

REFERAT HovedMED-udvalget d. 01-06-2016

Mødedato Onsdag d. 01. juni 2016 kl. 09:00

Mødested Konferencsalen

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af referat fra den 9. februar 2016.....	3
Godkendelse af dagsorden for det aktuelle møde.....	4
Nyt om arbejdsmiljø.....	5
Strategi for mangfoldighed.....	7
Elevområdet i Skanderborg Kommune.....	9
Analyse af MED-organisationen i Skanderborg Kommune.....	10
MED-organisation Fælleden.....	12
HovedMEDudvalgets 24 timers seminar den 2. og 3. november 2016.....	15
Feriefonden - forslag om opkrævning af betaling for administration.....	16
Lokal løndannelse.....	17
Retningslinjer for inddragelse af MED-organisationen i forbindelse med udlicitering og udbud af o	18
Retningslinjer for drøftelse af større rationaliserings- og omstillingsprojekte.....	20
Rammer for sundhedsordningen i forbindelse med udbud.....	22
Præsentation af Guiden Strategisk Rekruttering.....	24
Forslag til forløbet Potentiale for Ledelse.....	26
HR-chefen orienterer.....	29
Eventuelt til aktuelle møde.....	30

Punkt 12: Godkendelse af referat fra den 9. februar 2016

81.38.04-A00-1-16

Beslutning

Fraværende: Anton Madsen, Åse Dyrholm Porup, Bent Eriksen (suppleant Frank Larsen deltog), Elisabeth Skousen (suppleant Gitte Frich Hansen deltog).

HovedMEDudvalget godkendte referatet fra den 9. februar 2016.

Punkt 13: Godkendelse af dagsorden for det aktuelle møde

81.38.04-A00-1-16

Beslutning

Fraværende: Anton Madsen, Åse Dyrholm Porup, Bent Eriksen (suppleant Frank Larsen deltog), Elisabeth Skousen (suppleant Gitte Frich Hansen deltog).

HovedMEDudvalget godkendte dagsordenen til dagens møde.

Formanden ønskede HovedMEDudvalgets stillingtagen til emner til Dialogmødet med Økonomiudvalget den 15. juni 2016.

Der var enighed om følgende temaer:

- Involvering af MED-udvalgene i forbindelse med forandringsprocesser
- Relevante initiativer i forhold til Økonomiudvalgets ønske om en mangfoldighedsstrategi

Punkt 14: Nyt om arbejdsmiljø

81.38.04-A00-1-16

Resume

Orientering om status på arbejdsmiljøindsatsen

Sagsfremstilling

I nærværende dagsordenspunkt orienteres om

1. Samarbejdet med Arbejdstilsynet
2. Indsatsen for nedbringelse af sygefravær
3. Fysisk APV
4. Offererstatningsloven

Samarbejdet med Arbejdstilsynet

Skanderborg Kommunes arbejdspladser har medio maj 2016 modtaget 150 grønne smileys, 3 gule smileys og 1 rød smiley

Baggrunden for tildelingen af smileys fremgår af vedlagte "Arbejdsmiljøreddegørelse 1. kvartal 2016"

Indsatsen for nedbringelse af sygefravær

Udviklingen i sygefraværet viser et svagt fald i fraværet, når man ser på totalen for hele Skanderborg Kommune. Dette gøres sig både gældende ved sammenligning imellem 1. kvartal 2015 med 1. kvartal 2016. Og ligeledes ved en sammenligning af perioden maj 2015 til april 2016, med perioden maj 2014 til april 2015

Der henvises yderligere til "Arbejdsmiljøreddegørelse 1. kvartal 2016".

Fysisk APV

De lokale MEDudvalg er i marts 2016 blevet orienteret om planen for implementering af det nye system til gennemførelse af fysisk APV "Safetynet". Se vedlagte bilag "Information om APV 2016".

Ved udgangen af maj 2016 er alle arbejdsmiljøgrupper og tilhørende medarbejdere oprettet i "Safetynet" og HR-arbejdsmiljø er ved at designe spørgerammer.

Offererstatningsloven

HovedMEDudvalgets vejledning om politianmeldelse af krænkende adfærd blev drøftet og godkendt på udvalgets ordinære møde den 9. februar 2016, og sidenhen udsendt til arbejdspladserne.

I forbindelse med drøftelsen af vejledningen, blev det oplyst fra KL, at Justitsministeriet i samarbejde med parterne var på vej med en vejledning, som sidenhen skulle afløse Skanderborg Kommunes vejledning.

Justitsministeriet har udsendt "Vejledning om offererstatning i sager om forbrydelser mod plejepersonale, pædagoger, socialpædagoger, lærere og andre personalegrupper med særlige støtte- og omsorgsfunktioner mv". den 27. april 2016.

Vejledningen fra Justitsministeriet afløser herefter Skanderborg Kommunes vejledning. Justitsministeriets vejledning kan hentes på medarbejdetportalen.

<http://medarbejderportalen/ansat-a-aa/arbejdsmiljoe/pa/avt/Sider/default.aspx>

Sundhed

Dagsordenspunktet har ingen umiddelbare konsekvenser i rammer af sundhedsfremmeindsatsen

Beslutning

Fraværende: Anton Madsen, Åse Dyrholm Porup, Bent Eriksen (suppleant Frank Larsen deltog), Elisabeth Skousen (suppleant Gitte Frich Hansen deltog).

Offererstatningsloven

Det anbefales at læse Justitsministeriets vejledning. Den er god og let læselig.

Fysisk arbejdsmiljø - "Safetynet"

HovedMEDudvalget efterlyste undervisningsdage inden sommerferien. Det bliver meldt ud inden sommerferien.

HovedMEDudvalget tog orienteringen til efterretning.

Bilag

Arbejdsmiljøredøgørelse 1. kvartal 2016

Punkt 15: Strategi for mangfoldighed

81.36.00-G01-2028-16

Resume

Denne sag tager afsæt i beslutning i Økonomiudvalget den 20. januar 2016 om at der i regi af personalepolitikken om med involvering af HovedMEDudvalg arbejdes videre med fastlæggelse af en strategi for mangfoldighed.

Sagsfremstilling

På mødet den 20. januar 2016 blev Økonomiudvalget præsenteret for udvalgte personaledata med fokus på mangfoldighed. Udvalget drøftede temaet mangfoldighed som et personalepolitisk tema set i sammenhæng med udvalgte personaledata fra Targit og som opfølgning på Ligestillingsredegørelsen 2015.

