

REFERAT HovedMED-udvalget d. 15-06-2020

Mødedato Mandag d. 15. juni 2020 kl. 12:00

Mødested Byrådssalen

Indholdsfortegnelse

Velkomst til nye medlemmer i hovedMED-udvalget.....	3
Godkendelse af referat fra det ordinære møde i hovedMED-udvalget den 20. februar og 17. marts 2020.....	4
Godkendelse af dagsorden samt tids - og procesplan for det ordinære møde i hovedMED-udvalget den 4. juni 2020.....	5
Nyt fra Arbejdsmiljø.....	6
Dialog med Økonomiudvalget.....	10
Tværgående indsatser for at styrke MED - og TRIO samarbejdet.....	11
Seminar for hovedMED-udvalget den 19.+20. november 2020.....	12
Orientering om ændret budgetprocedure for Budget 2021 – 2025.....	13
Ny vejledning om tjenestefrihed med og uden løn.....	15
Kommende evaluering af trivsel, fysisk og psykisk APV samt ledelse.....	16
Nyt fra koncernechef for HR-staben.....	19
Medarbejderrepræsentanterne i hovedMED-udvalget orienterer.....	20
Orientering om model til tværgående samarbejde.....	21
Tilpasning af barselsudligningsordning med virkning fra 2021.....	22
Administrativ møde kalender 2021.....	24
Årshjul for hovedMED-udvalget 2020.....	25
Eventuelt og evaluering af det ordinære møde i hovedMED-udvalget den 4. juni 2020.....	26

Punkt 24: Velkomst til nye medlemmer i hovedMED-udvalget

81.38.04-A00-1-20

Resume

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

Sagsfremstilling

Skanderborg Kommune har pr. 1. maj 2020 fået ny kommunaldirektør og dermed ny formand i hovedMED-udvalget Lars Clement.

Medarbejderrepræsentant Åse Porup er trådt ud af hovedMED-udvalget. I stedet indtræder Ann Minet Andersen, som er fællestillidsrepræsentant for socialpædagogerne.

HovedMED-udvalget skal med dette punkt præsenteres for den ny kommunaldirektør og formand i hovedMED-udvalget samt ny medarbejderrepræsentant.

Indstilling

Formanden indstiller,

- at hovedMED-udvalget tager orienteringen til efterretning.

Beslutning

Fraværende: Anton Madsen, Mette Munk.

HovedMED-udvalget tog orienteringen til efterretning.

Punkt 25: Godkendelse af referat fra det ordinære møde i hovedMED-udvalget den 20. februar og 17. marts 2020

81.38.04-A00-1-20

Resume

HovedMED-udvalget skal godkende referatet fra det ordinære møde den 20. februar 2020 og det ekstraordinære møde den 17. marts 2020.

Sagsfremstilling

HovedMED-udvalget skal med dette punkt godkende referatet fra det ordinære møde den 20. februar 2020 og det ekstraordinære møde den 17. marts 2020.

Indstilling

Formanden indstiller,

- at referatet fra det ordinære møde i hovedMED-udvalget den 22. februar 2020 og det ekstraordinære møde den 17. marts 2020 godkendes.

Beslutning

Fraværende: Anton Madsen, Mette Munk.

HovedMED-udvalget godkendte referatet fra den 17. marts 2020 uden kommentarer.

HovedMED-udvalget godkendte referatet fra den 20. februar 2020 med en kommentar fra medarbejdersiden om, at beslutningen vedrørende punkt 8 Evaluering af ledelse, trivsel og APV 2021 ikke var klar og tydelig.

Punkt 26: Godkendelse af dagsorden samt tids - og procesplan for det ordinære møde i hovedMED-udvalget den 15. juni 2020

81.38.04-A00-1-20

Resume

HovedMED-udvalget skal godkende dagsorden samt tids - og procesplan for det ordinære møde den 15. juni 2020.

Sagsfremstilling

HovedMED-udvalget skal godkende dagsorden samt tids - og procesplan for det ordinære møde den 15. juni 2020.

Tids - og procesplanen er vedhæftet som bilag.

Indstilling

Formanden indstiller,

- at hovedMED-udvalget godkender dagsorden samt tids - og procesplan for det ordinære møde den 15. juni 2020.

Beslutning

Fraværende: Anton Madsen, Mette Munk.

HovedMED-udvalget godkente dagsorden samt tids - og procesplan for det ordinære møde den 15. juni 2020.

Bilag

Tids - og procesplan for mødet i hovedMED-udvalget den 15. juni 2020

Punkt 27: Nyt fra Arbejdsmiljø

87.00.10-A21-1-17

Resume

HovedMED-udvalget orienteres om status på arbejdsmiljøindsatsen 1. kvartal 2020.

