

# REFERAT HovedMED-udvalget d. 07-06-2022

**Mødedato** Tirsdag d. 07. juni 2022 kl. 08:00

**Mødested** 1.ø.30+31

## Indholdsfortegnelse

Godkendelse af referat fra ordinært møde i hovedMED-udvalget den 24. februar 2022.....	3
Godkendelse af dagsorden samt tids- og procesplan for det ordinære møde i hovedMED-udvalget d	4
Nyt fra Arbejdsmiljø.....	5
Seminar for hovedMED-udvalget den 17. og 18. november 2022.....	8
Status for projekt Øget indsats for håndtering af sygefravær.....	9
Rammeaftale om seniorpolitik - seniorpolitiske indsatser.....	11
Lukket: Ny leverandør til Skanderborg Kommunes sundhedsordning.....	14
Orientering om ny retningslinje for LederUdviklingsSamtaler - LUS.....	15
God modtagelse af nye kollegaer - godkendelse af ny retningslinje.....	17
Introduktion af nyansatte ledere - nyt koncept.....	19
Den gode fratrædelse.....	21
Den økonomiske situation i Skanderborg Kommune.....	23
Nyt fra Chef for Byrådsbetjening og HR.....	24
Orientering fra medarbejderrepræsentanterne i hovedMED-udvalget.....	25
Administrativ mødekalender 2023.....	26
Årshjul for hovedMED-udvalget 2022.....	27
Eventuelt og evaluering af det ordinære møde i hovedMED-udvalget den 7. juni 2022.....	28

## **Punkt 22: Godkendelse af referat fra ordinært møde i hovedMED-udvalget den 24. februar 2022**

81.38.04-A00-1-22

### **Resume**

HovedMED-udvalget skal godkende referatet fra det ordinære møde i hovedMED-udvalget den 24. februar 2022 og den 4. maj 2022.

### **Sagsfremstilling**

HovedMED-udvalget skal godkende referatet fra det ordinære møde i hovedMED-udvalget den 24. februar 2022 og den 4. maj 2022.

### **Indstilling**

Formanden indstiller,

- at hovedMED-udvalget godkender referatet fra det ordinære møde i hovedMED-udvalget den 24. februar 2022 og den 4. maj 2022.

### **Beslutning**

Fraværende: Lone Rasmussen, Frederik Gammelgaard, Lis Kaastrup, Tina Barlow, Tina Mønsted

HovedMED-udvalget godkendte referatet fra det ordinære møde i hovedMED-udvalget den 24. februar 2022 samt fra mødet den 4. maj 2022.

## **Punkt 23: Godkendelse af dagsorden samt tids- og procesplan for det ordinære møde i hovedMED-udvalget den 7. juni 2022**

81.38.04-A00-1-22

### **Resume**

HovedMED-udvalget skal godkende dagsorden samt tids- og procesplan for det ordinære møde i hovedMED-udvalget den 7. juni 2022.

### **Sagsfremstilling**

HovedMED-udvalget skal godkende dagsorden samt tids- og procesplan for det ordinære møde i hovedMED-udvalget den 7. juni 2022.

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 2022.

### **Beslutning**

Fraværende: Lone Rasmussen, Frederik Gammelgaard, Lis Kaastrup, Tina Barløse, Tina Mønsted

HovedMED-udvalget godkendte dagsorden samt tids- og procesplan for det ordinære møde i hovedMED-udvalget den 7. juni 2022.

### **Bilag**

Tids- og procesplan for møde i HMU 7. juni 2022

## Punkt 24: Nyt fra Arbejdsmiljø

87.00.10-A21-1-17

### Resume

HovedMED-udvalget orienteres med denne sag om status på arbejdsmiljøindsatsen 1. kvartal 2022.

### Sagsfremstilling

Status på arbejdsmiljøindsatsen 1. kvartal 2022 indeholder følgende punkter:

1. Status sygefravær
2. Status arbejdstilsynet
3. Samarbejde med Human House

#### Ad 1) Status sygefravær

Hvert år i maj måned udkommer den årlige sygefraværstatistik over udviklingen i sygefraværet i kommuner og regioner.