Mangfoldighed er en af de seks kommunale værdier personalepolitikken bygger på, og følgende fremgår af personalepolitikken:

”MANGFOLDIGHED

- *Din og min forskellighed er fællesskabets styrke*
- *Vi anerkender, at fælles mål kan nås på flere måder*
- *Vi giver plads til kreativitet”.*

Daglig leder Lisbeth Højvang fra Børnehaven Porskjær og uddannelseskoordinator Jonna Christiansen fra Ældre- & Handicapsekretariatet deltog på mødet og kom med korte oplæg om, hvordan de arbejder med mangfoldighed med fokus på de gode historier og opmærksomhedspunkter.

På baggrund af personaledata for 2015, Ligestillingsredegørelsen for 2015 og de to oplæg besluttede Økonomiudvalget, at der i regi af personalepolitikken og med involvering af HovedMEDudvalg arbejdes videre med fastlæggelse af en strategi for mangfoldighed.

HovedMEDudvalget bedes drøfte, hvad beslutningen i Økonomiudvalget om at fastlægge en strategi for mangfoldighed som bidrag til personalepolitikken giver anledning til af initiativer.

Udvalgte personaledata, beskrivelser af de to oplæg og Ligestillingsredegørelsen 2015 er vedhæftet som bilag.

Sundhed

Det vurderes at have en positiv effekt ind i flere af strategisporene i sundhedspolitikken at arbejde med en strategi for mangfoldighed som bidrag til personalepolitikken.

Indstilling

HR-chefen indstiller,

- at HovedMEDudvalget drøfter hvad en strategi for mangfoldighed som bidrag til personalepolitikken kan give anledning til af initiativer.

Beslutning

Fraværende: Anton Madsen, Åse Dyrholm Porup, Bent Eriksen (suppleant Frank Larsen deltog), Elisabeth Skousen (suppleant Gitte Frich Hansen deltog).

HovedMEDudvalget drøftede initiativer til mangfoldighedsstrategien og besluttede følgende:

- Det var en opfordring til at få inspiration fra andre arbejdspladser, herunder det private arbejdsmarked. IKEA blev nævnt som eksempel på en arbejdsplads som arbejder med mangfoldighed, i såvel reklamer som stillingsopslag.

- "De gode historier" blev efterlyst og der var enighed om at kommunikationsteamet skal inddrages med henblik på at få de gode historier frem i lokalaviser mv, og med henblik på at se på stillingsopslag mv.
- Der var desuden enighed om, at der skal udarbejdes materiale til de lokale MEDudvalg, med henblik på at få mangfoldighed på dagsordenen.
- Der laves et velkomstkort, som bliver en del af det nye initiativ når nye medarbejdere ansættes.
- Temaet og initiativer drøftes på HovedMDudvalgsmødet i september 2016.

Temaet er på dagsordenen til dialogmødet med Økonomiudvalget den 15. juni 2016.

Bilag

Personaledata 2015

Plancher fra oplæg på Økonomiudvalgetsmødet v. Jonna Christiansen; uddannelsesansvarlig i fagsekretariatet for Ældre og Handicap

Ligestillingsredegørelse 2015 - Besvarelse.pdf

Mangfoldighed Ældreområdet

Mangfoldighed Børnehaven Porskjær

Punkt 16: Elevområdet i Skanderborg Kommune

81.07.00-A00-1-16

Resume

Med denne sag får HovedMEDudvalget et overblik over antallet af elevpladser i 2014 og 2015 og fordeling på fagområder i kommunen.

Sagsfremstilling

HovedMEDudvalget får her et samlet overblik over antallet af elevpladser i 2014 og 2015 i kommunen med henblik på en strategisk drøftelse.

Overblikket omfatter antallet af elevpladser opdelt på stillingstyper i de enkelte fagområder.

HovedMEDudvalget har tidligere besluttet, at der oprettes en elevportal på kommunens hjemmeside:

<https://www.skanderborg.dk/Om-os/Job-hos-os/Elever-og-studerende.aspx>

Indstilling

HR-chefen indstiller,

- at sagen drøftes.

Beslutning

Fraværende: Anton Madsen, Åse Dyrholm Porup, Bent Eriksen (suppleant Frank Larsen deltog), Elisabeth Skousen (suppleant Gitte Frich Hansen deltog).

HovedMEDudvalget drøftede elevområdet i Skanderborg Kommune og besluttede

- at følge udviklingen i elevtallene på området.
- HovedMEDudvalget drøfter elevområdet om 1 år, hvor der udarbejdes en ny oversigt over antallet af elevpladser.

Bilag

Elever -2014-2015-1.xlsx

Punkt 17: Analyse af MED-organisationen i Skanderborg Kommune

81.38.04-A00-2-16

Resume

Til drøftelse og beslutning

HovedMEDudvalget besluttede på mødet den 9. februar 2016 at sætte analyse af MED-organisationen i gang, og nedsatte en arbejdsgruppe til at udforme endeligt forslag til analysen.

Arbejdsgruppen består af Runa Brøchner, Jette Risager, Regitse Rans, Elisabeth Skousen, alle fra HMU samt HR-konsulenterne Anette Madsen og Stine Tranberg Jensen. Desuden er Lars Leth fra Økonomistaben tilknyttet gruppen.

Sagsfremstilling

Arbejdsgruppen har drøftet indhold og metode til at gennemføre analysen ud fra sagsfremstilling og beslutning fra HMU den 9. februar 2016, samt anbefalingerne fra Koncernledelsesmødet den 1. marts 2016 og Direktionens beslutning i møde den 9. marts 2016.

Arbejdsgruppen har desuden spurgt udvalgte ledere/FTR indenfor 4 forskellige fagområder (dagtilbuds-, skole-, ældre- og handicapområdet) om, hvordan tilrettelæggelse af TR/AMR-arbejde fungerer i det daglige. Der er indkommet meget forskellige scenarier, som begrundes at det vil kræve et stort detaljeringsniveau og et voldsomt ressourceforbrug at undersøge organisationen og omregne til faktisk forbrug.

Arbejdsgruppen fremlægger forslag til analyse, jf. vedhæftede bilag.

Koncernledelsen har anbefalet,

- at der i analysen indgår overvejelser omkring niveauer i MED-organisationen og anvendt tidsforbrug jf. bilag 6 i MED-aftalen
- at formål med analysen tydeliggøres
- at analysedesignet justeres, så eksempelvis teamlederes vurdering af tidsforbrug også indgår i analysen

Arbejdsgruppen har skærpet formålet til følgende:

Formålet med analysen er at klarlægge Skanderborg Kommunes MED-organisation.