Sagsfremstilling

Status på arbejdsmiljøindsatsen 1. kvartal 2020 indeholder følgende punkter:

1. Kemisk risikovurdering
2. Arbejdstilsynet igen på fuldt blus
3. Sundhedsklinikken
4. Status sygefravær

Ad. 1 Kemisk risikovurdering

I forbindelse med at der i disse tider står håndsprit mange steder på alle arbejdspladser, skal man være opmærksom på, at der skal laves kemisk risikovurdering, da sprit har en fare-afmærkning. Der kan hentes hjælp til dette på Intranettet

Ad. 2 Arbejdstilsynet på fuldt blus

Alle Arbejdstilsynets tilsynsførende vil fra den 8. juni 2020 igen føre tilsyn med arbejdspladserne i alle brancher. Det betyder flere tilsynsførende på landevejene, og der vil igen blive ført tilsyn med alle typer af arbejdsmiljøproblemer. Arbejdstilsynet vil dog fortsat tage et særligt hensyn til hospitals- og plejesektoren, som på grund af coronasituationen er underlagt helt særlige arbejdsbetingelser. I disse sektorer sættes der ind med målrettet tilsyn med primært fokus på forebyggelse af smittespredning og ulykker.

Udvidelsen af Arbejdstilsynets tilsynsindsats fra den 8. juni 2020 betyder:

- At alle tilsynsførende igen fører tilsyn
- At der føres grundtilsyn i alle brancher, dog med undtagelse af hospitals- og plejesektoren
- At der i hospitals- og plejesektoren føres målrettede tilsyn med primært fokus på forebyggelse af ulykker og smitterisiko, samt alvorlige ulykker og klager
- At der på alle tilsyn er fokus på forebyggelse af coronasmitte
- At Arbejdstilsynet fortsat kører på alvorlige ulykker og klager i alle brancher
- At Arbejdstilsynets Call Center fortsat vil vejlede om arbejdsmiljø og forebyggelse af coronasmitte.

Ad. 3 Sundhedsklinikken

Sundhedsklinikken lukkede ned den 11. marts 2020 grundet COVID-19. Fra 3. april 2020 blev det muligt at modtage fysioterapi gennem videokonsultation. Fra den 29. april 2020 var det igen muligt at modtage fysioterapi i Sundhedsklinikken på Danmarksvej. I opstartsfasen blev der åbnet med 8 timer pr. uge. Hen over de næste måneder blev

der i takt med efterspørgslen åbnet mere op. Fra den 8. juni 2020 er der åbnet op svarende til 1½ medarbejder. Der holdes løbende driftsstatusmøder og reguleres timeantal efter behov.

Booking vil foregå telefonisk til efter sommerferien eller til det efter retningslinjer fra Sundhedsstyrelsen er muligt at åbne op for online booking igen. Det er ikke muligt p.t. at få kiropraktisk behandling i Sundhedsklinikken. Istedet kan der henvises til kiropraktor i Århus kongrescenter, hvor Falck har en klinik.

Motionsfaciliteterne er lukket indtil videre efter de udmeldinger, der er kommet via genåbningsaftalerne og Sundhedsstyrelsen retningslinjer.

Ad. 4 Status sygefravær

Sygefraværet generelt

Sygefraværet i Skanderborg Kommune er ultimo april 2020 på 5,60 % og var på 6,50 % i samme periode i 2019.

Af de aktuelle tal fra TARGIT fremgår det, at sygefraværet på de enkelte aftale- og kontraktstyrede enheder hovedsagelig viser en faldende tendens i forhold til samme periode i 2019. Sygefraværet på de enkelte aftale- og kontraktstyrede enheder fremgår af vedlagte bilag ”HMU-rapport april 2020”.

Det korte sygefravær (0-30 dage) ultimo april 2020 udgør 60,04% og er faldende sammenlignet med de sidste tre år. Fraværprocenterne viser en mindre stigning for varighedsperioder med mere end 30 dages sygefravær.

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

COVID-19 relateret fravær fremgår af følgende oversigt.

	Sygefravær i dage			COVID19 fravær i kalenderdage			COVID19 fraværs andel af sygefravær		
	marts	april	maj	marts	april	maj	marts	april	maj
Skoleområdet	1.518	979	1.088	141	109	7	9,3%	11,1%	0,6%
Dagtilbudsområdet	927	634	714	81	158	29	8,7%	24,9%	4,1%
Ældre	1.453	858	742	585	152	11	40,3%	17,7%	1,5%
Handicap	1.550	1.051	745	210	63	14	13,5%	6,0%	1,9%
Øvrige	1.470	737	498	47	36	1	3,2%	4,9%	0,2%
	6.918	4.259	3.787	1064	518	62	15,4%	12,2%	1,6%

Bemærk: COVID19 fraværet er opgjort i kalenderdage, mens fraværet er opgjort i planlagte fremmededage. Dvs. at COVID19 fraværet alt andet lige er for højt når det sammenlignes med de planlagte fremmededage, som anvendes til sygefraværsopgørelsen.

I forbindelse med COVID-19 har flere ledere efterspurgt hjælp til håndtering af sygemeldinger, som er relateret til medarbejderes smittebekymring. HR-staben får flere henvendelser fra ledere vedrørende hjælp til kvalificering af udfyldelse af Mulighedserklæringer.