Sygefravær 2021	procent	Dagsværk	Sygefravær 2020	procent	Dagsværk
Skanderborg Kommune	6 %	13,7		5,2 %	11,9
Kommuner samme størrelse	5,9 %	13,5		5,4 %	12,3
Alle kommuner	5,8 %	13,3		5,3 %	12,2
Omegnskommuner	5,4 %	12,3		4,8 %	11,1

Kilde: KRL (Kommunernes- og Regionernes Løndatakontor)

#### Sygefravær 2021

Sygefraværstatistikken for 2021 viser en stigning i sygefraværet i Skanderborg Kommune sammenlignet med 2020. Sygefraværet er steget fra 5,2 % til 6 % og ligger nu over det kommunale landsgennemsnit på 5,8 %. Sammenlignet med kommuner med samme størrelse ligger sygefraværet på ca. samme niveau. Sammenlignet med omegnskommunerne er sygefraværet i Skanderborg Kommune forholdsvis højere.

#### Sygefravær pr. 1. maj 2022

Det samlede sygefravær i Skanderborg Kommune er i år 6,84 %, hvilket svarer til 25.418 arbejdsdage. Det dækker perioden fra januar til og med april 2022. Til sammenligning udgjorde sygefraværet for samme periode i 2021 5,51 %, hvilket svarer til 20.421 arbejdsdage. Sygefraværet i de sidste 12 måneder er på 6,77 %, hvilket svarer til 72.625 arbejdsdage.

Korttidssygefraværet 0-30 kalenderdage udgør fortsat den største del af det samlede sygefravær og er steget fra 55 % i 2021 til 63 % i 2022 (baseret på de første 4 måneder).

Der har været et stigende sygefravær i de første 3 måneder på langt de fleste driftsområder, som muligvis skal ses i lyset af, at der har været en influenzaepidemi på landsplan. I april måned er sygefraværet faldet og nærmer sig samme niveau som for april 2021.

Antallet af medarbejdere som er opsagt på grund af sygdom er steget markant i 2021. Der er opsagt 142 medarbejdere sammenlignet med de sidste 4 år, hvor der i gennemsnit er opsagt 89 medarbejdere årligt. Det skal bemærkes, at der i sygefraværstatistikkerne er indregnet sygdom i opsigelsesperioder for opsagte medarbejdere.

Der henvises til punkt 26 på dagsorden i forhold til de indsatser, som er igangsat med henblik på at nedbringe sygefraværet.

#### Ad 2) Status arbejdstilsynet

Der er pr. 16. maj 2022 givet 83 grønne, 2 gule og 1 rød smiley. Den røde smiley er på Morten Børup Skolen og påbuddene omhandler kemisk risikovurdering og manglende APV. De gule smileys er på henholdsvis Sølund og Niels Ebbesen Skolen. Påbuddene omhandler sikkerhed i forhold til maskinsikkerhed, indeklima, undersøgelse af ulykker og høje følelsesmæssige krav.

#### Ad 3) Samarbejde med Human House

Det har i 2022 været muligt for offentlige virksomheder at søge Arbejdstilsynets tilskudspulje til projekter, der har til formål at forebygge fysisk og psykisk nedslidning og arbejdsulykker. Der har i samarbejde med Human House været afholdt et webinar om hvilke projekter, der kan søges til og hvilke rammer Arbejdstilsynet har til puljen. Der deltog 30 ledere i webinaret. I samarbejde med Human House har indtil videre 3 arbejdspladser søgt puljen og afventer svar. Et af kriterierne fra Arbejdstilsynet for at søge er, at hvert p-nummer (arbejdsplads) højst må have 50 årsværk (fuldtidsværk) ansat. Kriteriet betyder, at mange af kommunens arbejdspladser ikke kan søge, da der er mere end 50 årsværk ansat.

Endvidere har samarbejdet med Human House indenfor det sidste år omfattet flere sparringsforløb, temadage, samtaler og nedennævnte webinarer:

- Tilbage på arbejdet efter Corona
- Risikovurdering
- Bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø

## Indstilling

Chef for Byrådsbetjening og HR indstiller,

- at hovedMED-udvalget tager orienteringen til efterretning.

## **Beslutning**

Fraværende: Lone Rasmussen, Frederik Gammelgaard, Lis Kaastrup, Tina Barløse, Tina Mønsted

HovedMED-udvalget tog orienteringen om status på arbejdsmiljøindsatsen 1. kvartal 2022 til efterretning.

HovedMED-udvalget drøftede kort årsagstyper til uansøgte afskedigelser på grund af sygdom og der kan i den forbindelse henvises til Personaleredegørelsens afsnit om afsked.

Endvidere anbefaler hovedMED-udvalget, at erfaringer og viden som de 3 arbejdspladser får via puljemidler til at arbejde med at forebygge fysisk og psykisk nedslidning og arbejdsulykker bredes ud til hele organisationen.