Analysen skal danne grundlag for

- at sikre en effektiv MED-organisation med fokus på henholdsvis MED-rammeaftalens og LokalMEDaftalens kerneopgave,
- at gennemføre effektiviseringer med henblik på at opnå rationale som i den øvrige organisation.

Analysen skal

- vise overblik over antal MED-udvalg
- vise medgået tid til de tre MED-niveauer
- give grundlag for beregninger i forhold til LokalMEDaftalens bilag 6.

Derfor foreslår arbejdsgruppen, at analysen deles i 2 dele, hvor del 1 undersøger konkret tid til MED-møder og del 2 viser beregningseksempler i forhold til LokalMEDaftalens bilag 6.

Del 1 - undersøgelse af konkret medgået tid til MED-møder

Undersøgelsen foregår ved et spørgeskema, som sendes ud til alle formænd og næstformænd i MED-udvalg, dvs. LMU, OMU, HMU og MMU.

Spørgeskemaet sendes ud den 15. august 2016 med svarfrist 15. september 2016, og det forudsættes, at formand og næstformand udfylder skemaet i fællesskab, så der kommer én besvarelse fra hvert MED-udvalg.

Del 2 - beregningseksempler i forhold til bilag 6

Med udgangspunkt i bilagets forslag til forventeligt tidsforbrug til MED-arbejde opstilles beregninger for hvert element. Beregningerne skal ske på baggrund af

- de konkrete faktiske oplysninger i del 1, og
- de forudsætninger, der kan lægges til grund for gennemsnitlige beregninger i hvert element, fx. antal medarbejdere.

Resultatet af undersøgelsen forelægges HMU i november mødet med henblik på drøftelse mulige effektiviseringer mv.

Indstilling

Arbejdsgruppen indstiller til HovedMEDudvalget

- at godkende forslag til analyse af MED-organisationen

Beslutning

Fraværende: Anton Madsen, Åse Dyrholm Porup, Bent Eriksen (suppleant Frank Larsen deltog), Elisabeth Skousen (suppleant Gitte Frich Hansen deltog).

Anette Madsen deltog i mødet og orienterede om arbejdet med MED-analysen.

HovedMEDudvalget drøftede, hvorvidt Bilag 6 med forventet tidsforbrug/anslået tid vil give et "validt" billede af ressourceforbruget.

Det er blevet besluttet, at bruge bilag 6, da Analyseteamet har frarådet at spørge hver enkelt medarbejder.

Resultatet af undersøgelsen forelægges HMU i november 2016.

HovedMEDudvalget godkendte forslaget til analysen.

Bilag

Analyse af MED - endeligt forslag

Punkt 18: MED-organisation Fælleden

81.38.00-A00-1-16

Resume

På baggrund af drøftelser i koncernledelsen, MMU og OMU, har HovedMEDudvalget på møde den 1. juni 2016 drøftet og godkendt nedenstående:

- Forslag om tilpasning af MED-organisering i forbindelse med samling af de administrative funktioner på Fælleden.

Forslaget omfatter ophør af OmrådeMEDudvalg for Skanderborg Rådhus, ophør af Kantineudvalget og fortsættelse af MMU i 1 år efter flytning til Fælleden.

Sagsfremstilling

I forbindelse med etablering af et samlet administrationscenter på Fælleden er der behov for afklaring af MED-organiseringen, herunder hvordan medarbejderne på Fælleden sikres medindflydelse og medbestemmelse på arbejds-, personale-, samarbejds-, og arbejdsmiljøforhold (APSA).

Spørgsmålet har været drøftet i koncernledelsen, MMU og OmrådeMEDudvalget for Skanderborg Rådhus.

MED-organisering på Fælleden

I LokalMEDaftalen af 29. oktober 2014 indgår 3 MED-niveauer:

- HovedMEDudvalget - det overordnede MEDudvalg - hvis funktion ikke berøres ved flytning til Fælleden
- OmrådeMEDudvalg - som har særlig koordinerende funktioner i forhold til APSA
- LokalMEDudvalg - som etableres på alle arbejdspladser.

Alle fagsekretariater og stabe har en etableret LMU-struktur, som regulerer APSA indenfor de respektive fagområder, og den struktur berøres ikke af flytning til Fælleden.

Der er aktuelt 4 OmrådeMEDudvalg (OMU), ét i Børn og Unge, ét i Ældre og Handicap, ét i Beskæftigelse og Sundhed og ét for Skanderborg Rådhus.

De 3 OMU'er i fagsekretariaterne har alle koordinerende funktioner for flere faggrupper og dækker hele kommunen. Disse OMU'er er derfor uafhængige af geografien og fortsætter uændrede efter administrationens flytning til Fælleden.

OMU for Skanderborg Rådhus er koordinerende i forhold til APSA for medarbejdere på adressen Adelgade 44, og ved flytning til Fælleden, hvor alle administrative medarbejdere samles, kommer rådhus-enheden fra Adelgade 44 til at indgå som en del af et større fællesskab.

Med det formål at tilpasse MED-strukturen, efter denne samling af de administrative medarbejdere, anbefaler koncernledelsen efter drøftelse i mødet 30. marts 2016,

- at OmrådeMEDudvalget for Adelgade 44 - herunder Kantineudvalget, nedlægges
- at MMU føres videre 1 år efter indflytning på Fælleden
- at sagen fremsendes til behandling i MMU.

MMU drøftede MED-organisering på Fælleden i mødet 21. april 2016, og der er enighed om,

- at MMU ikke har kompetencen til at nedlægge OMU-Rådhus og sagen sendes videre til HMU,
- at MMU anbefaler, at MMU fortsætter 1 år efter flytningen
- at LMU'erne fortsætter som hidtil, dog sådan at kompetencefordelingen er tydelig og at MMU tager sig af emner af tværgående karakter.

Forslag til MED-organisation på Fælleden har været drøftet i OMU for Skanderborg Rådhus 25. april 2016.
"Forslaget om nedlæggelse af OmrådeMED for Rådhuset blev drøftet, og der var enighed om at følge koncernledelsens anbefaling og nedlægge OmrådeMED for Rådhuset og Kantineudvalget.
MED-udvalgets anbefaling sendes til HMU."

Koordinering af APSA for medarbejderne på Fælleden kan sikres ved at lade det nuværende MMU fortsætte 1 år efter flytning til Fælleden. I det år er der mulighed for at afklare, hvilken form og struktur der er brug for til at koordinere APSA i det nye store Fællesskab.