Sygefraværet på Ældreområdet

På Ældreområdet udgør sygefraværet 7,5% for de seneste 12 måneder (maj 2019 – april 2020), svarende til 13.051 sygefraværsdage - omregnet til 49,7 fuldtidsstillinger. Korttidssygefraværet i 2020 for de første 4 måneder udgør 50 % af det samlede sygefravær.

I perioden januar til april 2020 udgør sygefraværet 7,30% og med et sygefravær på 8,89% i samme periode i 2019. Sygefraværet i 2020 viser et markant fald i forhold til samme periode i 2019. Tilsvarende viser tallene for sygefravær de seneste 12 måneder et fald til 7,54% og med et sygefravær på 8,10% for samme periode fra maj 2018 til april 2019.

Samtlige plejedistrikter har nedbragt deres sygefravær i de første 4 måneder af 2020 i forhold til samme periode i 2019. Især Plejedistrikt Galten har en væsentlig reduktion af sygefraværet fra 11,32% til 6,72% i nævnte periode.

Status på implementering af forandringen tidlig sygefraværsindsats i Ældreområdet

Der er udarbejdet en ny model for en særlig tidlig indsats i sygedagpengesager, hvor Skanderborg Kommune er arbejdsgiver. Status på sagstal siden opstart af indsatsen er følgende:

- 44 sager i alt fra Ældreområdet siden forandringens opstart i marts/april 2019
- 10 sager er kommet ind tidligt i forløbet ved direkte kontakt fra teamleder til jobcenteret.
- Der har været afholdt trepartssamtaler med medarbejder, leder og sagsbehandler i jobcenteret i 19 sager.

På grund af COVID-19 har dele af arbejdet med forandringen været sat i stå. Bl.a. blev nogle opfølgingsmøder mellem jobcenter og kontrakt Holdere ikke afholdt, og yderligere planlagte tiltag til at styrke opmærksomheden på den nye indsatsmodel på Ældreområdet er endnu ikke gennemført. Der er behov for at gøre sig yderligere erfaringer med indsatsmodellen, inden den kan evalueres med henblik på en vurdering af potentialet i at udbrede den til andre områder.

Sygefraværet på Handicapområdet

På Handicapområdet udgør sygefraværet 7,7% for de seneste 12 måneder (maj 2019 - april 2020), svarende til 12.883 sygefraværsdage - omregnet til 49,7 fuldtidsstillinger. Korttidssygefraværet i 2020 har for de første 4 måneder udgjort 56 % af det samlede sygefravær.

I perioden januar til april 2020 udgør sygefraværet 8,50% og med et sygefravær på 7,85% i samme periode i 2019. Sygefraværet i 2020 viser en stigning i forhold til samme periode i 2019. Tilsvarende viser tallene for sygefravær de seneste 12 måneder (maj 2019 – april 2020) en stigning til 7,70% og med 7,08% for samme periode i maj 2018 – april 2019.

Landsbyen Sølund har et stigende sygefravær. Sygefraværet for Landsbyen Sølund har i perioden januar – april 2020 været på 9,34% og med 8,56% i samme periode i 2019.

Landsbyen Sølund har et stort fokus på at arbejde målrettet og systematisk med at nedbringe sygefraværet. De har søgt midler gennem Beskæftigelsesministeriet fra puljen ”Sygefravær på offentlige arbejdspladser” til denne indsats, som vil løbe over flere år.

Økonomiudvalget har den 19. maj 2020 besluttet, at der skal udarbejdes forslag til nye forandringer for en øget indsats for at reducere sygefravær - herunder især sygefraværet på ældre- og handicapområdet. Der arbejdes med at forandringen bl.a. vil omfatte Sølunds målrettede indsats med at nedbringe sygefraværet.

For Socialpsykiatrien har sygefraværet har i perioden januar – april 2020 været 7,86% og med 6,06% i samme periode i 2019.

Bilag:

- HMU-rapport - april 2020
- Sygefraværsrapport Ældreområdet april 2020
- Sygefraværsrapport Handicapområdet april 2020

Indstilling

Koncernchef for HR indstiller,

- at HovedMED-udvalget tager orienteringen til efterretning.

Beslutning

Fraværende: Anton Madsen, Mette Munk.

Arbejdsmiljøkoordinator Tina Barløse orienterede om, at motionsfaciliteterne igen er åbne efter COVID-19. HovedMED-udvalget opfordrede til at oplyse i organisationen, at der også findes udendørs træningsfaciliteter, som kan benyttes.

Sygefraværsstatistikkerne viser, at sygefraværet på både Ældre - og Handicapområdet er opgjort til samme antal fuldtidsstillinger - 49,7. Det undersøges nærmere af HR-staben. Det er undersøgt i forbindelse med udarbejdelse af referatet, og de oplyste tal for antal fuldtidsstillinger er korrekte.

HovedMED-udvalget er positiv overfor, at der i organisationen bliver arbejdet med at nedbringe sygefraværet gennem forskellige tiltag. F.eks. indenfor Ældre- Handicapområdet, hvor der arbejdes med flere politiske forandringer.