## **Bilag**

HMU\_Rapport 20 maj 2022.pdf

## **Punkt 25: Seminar for hovedMED-udvalget den 17. og 18. november 2022**

81.38.04-A00-1-22

### **Resume**

HovedMED-udvalget skal med dette punkt drøfte og beslutte, hvilke aktuelle emner, der skal dagsordenssættes på det årlige seminar for hovedMED-udvalget den 17. og 18. november 2022.

### **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 den 8. september 2022.

Forslag til emner er: Servicetjek af møderne i hovedMED-udvalget med afsæt i Kodeks for bæredygtigt MED-samarbejde, samt fastholdelse og rekruttering.

### **Indstilling**

Formanden indstiller,

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

### **Beslutning**

Fraværende: Lone Rasmussen, Frederik Gammelgaard, Lis Kaastrup, Tina Barløse, Tina Mønsted

HovedMED-udvalget drøftede og besluttede følgende emner, der skal drøftes på det årlige seminar i hovedMED-udvalget den 17. og 18. november 2022:

- Servicetjek af møderne i hovedMED-udvalget med afsæt i Kodeks for bæredygtigt MED-samarbejde
- Fastholdelse og rekruttering med fokus på forebyggende arbejdsmiljøindsatser.

# Punkt 26: Status for projekt Øget indsats for håndtering af sygefravær

81.28.00-A00-1-21

## Resume

Med denne sag orienteres hovedMED-udvalget om status på projekt Øget indsats for håndtering af sygefravær.

## Sagsfremstilling

HovedMED-udvalget er løbende blevet orienteret om projekt Øget indsats for håndtering af sygefravær i Skanderborg Kommune, herunder pilotprojektet på Sølund. Efter gennemførelsen af pilotprojektet arbejdes der i 2022 med at implementere indsatser og værktøjer til at understøtte den ledelsesmæssige håndtering af sygefraværet i hele kommunen, med henblik på at nedbringe sygefraværet.

Der er indkøbt et nyt KMD-modul - modul Udvidet fraværsadvisering. Modulet skal gøre det nemmere for lederne at følge systematisk op på fraværet ved hjælp af advis'er og handlinger tilknyttet advis'erne, hvilket indebærer forskellige opgaver, der skal håndteres i en fraværsperiode. Fraværsmodulet indeholder desuden muligheder for at udvikle og bruge diverse brevskebeloner, som bliver lagt ind i fraværsmodulet og dermed kan journaliseres hurtigt i personalesagerne.

Samtidig er der udviklet tre modeller for håndtering af fravær. En model for håndtering af hyppigt fravær, for langvarigt fravær og for korttidsfravær (3-7-14).

I marts og april 2022 er gennemført et pilotprojekt på Sølund, hvor Sølund har afprøvet modul Udvidet fraværshåndtering, afsluttende med en evaluering og en yderligere tilpasning.

I maj 2022 udrulles modulet og modellerne til hele social-, sundheds-, omsorgs- og handicapområdet. Der afholdes introduktionskurser - ½ dage – for ledere, planlæggere og andre administrative medarbejdere. I juni måned 2022 udrulles modulet og modellerne til dagtilbudsområdet, og i september 2022 på skolerne mv., Bibliotekerne i Skanderborg, Tandplejen, Kulturskolen, Entreprenørgården og slutteligt alle ledere på Fælleden.

På kurserne introduceres lederne til modulet og til de tre modeller for hvorledes sygefravær skal håndteres. I efteråret følger diverse kompetenceudviklingstiltag såsom korte webinarer omhandlende den personalejuridiske håndtering i fraværssituationer, og det planlægges endvidere at afholde kurser i den professionelle samtale.

Endelig arbejdes der i 2022 med at udvikle og opkvalificere sygefraværsdata til brug for den ledelsesmæssige håndtering af sygefraværet. Med virkning fra juni måned 2022 vil Byrådssekretariatet og HR overvåge markante udsving i sygefraværstallene på de enkelte områder og arbejdspladser og gå i dialog med ledelsen om afklaring af årsager og hvilke tiltag der skal igangsættes for at nedbringe sygefraværet.

I efteråret planlægges desuden en ½ temadag for de lokale MED-udvalg, som led i MED-uddannelsens klippekort-modul.

Afdelingsleder Helle Mohr Therkildsen, Personalejuridisk Afdeling, deltager under punktet.

## Indstilling

Chef for Byrådsbetjening og HR indstiller,

- at hovedMED-udvalget tager orienteringen til efterretning.