Kantineudvalget omfatter kantinens drift i de nuværende rammer - på Skanderborg Rådhus, Bakkedraget og Servicecentre i Galten, Hørning og Ry - i forhold til servicering af administrationens personale, politiske udvalg og gæster. Ved flytning til Fælleden skal restauranten dække alle Fælledens brugere. Forandringen betyder, at målgruppe og forudsætninger forandres væsentligt, hvorfor det nuværende Kantineudvalg bør ophøre ved flytning til Fælleden.

På baggrund af drøftelserne i Koncernledelsen, MMU og OMU for Skanderborg Rådhus foreslås,

- at HMU beslutter at nedlægge OMU for Skanderborg Rådhus i forbindelse med flytning til Fælleden, og de deraf følgende ændringer i kompetenceforholdene for OMU for Skanderborg Rådhus, jf. LokalMEDaftalen § 4 stk. 1
- at Kantineudvalget tilsvarende nedlægges i forbindelse med flytning til Fælleden
- at MMU fortsætter 1 år efter flytning til Fælleden, med det formål at koordinere APSA for hele administrationsområdet.

Supplerende sagsfremstilling til direktionens møde 22. juni 2016

På baggrund af drøftelser i koncernledelsen, MMU og OMU, har HovedMEDudvalget på mødet 1. juni 2016 drøftet og godkendt nedenstående:

- Forslag om tilpasning af MED-organisering i forbindelse med samling af de administrative funktioner på Fælleden.

Forslaget omfatter ophør af OmrådeMEDudvalg for Skanderborg Rådhus, ophør af Kantineudvalget og fortsættelse af MMU i 1 år efter flytning til Fælleden.

HovedMEDudvalget indstiller, at sagen behandles i direktionen.

Indstilling

Formanden indstiller til HovedMEDudvalget,

- at LMUstrukturen fortsætter uændret for administrationen,
- at HMU beslutter at nedlægge OMU for Skanderborg Rådhus i forbindelse med flytning til Fælleden, og de deraf følgende ændringer i kompetenceforholdene for OMU for Skanderborg Rådhus, jf. LokalMEDaftalen § 4 stk. 1
- at Kantineudvalget tilsvarende nedlægges i forbindelse med flytning til Fælleden
- at MMU fortsætter 1 år efter flytning til Fælleden, med det formål at koordinere APSA for hele administrationsområdet.

Supplerende indstilling til direktionens møde 22. juni 2016

På baggrund af HovedMEDudvalgets behandling af sagen indstiller personalechefen,

- at sagen behandles i direktionen.

Beslutning

Direktionen tog HovedMEDudvalgets beslutning til efterretning.

Beslutning fra HovedMEDudvalgets møde 1. juni 2016

Fraværende: Anton Madsen, Åse Dyrholm Porup, Bent Eriksen (suppleant Frank Larsen deltog), Elisabeth Skousen (suppleant Gitte Frich Hansen deltog).

HovedMEDudvalget godkendte indstillingen.

Direktionen tager stilling til sagen på førstkommende direktionsmøde.

Punkt 19: HovedMEDudvalgets 24 timers seminar den 2. og 3. november 2016

81.38.04-A00-1-16

Resume

Til drøftelse

Sagsfremstilling

HovedMEDudvalget afholder sit årlige 24 timers seminar den 2. og 3. november 2016.

Ideer til temaer til seminarets indhold på dag 1 ønskes.

Indstilling

Formanden indstiller til HovedMEDudvalget

- at drøfte og komme med forslag til indholdet på seminarets første dag

Beslutning

Fraværende: Anton Madsen, Åse Dyrholm Porup, Bent Eriksen (suppleant Frank Larsen deltog), Elisabeth Skousen (suppleant Gitte Frich Hansen deltog).

HovedMEDudvalget drøftede temaer til seminaret og besluttede

- at temaet bliver "bæredygtige kulturer", som forventes at blive et strategisk indsatsområde i 2017.

Punkt 20: Feriefonden - forslag om opkrævning af betaling for administration

81.38.04-A00-1-16

Resume

Til drøftelse.

Sagsfremstilling

Der er i budgetaftalen for 2016 vedtaget en reduktion på administrationsområdet på 1,5 mio. kr. Til udmøntning af besparelsen er det foreslået, at Feriefonden fremover betaler for arbejde udført for feriefonden.

Forslag om opkrævning af administrationsbidrag fra Feriefonden vedlægges som bilag.

Der er indkommet bemærkninger fra Feriefondens bestyrelse og fra medarbejderrepræsentanterne i HovedMEDudvalget.

Bemærkningerne er vedlagt som bilag.

Direktionen har behandlet bemærkningerne på møde den 11. maj 2016.

Direktionen besluttede at udsætte behandlingen af sagen og henviste til behandling i HovedMEDudvalget.

Indstilling

Formanden indstiller til HovedMEDudvalget

- At drøfte forslaget til betaling for arbejde udført for feriefonden.

Beslutning

Fraværende: Anton Madsen, Åse Dyrholm Porup, Bent Eriksen (suppleant Frank Larsen deltog), Elisabeth Skousen (suppleant Gitte Frich Hansen deltog).

HovedMEDudvalget drøftede forslaget om betaling for arbejde udført for Feriefonden.

HovedMEDudvalget udtrykte bekymring over forslaget og dets konsekvenser for mange medarbejdere.

Bilag

Kommentarer til forslag om opkrævning af betaling for administration af de ansattes feriefond.docx

Bemærkninger fra Feriefondens bestyrelse vedr. besparelser

Notat; forslag om serviceforringelse som følge af administrative besparelser; opkrævning af betaling for administration fra de ansattes Feriefond.pdf

Punkt 21: Lokal løndannelse

81.38.04-A00-1-16

Resume

Til drøftelse og beslutning.

Sagsfremstilling

Rammerne for lokal løndannelse er væsentligt ændret de seneste år. Overordnet set er de centralt aftalte procedureregler for lønforhandlinger stærkt forenklet og nu lokalt forankret. Det betyder blandt andet, at der ikke er krav til procedureretningslinjer eller ikke centralt er dikteret hvor mange midler der skal bruges til lokal løndannelse. Friheden til - og ansvaret for - at prioritere midler til lokal løn ligger i den enkelte kommune.

Det fremgår af fællesaftalerne om lokal løndannelse indgået mellem overenskomstparterne, at der som udgangspunkt forhandles en gang årligt og parterne er enige om at anbefale, at man lokalt fastlægger en proces for de årlige lønforhandlinger.

Med det formål at sikre at lokal løndannelse fortsat bruges som redskab til blandt andet at opnå strategiske mål, at fastholde og rekruttere dygtige og kompetente medarbejdere samt at sikre åbenhed og gennemsigtighed i forhold til udmøntning af midlerne, anbefaler HR-chefen, at arbejdspladserne i Skanderborg Kommune lokalt drøfter og fastlægger de årlige lønforhandlinger og rammerne herfor. Processerne for lønforhandlingerne kan indgå i det årshjul der arbejdes ud fra på den enkelte arbejdsplads.