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

Bilag

HMU-rapport - april 2020.pdf

Ældreområdet 25 maj 2020.pdf

Handicapområdet 25 maj 2020.pdf

Punkt 28: Dialog med Økonomiudvalget

81.38.04-A00-1-20

Resume

HovedMED-udvalget skal med dette punkt drøfte dagsorden til dialogen med Økonomiudvalget den 18. juni.

Sagsfremstilling

HovedMED-udvalget planlagde på det ordinære møde den 20. februar en dagsorden til det kommende dialogmøde med Økonomiudvalget i marts 2020. Den udarbejdede dagsorden er vedhæftet som bilag.

Grundet COVID-19 har det ikke været muligt at afholde mødet med Økonomiudvalget i marts 2020.

Dialogen med Økonomiudvalget er flyttet til den 18. juni 2020. HovedMED-udvalget skal med dette punkt kvalificere den udarbejdede dagsorden.

Indstilling

Formanden indstiller,

- at hovedMED-udvalget kvalificerer dagsorden til dialogmødet med Økonomiudvalget den 18. juni 2020.

Beslutning

Fraværende: Anton Madsen, Mette Munk.

HovedMED-udvalget kvalificerede dagsorden til dialogmødet med Økonomiudvalget den 18. juni 2020. HovedMED-udvalget besluttede, at de emner der på det ordinære møde i februar 2020 blev dagsordenssat til det udskudte møde med Økonomiudvalget i marts 2020 stadig er aktuelle.

Bilag

Dagsorden til dialogmøde med Økonomiudvalget 2020

Punkt 29: Tværgående indsatser for at styrke MED - og TRIO samarbejdet

81.38.04-A00-1-20

Resume

HovedMED-udvalget skal med dette punkt kvalificere udkastet til en tværgående indsats for at styrke MED- og TRIOsamarbejdet.

Sagsfremstilling

På mødet den 20. februar 2020 drøftede hovedMED-udvalget indsatser for at styrke MED – og TRIO samarbejdet i Skanderborg Kommune.

HovedMED-udvalget kom med en række input til både styrkelsen af samarbejdet i lokalMED-udvalget og i TRIO samt det tværgående samarbejde mellem TRIO og lokalMED-udvalget.

Et gennemgående tema i inputs fra hovedMED-udvalget var snitfladerne mellem TRIO og lokalMED-udvalget. På baggrund heraf forslår HR-staben, at medlemmerne fra lokalMED-udvalg og TRIO tilbydes en temadag (klippekort), med dette emne.

Temadagen vil blive afholdt med interne undervisere. Temadagen vil blive en veksling mellem teori om henholdsvis TRIO og MED-udvalgsarbejdet samt mulighed for at arbejde med konkrete handlingsplaner for at styrke det fremtidige samarbejde. Undervisningen vil blive suppleret med konkrete eksempler fra organisationen, der har arbejdet med at styrke samarbejdet mellem TRIO og MED-udvalget.

Temadagene vil blive udbudt i efteråret 2020 samt i 2021.

Indstilling

Koncernchefen for HR-staben indstiller,

- at hovedMED-udvalget kvalificerer forslag til indsats for at styrke MED – og TRIO samarbejdet.

Beslutning

Fraværende: Anton Madsen, Mette Munk.

HovedMED-udvalget bakker op om forslaget om fortsat at sætte fokus på at styrke MED - og TRIO samarbejdet og ønsket om en gensidig forventning til samarbejdet. HovedMED-udvalget understreger, at både MED-udvalget og TRIO skal deltage i temadagen for at få klare fremadrettede rammer for samarbejdet og snitfladerne.

Punkt 30: Seminar for hovedMED-udvalget den 19.+20. november 2020

81.38.04-A00-1-20

Resume

HovedMED-udvalget skal med dette punkt drøfte og beslutte hvilke aktuelle emner, der skal dagsordensættes på det årlige seminar for hovedMED-udvalget den 19.+20. november 2020.

Sagsfremstilling

HovedMED-udvalget skal på dag 1 på det årlige seminar den 19. + 20. november 2020 drøfte et eller flere aktuelle emner, der er på dagsordenen i Skanderborg Kommune.

HR-staben udarbejder et forslag til et program på baggrund af drøftelserne og input fra hovedMED-udvalget, som hovedMED-udvalget endeligt kvalificerer på det ordinære møde i september 2020.

HovedMED-udvalget bedes også komme med forslag til lokationer for afholdelse af det årlige seminar.

Indstilling

Kocernchef for HR indstiller,

- at hovedMED-udvalget drøfter og beslutter, hvilke emner der skal dagsordensættes på dag 1 på det årlige seminar den 19. + 20. november 2020.

Beslutning

Fraværende: Anton Madsen, Mette Munk.

HovedMED-udvalget kom med input til aktuelle emner for det kommende seminar i november 2020. Det overordnede tema for seminaret er at få skabt et fælles billede af hvilke udfordringer Skanderborg Kommune står over for. HR-staben præsenterer på det ordinære møde september 2020 et forslag til program.

