsen, Mette Munk, Frederik Gammelgaard, Tina Barløse

HovedMED-udvalget tog orienteringen til efterretning.

## **Bilag**

Informationsbrev om forløbet Potentiale for ledelse - medarbejdere på vej mod ledelse 2021

Detaljeret beskrivelse af forløbet Potentiale for ledelse - medarbejdere på vej mod ledelse 2021

Oversigt over forløbet Potentiale for ledelse - medarbejdere på vej mod ledelse 2021

# Punkt 46: Procedure for it-brugeroprettelse

85.11.06-P20-10-21

## Resume

HovedMED-udvalget skal orienteres om Informationssikkerhedsgruppens beslutning om valg af metode til medarbejderidentifikation forud for it-brugeroprettelse, der skal indføres i Skanderborg Kommune.

## Sagsfremstilling

En ny national standard fra Digitaliseringsstyrelsen medfører, at der skal indføres en ny procedure for entydigt at identificere medarbejdere og eksterne samarbejdspartnere (f.eks. konsulenter), før de oprettes som it-brugere på kommunens netværk.

Inden udgangen af 2021 skal Skanderborg Kommune efterleve National Standard for Identiteters Sikringsniveauer (NSIS). Formålet med NSIS-standarden er på tværs af den offentlige sektor at skabe en fælles ramme for tillid til, at den enkelte it-bruger er den person, som vedkommende udgiver sig for at være. Derved højnes sikkerhedsniveauet omkring brugeres adgang til netværk og data.

Implementeringen af NSIS stiller skærpede krav til proceduren for it-brugeroprettelse, idet kommunen skal efterleve et sikkerhedsniveau, der afspejler, at vi behandler følsomme personoplysninger.

## Metodevalg

Der findes to metoder til at verificere medarbejdernes identitet på tilstrækkeligt højt niveau:

1. Fremvisning af nationalt anerkendt foto- eller biometrisk dokumentation - f.eks. pas eller kørekort
2. Anvendelse af personligt elektronisk ID - NemID/MitID

De to valg indebærer forskellige implikationer:

1) Pas/kørekort skal fremvises ved medarbejderens personlige fremmøde, og samtidig kræver det en certificering af de medarbejdere, der skal håndtere disse dokumenter til personidentificering. I dag har kun Borgerservice denne certificering. Hvis 7-9-13 Servicedesk skal certificeres tilsvarende kræves en årlig revision. Nyt password må desuden kun udleveres direkte til brugeren via e-boks. Samme procedure skal følges, hvis der senere bliver behov for at nulstille medarbejderens password.

2) Med NemID/MitID kan medarbejderen selv gennemføre identificering ved første logon og eventuel senere nulstilling af password gennem en selvbetjeningsløsning, der ikke direkte involverer 7-9-13 Servicedesk.

It/Digitalisering og Forretningsudvikling har brug for, at Informationssikkerhedsgruppen træffer en principiel beslutning om valg af identificeringsmetode for medarbejdere og eksterne samarbejdspartnere.

## **Indstilling**

Chefen for Økonomi, Digitalisering og Indkøb indstiller,

- at Skanderborg Kommune benytter personligt elektronisk ID som identificeringsmetode til it-brugere

## **Beslutning**

Fraværende: Anton Madsen, Mette Munk, Frederik Gammelgaard, Tina Barløse

HovedMED-udvalget tog orienteringen til efterretning.

## **Punkt 47: Administrativ mødekalender 2022**

81.38.04-A00-2-20

### **Resume**

HovedMED-udvalget skal med denne sag orienteres om udkast til politisk og administrativ mødekalender 2022.

### **Sagsfremstilling**

HovedMED-udvalget skal orienteres om det udkast, der ligger til den politiske og administrative mødekalender 2022.

Den politiske og administrative mødekalender bliver endeligt godkendt i Økonomiudvalget den 16. juni 2021 og i Byrådet den 23. juni 2021.

Sekretær for hovedMED-udvalg indkalder hovedMED-udvalget til møder mv. efter endelig godkendelse.

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

### **Indstilling**

Formanden indstiller,

- at hovedMED-udvalget tager orienteringen til efterretning.

### **Beslutning**

Fraværende: Anton Madsen, Mette Munk, Frederik Gammelgaard, Tina Barløse

HovedMED-udvalget tog orienteringen til efterretning.

### **Bilag**

Udkast til politisk og administrativ mødekalender for 2022

## **Punkt 48: Årshjul for hovedMED-udvalget 2021**

81.38.04-A00-2-20

### **Resume**

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

### **Sagsfremstilling**

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

Punktet er et fast punkt på dagsordenen.

Årshjul 2021 er vedhæftet som bilag.

### **Indstilling**

Formanden indstiller,

- at hovedMED-udvalget tager orienteringen til efterretning.

### **Beslutning**

Fraværende: Anton Madsen, Mette Munk, Frederik Gammelgaard, Tina Barløse

HovedMED-udvalget tog orienteringen til efterretning.

### **Bilag**

Årshjul for hovedMED-udvalget 2021 juni 2021

## **Punkt 49: Eventuelt og evaluering af det ordinære møde i hovedMED-udvalget den 7. juni 2021**

81.38.04-A00-2-20

### **Resume**

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

### **Sagsfremstilling**

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

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

### **Indstilling**

Formanden indstiller,

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

### **Beslutning**

Fraværende: Anton Madsen, Mette Munk, Frederik Gammelgaard, Tina Barløse

HovedMED-udvalget evaluerede dagens møder. Der var ingen punkter under eventuelt.

### **Bilag**

Kodeks for bæredygtigt MED-samarbejde