I 2014 og 2015 har Skanderborg Kommune udmøntet henholdsvis 8,79% og 8,36% i lokale lønmidler. KL's anbefaling er 8,5% (2014-tal).

Indstilling

HR-chefen indstiller til HovedMEDudvalget,

- At drøfte og tage anbefalingen til efterretning.

Beslutning

Fraværende: Anton Madsen, Åse Dyrholm Porup, Bent Eriksen (suppleant Frank Larsen deltog), Elisabeth Skousen (suppleant Gitte Frich Hansen deltog).

HovedMEDudvalget roste idéen om at anbefale et årshjul og godkendte anbefalingen.

Personalejuridisk afdeling sender orientering ud til alle lokale MEDudvalg.

Punkt 22: Retningslinjer for inddragelse af MED-organisationen i forbindelse med udlicitering og udbud af opgaver

81.38.04-A00-1-16

Resume

Til drøftelse og beslutning.

Sagsfremstilling

Formål med retningslinjen

Formålet med denne procedureretningslinje er fastlægge, hvordan og hvornår MED-organisationen inddrages og orienteres, når det besluttes, at opgaver som Kommunen selv udfører, skal i udbud eller når udbudte opgaver skal genudbydes.

Dette skal sikre inddragelse af erfaringerne fra den daglige praksis i beslutningsprocessen samt sikre medarbejderne mulighed for at påvirke og få indflydelse på de konsekvenser, udbuddet har for de ansatte og arbejdsopgaverne.

Inddragelsen skal også sikre, at det politiske niveau og ledelsen får medarbejdernes synspunkter og forslag, så de kan indgå i politikernes og i administrationens beslutningsgrundlag, når udbud overvejes.

Retningslinjen udgør minimumskrav til inddragelse af MED-organisationen i forbindelse med udbud og kan udbygges i de enkelte tilfælde.

Proces

Information til og inddragelse af MED-organisationen i udbudsprocessen er opdelt i flg. faser:

1. Idefasen

Ideen til at udbyde en bestemt opgave, som kommunen selv udfører, opstår i det politiske niveau eller i administrationen - MED drøfter og kommenterer ideen samt laver køreplan for den lokale proces.

2. Udformning af udbud

Indholdet af udbuddet udformes af en arbejdsgruppe – MED kommer med forslag til medlemmer i arbejdsgruppen. MED drøfter konsekvenser for de berørte områder.

3. Udbudsforløbet

Udbuddet er i udbud, og tilbuddene modtages i kommunen – dette er en ventefase for MED

4. Beslutning, iværksættelse og konsekvenser

Der træffes beslutning om tildeling af den udbudte opgave, udbuddet gennemføres – MED drøfter og aftaler principper for håndtering af de berørte medarbejdere.

5. Evaluering

Processen evalueres i MED.

Berører udbuddet flere MED-udvalg skal Hovedudvalget / Område MED inddrages og sikre til at alle relevante MED-udvalg inddrages i processen fra starten.

Uddybning af de enkelt faser findes i vedlagt bilag.

Indstilling

Formanden indstiller til HovedMEDudvalget

- At drøfte retningslinjerne.

Beslutning

Fraværende: Anton Madsen, Åse Dyrholm Porup, Bent Eriksen (suppleant Frank Larsen deltog), Elisabeth Skousen (suppleant Gitte Frich Hansen deltog).

HovedMEDudvalget drøftede den nuværende drejebog og det nye bilag til retningslinjer.

HovedMEDudvalget er enige om at der skal være så få retningslinjer som muligt og at drejebogen fortsat er værktøjet der bruges i forbindelse med udliciteringer. Det er vigtigt, at vejledninger og værktøjer er så enkle og velkommunikerede som muligt.

HovedMEDudvalget besluttede, at HR-chefen og næstformanden revurderer retningslinjen.

Bilag

Bilag til retningslinje om udlicitering og MEDinddragelse

Punkt 23: Retningslinjer for drøftelse af større rationaliserings- og omstillingsprojekte

81.38.04-A00-1-16

Resume

Til drøftelse og beslutning.

Sagsfremstilling

Formål

Formålet med procedureretningslinjen er at fastlægge hvordan og hvornår MED-organisationen drøfter forløbet af et større rationaliserings- og omstillingsprojekt. Om udliciteringsprojekter se også den særskilte retningslinje.

Medinddragelsen skal give medarbejderne mulighed for at påvirke og kvalificere større rationaliserings- og omstillingsprojekter før, under og efter forløbet i forhold til arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold.

Retningslinjen udgør et minimumskrav til inddragelse af MED-organisationen.

Procedure

Med større rationaliserings- og omstillingsprojekter menes større organisatoriske omlægninger/ændringer, som direkte eller indirekte medfører væsentlige ændringer for en eller flere medarbejders løn- og arbejdsvilkår.

Ledelsen præsenterer rationaliserings- og omstillingsprojektet med en redegørelse om relevante forhold så tidligt og i en sådan form, at der er mulighed for en grundig drøftelse i MED-udvalgene. Medarbejdernes synspunkter og forslag kan herefter indgå i grundlaget for ledelsens beslutninger og anbefalinger til øverste ledelse og det politiske niveau.

Dette gælder i alle faser i processen før beslutning og umiddelbart efter beslutning er truffet.

Før beslutning

Berører et rationaliserings- og omstillingsprojekt flere MED-udvalg skal Hovedudvalget eller Områdeudvalget aftale, hvordan og hvornår MED-organisationen konkret skal inddrages.

Udvalget laver en klar tids- og handleplan for, hvornår og hvordan relevante MED-udvalg inddrages.

Lokaludvalg, som direkte berøres af større rationaliserings- og omstillingsprojekter inddrages i processen. De MED-udvalg, som indirekte berøres, inddrages i det omfang det er muligt og relevant.

Efter beslutning

Efter beslutning om gennemførelse af et større rationaliserings- eller omstillingsprojekt drøftes konsekvenserne for de berørte områder i de aktuelle MED-udvalg.

Skal der ske tilpasning i MED-strukturen skal det lokale MEDudvalg inddrages før Hovedudvalget kontaktes.

Uddybning af processen før og efter beslutningen træffes findes i vedlagte bilag.

Indstilling

Formanden indstiller til HovedMEDudvalget

- At drøfte retningslinjerne.