Punkt 31: Orientering om ændret budgetprocedure for Budget 2021 – 2025

00.30.10-S55-46-19

Resume

Med denne sag orienteres HovedMED-udvalget om ændret budgetprocedure for Budget 2021 – 2025.

Sagsfremstilling

HovedMEDudvalget er orienteret om ændret budgetprocedure for Budget 2021-2025 (via mail). Budgetproceduren er blevet udskudt, da det ikke er muligt at udarbejde et Handlekatalog til Budget 2021 parallelt med håndtering af nedlukning og genåbning på grund af COVID-19. Endvidere er Byrådets budgetseminar den 23. marts 2020 aflyst på grund af COVID-19.

Der er nu udarbejdet en ny tidsplan, hvor proces med at få inddraget MED-organisationen er indarbejdet på trods af, at det er en intensiv proces, som forløber hen over sommerferien.

Der er sendt mail ud til alle formænd for de lokale MED-udvalg om den nye tidsplan med henblik på at få indkaldt til møder.

Den nye tidsplan er:

- 18 juni 2020: Byrådets Budgetseminar, hvor bl.a. behovet for økonomisk råderum drøftes
- 19. juni 2020: Møde i Koncernledelsen, hvor bl.a. Handlekatalogets økonomisk omfang fastlægges
- Uge 26 og uge 27: Involvering af MED (OMU/LMU), hvor ideer til handlekataloget drøftes. Den enkelte koncernchef melder beskrivelse af proces, som kan være forskellig fra område til område
- Uge 28 til 31: Der udarbejdes konkrete forslag til Handlekataloget
- Uge 31 og 32: Forslag til Handlekataloget kvalitetssikres i LMUérne
- Uge 33: Tilretning, evt. udarbejdelse af nye forslag og endelig koordinering i Koncernledelsen
- Uge 34: Handlekataloget afleveres til Byrådet

Indstilling

Formanden indstiller,

- at orientering om ændret budgetprocedure for Budget 2021 – 2025 tages til efterretning

Beslutning

Fraværende: Anton Madsen, Mette Munk.

Formand Lars Clement orienterede om, at tidsplan for budgetprocedure for Budget 2021-2025 er blevet ændret på grund af bl.a. COVID-19 og manglende afklaring af udligningsreformen. MED-organisationen involveres forsat i processen men i et intensivt forløb.

Den enkelte koncernchef udmelder processen for det enkelte fagområde, da der vil være variation for de forskellige fagområder. Dialogprocessen skal efterfølgende evalueres i koncernledelsen og orienteres om i hovedMED-udvalget.

Punkt 32: Ny vejledning om tjenestefrihed med og uden løn

81.38.04-A00-1-20

Resume

Med denne sag orienteres HovedMED-udvalget om en ny vejledning til personalepolitikken om tjenestefrihed med og uden løn.

Sagsfremstilling

På baggrund af henvendelser til HR-staben om, hvordan medarbejderne er stillet i forhold til frihed til lægebesøg, ved børns indlæggelser mv. er der udarbejdet en vejledning til personalepolitikken om tjenestefrihed med og uden løn.

Vejledningen er udarbejdet med afsæt i Funktionærloven, de kommunale overenskomster og aftale om fravær af familiemæssige årsager.

Vejledningen vil blive lagt ud på Intranettet og fulgt op med en mail til alle ledere.

Indstilling

Koncernchef for HR indstiller,

- at hovedMED-udvalget tager orientering om ny vejledning til personalepolitikken om tjenestefrihed med og uden løn til efterretning.

Beslutning

Fraværende: Anton Madsen, Mette Munk.

HovedMED-udvalget godkendte den nye vejledning om tjenestefrihed med og uden løn. Der var enkelte spørgsmål til vejledningen, som undersøges, inden den bliver lagt på Intranettet. Der sendes orienteringsmail til alle ledere.

Bilag

Vejledning i tjenestefrihed

Punkt 33: Kommende evaluering af trivsel, fysisk og psykisk APV samt ledelse

00.01.10-A00-1-20

Resume

Med dette punkt skal det nuværende afsæt for den kommende evaluering i 2021 af ledelse, trivsel og fysisk og psykisk APV kvalificeres af hovedMED-udvalget.

Sagsfremstilling

På baggrund af aftalerne i Trepartsaftalen og Arbejdsmiljølovgivningen skal der hvert 3. år gennemføres evaluering af ledelse, trivsel og APV. Denne evaluering gennemføres i Skanderborg Kommune i 2021, da der tidligere er gennemført 311 evalueringer i henholdsvis 2015 og 2018 og fysisk APV i 2017.

I Skanderborg Kommune prioriteres der en bæredygtig arbejdskultur, der tager afsæt i god ledelse, trivsel og det fysiske og psykiske arbejdsmiljø (APV). Den kommende evaluering tager afsæt i Byrådets vision Mennesker møder Mennesker, hvor kerneopgaven er omdrejningspunktet for en god arbejds – og samarbejdskultur på alle arbejdspladser. Evalueringen vil derfor også afspejle fokus i vores personalepolitik, DUS og ledelsesgrundlaget.