Beslutning

Fraværende: Anton Madsen, Åse Dyrholm Porup, Bent Eriksen (suppleant Frank Larsen deltog), Elisabeth Skousen (suppleant Gitte Frich Hansen deltog).

HovedMEDudvalget drøftede retningslinjen og besluttede jfr. pkt. 22, at HR-chefen og næstformanden for HMU revurderer retningslinjen.

Bilag

Bilag til overordnet retningslinje for drøftelse af større rationaliseringsprojekter

Punkt 24: Rammer for sundhedsordningen i forbindelse med udbud

00.01.00-A00-4948-16

Resume

Hermed sendes forslag til rammer og proces for Sundhedsordningen i forbindelse med udbud i 2016.

Sagsfremstilling

Siden 2008 har Skanderborg Kommune haft sin "egen" sundhedsordning. Ordningen er finansieret af de aftale- og kontraktstyrede enheder via de årlige forsikringspræmier.

Skanderborg Kommune står overfor at skulle i udbud med Sundhedsordningen i 2016, og i den forbindelse har Forsikring & Arbejdsmiljø valgt at tage indholdet i Sundhedsordningen op til revision.

Den nuværende ordning drives af Falck Healthcare og udløber med udgangen af 2016. Udgiften hertil er 2,6 mio. kr. årligt. I bilaget kan der læses mere om den nuværende ordnings tilbud.

Forsikring & Arbejdsmiljø ønsker at reducere ydelserne i Sundhedsordningen med kr. 1,0 mio. årligt, således udgiften hertil fremadrettet bliver kr. 1,6 mio. kr. Det sker af hensyn til de konstaterede økonomiske udfordringer, der er med at skabe balance i forsikringsbudgettet. Endvidere er der fokus på at forsætte arbejdet med de forebyggende indsatser indenfor en lang række forsikringsområder. Projekt sundhed på arbejdspladsen målrettet FOA-grupper er et eksempel på en kommende forebyggende indsats i et samarbejde mellem Forsikring & Arbejdsmiljø og Sundhedsfremmecenteret.

Forsikring & Arbejdsmiljø har kigget på de ydelser, der findes i den nuværende ordning, med henblik på at finde frem til de ydelser, der vil være vigtigt at fastholde i en fremtidig ordning. Kerneydelser som fysioterapi, kiropraktik og holdtimer vil fortsat være et omdrejningspunkt for Sundhedsordningens virke. Andre ydelser som f.eks. zoneterapi og psykomotorisk behandling vil forsvinde i den nye udgave, og ville skulle behandles i andet regi.

Derudover fastholdes nogle af de gode forebyggende tiltag som Sundhedsordningen i dag varetager i organisationen, men ikke alle tilbud vil være at finde i den nye udgave. I bilaget bliver disse forebyggende tiltag uddybet.

Den nuværende ordning med sundhedsydelser til medarbejderne har givet Forsikring & Arbejdsmiljø en god og bred viden om hvilke ydelser, der er nice-to-have og hvilke ydelser, der er need-to-have. I den nye udgave vil der blive fokuseret på need-to-have ydelserne, så det gavner flest mulige medarbejdere med de forebyggelsesmidler, der årligt er til rådighed.

Den nye udgave af Sundhedsordningen vil betyde, at der er ydelser, der ikke længere kan tilbydes i ordningen. Konsekvensen heraf vil være, at medarbejderne vil blive henvist til privatpraktiserende udøvere af de ydelser, der ikke længere findes i Sundhedsordningen, og dermed afholde disse behandlingsudgifter selv. Ventetiden for behandling kan derfor blive forlænget, og i yderste konsekvens kan dette betyde øget sygefravær for en medarbejder, der f.eks. er i behandling for en arbejdsskade.

Direktionen behandlede sagen den 11. maj 2016, pkt. 89:

Direktionen vedtog,

- at der indhentes tilbud fra eksterne leverandører, hvor der anmodes om 2 forskellige tilbud:
 - Et tilbud, som angiver, hvor meget der kan opnås for 1,6 mio. kr.
 - Et tilbud, som modsvarer det nuværende serviceniveau, eksklusiv de ydelser, som ikke åbenlyst har en sundhedsforebyggende virkning.

Sagen fremsendes til HMU.

På baggrund af Direktionens beslutning foreslår Forsikring & Arbejdsmiljø at inddrage to arbejdsmiljørepræsentanter fra HMU i arbejdsgruppen til udvælgelse af ny sundhedsleverandør.

Arbejdsgruppen vil herefter bestå af:

- 2 arbejdsmiljørepræsentanter fra HMU
- Tina Barløse, arbejdsmiljøkonsulent og driftsansvarlig for den nuværende sundhedsklinik

· Lisette Rosenstand, risikorådgiver og kontraktansvarlig for den nuværende sundhedsklinik

Forsikring & Arbejdsmiljø foreslår den nuværende styregruppe for Sundhedsklinikken nedlagt, når den nuværende aftale udløber. Styregruppen blev etableret i 2008, for sammen at udvælge en leverandør til Sundhedsklinikken. Efter udvælgelsen valgte man at fortsætte styregruppearbejdet i kvartalsvisse afrapporteringsmøder, for at optimere og synliggøre driften af Sundhedsklinikken.

Forsikring & Arbejdsmiljø ønsker i stedet at orientere HMU løbende om klinikkens arbejde og foreslår, at der 2 gange om året sker en afrapportering om Sundhedsordningen og dens virke i HMU.

Indstilling

HR-chefen indstiller,

- At forslag til rammer og proces for Sundhedsordningen i forbindelse med udbud i 2016 godkendes.
- At der peges på 2 arbejdsmiljørepræsentanter fra HMU

Beslutning

Fraværende: Anton Madsen, Åse Dyrholm Porup, Bent Eriksen (suppleant Frank Larsen deltog), Elisabeth Skousen (suppleant Gitte Frich Hansen deltog).

HovedMEDudvalget var meget imødekommende overfor processen for Sundhedsordningen og nedlæggelse af styregruppen.

HovedMEDudvalget godkendte indstillingen med den bemærkning, at HovedMEDudvalget kun modtager afrapportering en gang årligt.

Bilag

Opgørelse af sundhedsordningen 2015.docx

Punkt 25: Præsentation af Guiden Strategisk Rekruttering

81.02.00-A26-1-16

Resume

Et af punkterne i DIA handler om understøttelse af det nye ledelsesgrundlag, herunder punkt 3.1 "Udvikling af ledelse i overensstemmelse med ledelsesgrundlaget i Skanderborg Kommune". 3i1 måling og potentiale for ledelse er eksempler på tiltag, som er udarbejdet til at understøtte udvikling af ledelse. Med denne sag fremlægges Guiden Strategisk Rekruttering, der er endnu et tiltag, klar til at blive introduceret i organisationen.