Rammerne har været drøftet i henholdsvis koncernledelsen, hovedMED-udvalget og den nedsatte sparringsgruppe.

Hovedpointerne fra drøftelserne har været

- MED-organisationen (hovedMED-udvalget, områdeMED-udvalget og lokaleMED-udvalgene) skal være et vigtigt omdrejningspunkt
- Evalueringerne skal tage afsæt i dialog og spørgeskema og metode og tidspunkt skal være fleksibelt
- Evalueringerne er understøttet af en god proces og beskrivende materiale til gennemførelse før- under og efter.
- Der bliver fokus på at tydeliggøre roller, ansvar og de etiske spilleregler i evalueringen for at sikre et tillidsfuldt miljø omkring evalueringen
- Der skabes tillidsfyldte rammer for en god opfølgning, der fører til konkrete handleplaner i Safetynet

Udarbejdelsen af konceptet for den kommende evaluering i 2021 er forankret i HR-staben, der i samarbejde med blandt andet Arbejdsmiljøcentret og sparringsgruppen udvikler rammerne for den kommende evaluering.

Den 7. maj 2020 præsenterede HR-staben de nuværende rammer for sparringsgruppen. På baggrund af drøftelserne her blev der enighed om at præsentere rammerne for hovedMED-udvalget på det kommende ordinære møde den 15. juni 2020 med henblik på en yderligere kvalificering. På det ordinære møde bliver hovedMED-udvalget dels præsenteret for de nuværende rammer for den kommende evaluering og dels bedt om at kvalificere konceptet med en drøftelse af følgende spørgsmål.

•

Anonymitet kan/skal og hvordan sikres det i dialogen?

-

Hvordan sikrer vi tryghed i processen?

-

Udvælgelse af arbejdspladser til afprøvelse i pilotprojekter?

-

Hvad skal der ske, hvis der er uenighed i lokalMED-udvalget om valg af metode mv.?

Spørgsmålene i den kommende evaluering i 2021 uanset valg om indsamling af data via dialog eller spørgeskema vil tage afsæt i:

- Arbejdsmiljølovgivningen
- NFA (det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø)
- Det midlertidige ledelsesgrundlag.

Da processen med at udarbejde et nyt ledelsesgrundlag er sat på pause på grund af dialogen om Skanderborgmodellens grundpiller, er der udarbejdet et midlertidig ledelsesgrundlaget, som tager afsæt i det nuværende ledelsesgrundlags vigtigste og relevante ledelsestemaer (lederprofilerne) og ledelsestemaer anno 2020. Det midlertidige ledelsesgrundlag er vedhæftet som bilag.

Rammerne for den kommende evaluering vil blive præsenteret i hovedMED-udvalget den 15. juni 2020, Koncernledelsen den 16. juni 2020 og Direktionen den 17. juni 2020.

Indstilling

Koncernchef for HR indstiller,

- at hovedMED-udvalget kvalificerer rammerne for den kommende evaluering af trivsel, fysisk og psykisk APV samt ledelse.

Beslutning

Fraværende: Anton Madsen, Mette Munk.

HovedMED-udvalget besluttede, at den kommende dialogbaseret evaluering af trivsel, ledelse og fysisk og psykisk APV har 3 forskellige metoder til indsamling af data, inden der skal afholdes et samlet dialogmøde med hele arbejdspladsen, hvor der skal fastlægges indsatsområder og handleplaner. Kortlægningen af data vil tage afsæt i centralt fastlagte temaer, som er specifikt udarbejdet til hver af de 3 evalueringer. Det er den enkelte arbejdsplads/lokalMED-udvalg der beslutter, hvilken af de 3 metoder til indsamling af data, der skal benyttes. Der vil blive udarbejdet materiale, som beskriver hele processen. Der vil også blive afholdt temadage, som klæder arbejdspladsen og lokalMED-udvalget på til processen.

Medarbejdersiden i hovedMEDudvalget udtrykte en stor bekymring og opmærksomhed rettet mod de arbejdspladser, hvor den rent dialogbaserede evaluering kan være en udfordring i forhold til at få en retvisende indsamling af udsagn til bearbejdning. Er der ikke fuld enighed i LMU om indsamlingsmetode, skal der anvendes spørgeskema. Hvis bare et LMU-medlem ønsker skriftlig spørgeskemaundersøgelse, skal der anvendes spørgeskema. Det er vigtigt, at der ikke opstår en kultur, som italesætter arbejdspladser, der bruger spørgeskema som værende dårligere andre.

HovedMED-udvalget lagde vægt på, at HR-staben understøtter før, under og efter for de arbejdspladser, der har behov for sparring eller hjælp til processen. Det blev besluttet, at konceptet for den kommende evaluering skal afprøves i nogle pilotprojekter i efteråret 2020.

Medarbejdersiden i hovedMED-udvalget spurgte også ind til, hvordan svære emner som chikane og mobning skal håndteres i en dialogbaseret evaluering. HR-staben vil indbygge proces omkring dette i materialet.