Sagsfremstilling

Det er afgørende for Skanderborg Kommune, at der kan tiltrækkes kvalificerede ledere. Når der skal søges nye ledere, er det vigtigt, at alle kandidater oplever at være en del af en god og professionel rekrutteringsproces, også selvom det ikke fører til ansættelse. Alle rekrutteringer skal ske med respekt for kandidaten og i et tæt samarbejde på arbejdspladsen – med fokus på at ansætte den bedste til stillingen.

Et godt rekrutteringsforløb består af en lang række forbundne delprocesser, der sammen giver det bedst mulige forløb for rekrutteringen. For at understøtte en god professionel rekrutteringsproces, er der udarbejdet en Strategisk Rekrutteringsguide. Guiden indeholder gode råd, metoder og arbejdsredskaber, som den enkelte arbejdsplads kan vælge at benytte selv eller udføre i samarbejde med en konsulent fra HR-konsulentteamet.

Guiden Strategisk Rekruttering kan bruges som inspiration til, hvordan en rekrutteringsproces kan stykkes sammen og skal tilpasses den enkelte arbejdsplads' behov og ønsker. Baggrunden for udarbejdelsen af guiden tager afsæt i:

- At rekruttering og ansættelse skal håndteres professionelt og med et strategisk sigte.
- At HR-konsulentteamet kan understøtte arbejdspladsen i rekrutteringsprocessen og bidrage tidligt for at sikre en kvalificering af rekrutteringsprocessen.
- At sikre et effektiviseringspotentiale i at professionalisere lederrekruttering både i tid, penge og en mindre lederomsætning. Omsætning for ledere opgjort ud fra lederliste mellem ledertræf 2014 og 2015 viser, at 45 ledere er ophørt i deres stilling. Det giver en 16 % lederomsætning.

Guiden er opbygget over følgende temaer:

- Forberedelse
- Krav og ønsker til faglige og personlige kompetencer
- Før samtalen
- Under samtalen
- Efter samtalen
- Introduktion.

Under hvert tema vil der være underpunkter og bilag til understøttelse.

Guiden Strategisk Rekruttering vil blive lagt på Medarbejderportalen. Her vil den findes som en printervenlig udgave. Derudover vil den ligge opdelt i hvert tema og i bilag, så det er muligt at gå ind og hente lige præcis den information, arbejdspladsen har brug for, for at understøtte deres rekrutteringsproces.

Guiden fremgår af vedhæftede bilag eller på <http://medarbejderportalen/viden-og-vaerktoejer/ledelse/rekruttering/sr/Sider/default.aspx>

HR-konsulent Stine Tranberg Jensen deltager under punktet på direktionens møde.

HR-chefen indstiller,

- at Guiden Strategisk Rekruttering drøftes
- at sagen fremsendes til direktionen til godkendelse.

Direktionen drøftede sagen og godkendte Guiden Strategisk Rekruttering som et understøttende materiale for organisationen til rekruttering af ledere.

Koncernledelsen, 27. april 2016, pkt. 36:

Fraværende: Lars Kirkegaard, Luise Pape Rydahl

Koncernledelsen drøftede sagen, og anbefaler,

- at guiden anvendes ved ansættelse af ledere
- at der inddrages en HR konsulent (intern/ekstern), hvis muligt i rekrutteringsforløbet
- at guiden tilrettes ift. formulering om ansættelsesudvalgets sammensætning og størrelse.

Sagen fremsendes til direktionen.

Indstilling

HR-chefen indstiller til HovedMEDudvalget

- At HovedMEDudvalget tager orienteringen til efterretning.

Beslutning

Fraværende: Anton Madsen, Åse Dyrholm Porup, Bent Eriksen (suppleant Frank Larsen deltog), Elisabeth Skousen (suppleant Gitte Frich Hansen deltog).

HovedMEDudvalget roste initiativet og ønskede

- at overskriften ændres til Strategisk lederrekruttering
- evaluering til sommer 2017, med det formål at blive orienteret om hvorvidt værktøjerne bliver brugt

HovedMEDudvalget tog orienteringen til efterretning.

Bilag

Strategisk rekruttering

Punkt 26: Forslag til forløbet Potentiale for Ledelse

81.04.04-A26-1-16

Resume

Et af punkterne i DIA handler om understøttelse af det nye ledelsesgrundlag, herunder punktet 3.1 "Udvikling af ledelse i overensstemmelse med ledelsesgrundlaget i Skanderborg Kommune". For at understøtte dette udviklingspunkt, er der udarbejdet forslag til forløbet Potentiale for Ledelse.

Indholdet i forløbet Potentiale for Ledelse er drøftet på et sparringsmøde i efteråret 2015, hvor en leder fra alle fagområder var indbudt til sparring på indhold, form og struktur.

Sagsfremstilling

Formål

Skanderborg Kommune ønsker at bidrage med at udvikle dygtige ledere til den offentlige sektor og tilbyde medarbejdere et kompetenceudviklingsforløb målrettet ledelse. Forløbet Potentiale for Ledelse sigter mod at inspirere medarbejdere med potentiale for ledelse til at deltage i en afklarings- og udviklingsproces, hvor der sættes fokus på de særlige ledelsesvilkår, det indebærer at skifte fra medarbejderposition til at være leder af medarbejdere. Hensigten er at give medarbejderen indsigt i, hvad et job som leder af medarbejdere indebærer, og hvilke faglige, sociale og personlige kompetencer, der kræves.

Forløbet skal give deltagerne:

- En forståelse for ledelsesfaget, herunder egen rolle som leder.
- Et indblik i forskellige ledelsesteorier, som understøtter det at være leder.
- En forudsætning for at kunne reflektere over, udfordre og udvikle egen ledelsespraksis.
- Forudsætninger for at skabe og udfylde sit eget ledelsesrum.

Organisationens udbytte:

- En mere fremtidsikret organisation ved at sikre udviklingen af relevante kompetencer.
- En stærkere ledelseskultur med mulighed for fælles værdier og sprog.
- En omsætning af profilen "Leder af medarbejder" fra ord til praksis.

Forløbet

Forløbet indeholder en praksisbaseret del, hvor der hovedsageligt er fokus på træning, refleksion og afklaring. Den teoretiske del ved modulet "Ledelse af Medarbejder" på Diplom i Ledelse skal via ledelsesteorien koble helikopterperspektivet på. Det er således op til den enkelte kandidat i høj grad selv at udfylde de rammer forløbet giver, men det er vigtigt for eget udbytte, at man er nærværende og deltager aktivt undervejs.

Målgruppe

Målgruppen for forløbet er medarbejdere, der af egen leder vurderes som værende potentiel leder, og hvor der er et ønske fra den enkelte medarbejders side om at afklare og ruste sig til at være leder af medarbejdere. Forløbet er designet med et hold på 16 deltagere for at skabe det bedst mulige læringsmiljø.

Definition på ledertalent

Med afsæt i profilen Leder af Medarbejder fra Stærk Ledelse samt "Ledere der lykkes – hvad er det de kan?" og "Pas på trinnet" fra Væksthus for Ledelse er der udarbejdet en guideline til, hvad der kendetegner en medarbejder med lederpotentiale.

At være en potentialeleder er, at:

- være nysgerrig og have lyst til ledelse
- sætte retning, skabe motivation og lede forandringer
- handle empatisk og hensigtsmæssig i konfliktsituationer og fremme konstruktive løsninger
- have både faglig indsigt og udsyn
- inspirere og opmuntre til udvikling
- hjælpe uopfordret til at finde anvendelige løsninger på problemer
- kommunikere klart, konkret og præcist
- være loyal over for trufne beslutninger og organisationens værdier
- have et drive, der smitter af på omgivelserne og en forståelse for, hvordan man skaber ejer- og følgeskab i praksis
- være personlig robust og have vilje og styrke til at gå forrest
- skabe netværk og dele viden og information
- prioritere udvikling og fornyelse både personligt og fagligt
- bidrage med respekt for forskelligheden og tage fælles ansvar

- have fokus på styrket dialog og inddragelse af borgerne for at skabe merværdi for kerneopgaven.

Adgangskrav

Da Potentiale for Ledelse indeholder et fag til 10 ECTS point på Diplomuuddannelsen i Ledelse ved VIA, skal den indstillede medarbejder kunne opfylde adgangskravet om minimum en kort videregående uddannelse og 2 års relevant erhvervs erfaring. Hvis potentialelederen ikke kan opfylde disse krav, men alligevel indstilles til forløbet, gennemfører VIA en realkompetenceafklaring for at vurdere, om potentialelederen kan fortsætte/optages på ledertalentuddannelsen.

Samarbejdspartner

Under forudsætning af godkendelse af forløb, er der indgået en samarbejdsaftale med:

- Konsulentfirmaet LEAD. LEAD skal stå for afholdelse af 2 dages introduktionsforløb med internat samt 1 opfølgingsdag
- VIA om afholdelse af diplommodulet Ledelse af Medarbejder.

Forløb

Forløbet er skitseret i vedhæftede bilag.

Udvælgelse

Der er 16 pladser på holdet. Der er udarbejdet en fordelingsnøgle, som vil være afsættet for fordelingen af pladser. Fordelingsnøglen er udregnet på baggrund af antal Ledere af Medarbejdere i kategorien +55 år inden for hvert fagområde. Fordelingsnøgle og proces for udvælgelse kan ses i bilaget.

Finansiering

Udgifterne for potentialelederen for at deltage på Potentiale for Ledelse afholdes af centrale midler. De faktiske udgifter for arbejdspladsen til dækning af vikar mv. afholdes på den enkelte arbejdsplads.

Understøttende materiale

På Medarbejderportalen vil der være understøttende materiale i form af:

- skema til leders indstilling af potentialeleder
- potentialeleders selvevaluering
- potentialeleders handleplan.

Yderligere informationer

Se bilag for uddybelse af de enkelte dele i forløbet Potentiale for Ledelse.

HR-chefen indstiller,

- at forløbet Potentiale for Ledelse godkendes.

Fraværende: Lisbeth Binderup og Lars Clement

Direktionen vedtog at godkende indstillingen fra personalechefen med de anbefalinger, som koncernledelsen har fremsat.

Koncernledelsen, 1. marts 2016, pkt. 12:

Fraværende: Bente Hornbæk, Henrik Rosenlund Knudsen

Koncernledelsen drøftede sagen, og anbefaler,

- at forløbet igangsættes
- at tildelingen af pladser foretages af Personale og HR
- at antallet af pladser i et vist omfang kan justeres ift. efterspørgslen, anvendelse af ressourcer og central finansiering
- at listen over de "potentiale/kompetenser", som man skal besidde for at blive leder, reduceres markant.

Sagen fremsendes til direktionen.

Indstilling

HR-chefen indstiller til HovedMEDudvalget

- at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Fraværende: Anton Madsen, Åse Dyrholm Porup, Bent Eriksen (suppleant Frank Larsen deltog), Elisabeth Skousen (suppleant Gitte Frich Hansen deltog), og Lars Clement.

HovedMEDudvalget tog orienteringen til efterretning.

Bilag

Beskrivelse af forløb for Potentiale for Ledelse

Punkt 27: HR-chefen orienterer

81.38.04-A00-1-16

Resume

Til orientering.

Fast punkt på dagsordenen.

Sagsfremstilling

HovedMEDudvalget orienteres om kurset for erfarne tillidsrepræsentanter i rollen som bisidder.

Kurset finansieres af AKUT midler.

Indstilling

HR-chefen indstiller til HovedMEDudvalget

- At tage orienteringen til efterretning.

Beslutning

Fraværende: Anton Madsen, Åse Dyrholm Porup, Bent Eriksen (suppleant Frank Larsen deltog), Elisabeth Skousen (suppleant Gitte Frich Hansen deltog), Lars Clement og Mette Munk.

HR-chefen orienterede om

Tilbud om afklaringsforløb ved erhvervspsykolog

Tilbud om afklaringsforløb ved erhvervspsykolog med central finansiering bortfalder.

Parkeringsafgifter ved tjenstlig kørsel

Den skattemæssige håndtering af parkeringsudgifter/afgifter i forbindelse med kørsel har affødt, at Personalejuridisk afdeling anmoder SKAT om et bindende svar.

OBS. Efter HMU-mødet er det besluttet og aftalt med KL, at de går ind i sagen.

Bisidderkursus for erfarne tillidsrepræsentanter

Der har været meget positive tilbagemeldinger fra deltagerne og kurset udbydes igen finansieret af AKUT-midler.

HovedMEDudvalget tog orienteringen til efterretning.

Punkt 28: Eventuelt til aktuelle møde

81.38.04-A00-1-16

Beslutning

Fraværende: Anton Madsen, Åse Dyrholm Porup, Bent Eriksen (suppleant Frank Larsen deltog), Elisabeth Skousen (suppleant Gitte Frich Hansen deltog), Lars Clement og Mette Munk.