Endelig blev det besluttet, at der vil ske en opfølgning på evalueringerne i både i HMU og Koncernledelsen.

AC kunne ikke tilslutte sig den foreslåede model, hvor det enkelte LMU vælger dataindsamlingsmetode (dialog eller spørgeskema). AC er bekymrede for om forslaget giver et retvisende billede af trivslen i Skanderborg Kommune. AC ønsker at fastholde en anonym spørgeskemaundersøgelse, som kan danne baggrund for dialog og give vigtige input til fremtidige indsatser. AC ser gerne at der arbejdes på at gøre spørgeskemaet mere brugervenligt og evt. at målingerne gennemføres oftere end hvert 3. år så der løbende arbejdes med arbejdsmiljø og opfølgning.

Bilag

Det midlertidige ledelsesgrundlag

Punkt 34: Nyt fra koncernchef for HR-staben

81.38.04-A00-1-20

Resume

Koncernchef for HR-staben Runa Brøchner orienterer om aktuelle emner.

Sagsfremstilling

Koncernchef for HR-staben Runa Brøchner orienterer om aktuelle emner.

Punktet er et fast punkt på dagsordenen.

Indstilling

Koncernchef for HR indstiller,

- at hovedMED-udvalget tager orienteringen til efterretning.

Beslutning

Fraværende: Anton Madsen, Mette Munk.

Koncernchef for HR Runa Brøchner orienterede om, at forhandlingen af ny MED-aftale vil blive genoptaget med første møde den 25. juni 2020.

Punkt 35: Medarbejderrepræsentanterne i hovedMED-udvalget orienterer

81.38.04-A00-1-20

Resume

Medarbejderrrepræsentanterne i hovedMED-udvalget orienterer med dette punkt om aktuelle emner.

Sagsfremstilling

På formødet med formand og næstformand i hovedMED-udvalget om dagsorden til det kommende ordinære møde i hovedMED-udvalget blev det besluttet, at punktet omkring medarbejderrepræsentanterne i hovedMED-udvalget orienterer blev sat på dagsorden og fremadrettet skal være et fast punkt på dagsordenen.

Indstilling

Næstformanden indstiller,

- at hovedMED-udvalget tager orienteringen til efterretning.

Beslutning

Fraværende: Anton Madsen, Mette Munk.

Medarbejderne i hovedMED-udvalget orienterede om vigtigheden af, at de tidligt bliver inddraget i processer omkring f.eks ansættelser/midlertidige ansættelser, så der bliver lavet de rigtige aftaler fra starten.

Punkt 36: Orientering om model til tværgående samarbejde

81.00.00-A26-1-20

Resume

HovedMED-udvalget skal i dette punkt orienteres om status for den tværgående samarbejdsfisk - en model udviklet til at arbejde med tværgående opgaver og indsatser i hele organisationen.

Sagsfremstilling

På baggrund af et organisatorisk ønske om at styrke de tværgående samarbejdsprocesser, er der i efteråret 2020 i samarbejde med en arbejdsgruppe med repræsentanter fra alle fagområder, blevet udviklet en generel model, som kan understøtte det tværgående samarbejde.

Modellen blev i efteråret 2019 præsenteret for hovedMED-udvalget, som kom med feedback til det videre arbejde. Modellen er lavet som en interaktiv fisk, som i sig selv giver overblik over processen, men som også rummer uddybende bilag, hvis der er behov for mere viden og inspiration.

Modellen ligger nu tilgængelig på medarbejderportalen og er sendt ud til arbejdsgruppen, som er blevet opfordret til at afprøve den og give tilbagemeldinger om deres erfaringer. I efteråret 2020 vil organisationen blive inviteret til et fyraftensmøde, hvor modellen præsenteres som et værktøj til at understøtte de tværgående samarbejdsprocesser.

Modellen kan ses på dette link

https://skbkom.sharepoint.com/:b:/g/EbXcsuZV6JVPim1QTdAD33YBLrZ1io_vxLONcJsPaHe-ew?e=46fNFb

Indstilling

Koncernchef for HR indstiller,

- at hovedMED-udvalget tager orienteringen til efterretning.

Beslutning

Fraværende: Anton Madsen, Mette Munk.

HovedMED-udvalget tog orienteringen til efterretning.

Punkt 37: Tilpasning af barselsudligningsordning med virkning fra 2021

81.00.00-A26-2-16

Resume

HovedMED-udvalget skal med dette punkt orienteres om Direktionens beslutning vedrørende model til anvendelse for at håndtere merforbruget på barselspuljen herunder indfasningsperioden

Sagsfremstilling

Ved 1. budgetopfølgning 2019 blev puljen varigt forøget med 4,4 mio. kr. svarende til, at barselspuljen nu udgør 1,12 % af de samlede lønbudgetter mod tidligere 0,9 %.

Beslutningen om at regulere budgetterne hos alle kontrakt- og aftaleholdere blev truffet på direktionsmødet 31. oktober 2018. Det blev samtidig besluttet at revurdere barselspuljen årligt i forbindelse med tilblivelsen af det tekniske budget.

På baggrund af regnskab 2019 og 2. budgetopfølgning 2020 kan det konstateres, at der er behov for yderligere tilpasning fra 2021 og frem. Det fremgår af tabellen nedenfor.

Tabel 1: Mer/mindreforbrug barselspuljen 2017-2024

(1.000 kr.)	2017	2018	2019	2020 – estimat	2021 - estimat	2022 - estimat	2023 - estimat	2024 - estimat
Mer/mindreforbrug	-452	-4.816	-1.555	-1.900	-1.900	-2.500	-3.200	-3.600
Overført fra tidligere år	4.678	4.226	-590	-2.145	-4.045	-5.945	-8.445	-11.645
Total	4.226	-590	-2.145	-4.045	-5.945	-8.445	-11.645	-15.245

Udgifterne er steget ud over det, der blev estimeret i forbindelse med direktionsbeslutningen i efteråret 2018. Der forventes således aktuelt et årligt merforbrug på 1,9 mio. kr. i 2020 og 2021. Herefter forventes et merforbrug stigende til 3,6 mio. kr. i 2024.

Stigningen fra 2022 afspejler den forventede demografiske udvikling i antallet af 0-årige, jf. befolkningsprognosen.

Administrationen har udarbejdet tre modeller til at skabe balance i budgettet, herunder indfasningsperioden. Modellerne er beskrevet i vedhæftet bilag.

Overordnet set er der tale om følgende 3 modeller:

- Model 1: Sænkning af udligningssatsen fra de nuværende 100 procent
- Model 2: Stigning i den præmie, som alle arbejdspladser skal betale til barselspuljen
- Model 3: Udligningssatsen sænkes samtidig med, at der sker en præmiestigning i form af budgetregulering hos alle kontrakt- og ftaleholdere (kombimodel)

Modeller og deres konsekvenser er beskrevet i vedhæftede bilag.

Indstilling

Koncernchefen for HR indstiller,

- at hovedMED-udvalget taget orienteringen til efterretning.

Beslutning

Fraværende: Anton Madsen, Mette Munk.

HovedMED-udvalget tog orienteringen til efterretning.

Direktionen, 26. maj 2020, pkt. 117:

Direktionen vedtog,

- at merforbruget på barselspuljen håndteres via model 2, hvor der sker en stigning i den præmie, som alle arbejdspladser skal betale til barselspuljen med en fast regulering på samlet 4 mio. kr, som indføres løbende over forventeligt en treårig periode
- at dagsordenspunktet om tilpasning af barselsudligning sendes til orientering i HovedMEDudvalget (HMU).

Bilag

Ændring af satsen for barselsudligning fra 2021 - Direktionen

Punkt 38: Administrativ møde kalender 2021

81.38.04-A00-1-20

Resume

HovedMED-udvalget skal med dette punkt orienteres om den administrative mødekalender for 2021.

Sagsfremstilling

Direktions - og koncernledelsesmøder og seminarar, hovedMED-udvalget møder og seminar samt kontraktholdermøder og ledertræf mv. fastlægges i en årlig mødekalender.

Den administrative mødekalender bliver endeligt godkendt i Byrådet den 24. juni 2020.

Sekretæren for hovedMED-udvalget vil efter den endelige godkendelse af de administrative mødekalender 2021 indkalde hovedMED-udvalget til ordinære møder og seminar i 2021.

Udkast til den administrative mødekalender 2021 er vedlagt som bilag.

Indstilling

Formanden indstiller,

- at hovedMED-udvalget tager orienteringen til efterretning.

Beslutning

Fraværende: Anton Madsen, Mette Munk.

HovedMED-udvalget tog orienteringen til efterretning.

Bilag

Forslag til Politisk og adm mødekalender 2021

Punkt 39: Årshjul for hovedMED-udvalget 2020

81.38.04-A00-1-20

Resume

HovedMED-udvalget orienteres med dette punkt om årshjul for hovedMED-udvalget 2020.

Sagsfremstilling

HovedMED-udvalget skal med dette punkt orienteres om årshjul for hovedMED-udvalget 2020.

Punktet er et fast punkt på dagsordenen.

Årshjul 2020 er vedhæftet som bilag.

Indstilling

Formanden indstiller,

- at hovedMED-udvalget tager orienteringen til efterretning.

Beslutning

Fraværende: Anton Madsen, Mette Munk.

HovedMED-udvalget tog orienteringen til efterretning.

Bilag

Årshjul for hovedMED-udvalget 2020

Punkt 40: Eventuelt og evaluering af det ordinære møde i hovedMED-udvalget den 4. juni 2020

81.38.04-A00-1-20

Resume

HovedMED-udvalget skal med dette punkt drøfte emner under eventuelt og evaluere det ordinære møde den 4. juni 2020.

Sagsfremstilling

HovedMED-udvalget drøfter under dette punkt emner under eventuelt og evaluerer det ordinære møde den 4. juni 2020.

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.

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

Bilag

Kodeks for bæredygtigt MED-samarbejde