## Beslutning

Fraværende: Lone Rasmussen, Frederik Gammelgaard, Lis Kaastrup, Tina Barløse, Tina Mønsted

Afdelingsleder Helle Mohr Therkildsen orienterede om den fortsatte implementering af indsatser og værktøjer til understøttelse af den ledelsesmæssige håndtering af sygefravær. Indsatsen, værktøjerne og effekten heraf bliver løbende evalueret, bl.a. på kurser for lederne.

HovedMED-udvalget tog orienteringen om status på projekt Øget indsats for håndtering af sygefravær til efterretning, idet hovedMED-udvalget gjorde opmærksom på vigtigheden af, at medarbejderne også informeres om den nye systematiserede indsats, bl.a. på personalemøder. HovedMED-udvalget bemærkede endvidere, at det bør kommunikeres tydeligt, når der deltager en sygefraværskonsulent ved sygefraværssamtaler, og hvad sygefraværskonsulentens funktion er, så medarbejderen ikke bliver overrasket eller undrer sig over dette. Det kan evt. fremgå af indkaldelsen til samtalen.

De tre modeller for håndtering af fravær, herunder hyppigt fravær, langvarigt fravær og korttidsfravær vil blive eftersendt til hovedMED-udvalgets orientering.

# Punkt 27: Rammeaftale om seniorpolitik - seniorpolitiske indsatser

81.37.00-A26-1-22

## Resume

Med denne sag skal hovedMED-udvalget drøfte behovet for nye seniorpolitiske indsatser mv. med afsæt i ny Rammeaftale om seniorpolitik, som trådte i kraft den 1. april 2021, samt tage stilling til tilbud om seniorsamtale til seniormedarbejdere.

## Sagsfremstilling

Nuværende seniorordning

HovedMED-udvalget har senest i 2011 drøftet etablering af seniorinitiativer, hvor det blev besluttet, at medarbejdere på 60 år og opefter fik ret til at få en seniorstilling på nedsat tid med 20 %, og med fuld pensionskompensation i forhold til medarbejderens hidtidige timetal. Denne mulighed blev indgået med hjemmel i Rammeaftalen om seniorpolitik.

I 2011 havde Skanderborg Kommune 509 fastansatte seniorer i målgruppen ud af ca. 4.600 medarbejdere, jf. sagsfremstilling fra møde i hovedMEDudvalget i 2011.

I henhold til Personaleredegørelsen 2020 er godt 900 medarbejdere 60 år og derover, og godt 1200 medarbejdere er 50-59 år. Dette ud af i alt knap 5.600 ansatte/4.600 fuldtidsansatte. Der er således sket en markant stigning i antallet af medarbejdere på 60 år og derover, som bl.a. kan tilskrives lovgivningsmæssige ændringer, der medfører en senere tilbagetrækningsalder.

Pr. 20. maj 2022 er der indgået senioraftaler med i alt 50 medarbejdere bredt repræsenteret i organisationen.

Ny Rammeaftale om seniorpolitik

Med den nye rammeaftale om seniorpolitik lægges der i hensigtserklæringerne og bemærkningerne op til yderligere fokus på fastholdelse af seniorer, som led i bestræbelserne på at sikre arbejdskraften på de kommunale arbejdspladser.

Arbejdsmarkedets parter har som fælles målsætning at fastholde seniorer på det kommunale arbejdsmarked ved at understøtte et langt og godt arbejdsliv for medarbejderne.

Ældre medarbejdere spiller en vigtig rolle på de kommunale arbejdspladser. Deres kompetencer og erfaring har stor betydning for løsningen af de kommunale opgaver. Senere tilbagetrækning og et godt senior arbejdsliv er relevant for alle medarbejdere og på alle arbejdspladser. Fastholdelse af seniormedarbejdere er vigtigt for at imødekomme behovet for, at der også i fremtiden er tilstrækkeligt arbejdskraft. En styrket seniorindsats i kommunerne skal derfor give flere ældre medarbejdere lyst til og mulighed for at blive længere på arbejdsmarkedet.

Rammeaftalen om seniorpolitik er med til at sætte rammerne for arbejdet med fastholdelse af seniorer. I drøftelser i hovedMED-udvalget, i samarbejdet mellem leder og TR og i dialogen mellem leder og medarbejder på den enkelte arbejdsplads, har alle et fælles ansvar for at have fokus på fastholdelse og et godt og langt seniorarbejdsliv. Det sikrer, at seniorindsatsen sker på en måde, som er hensigtsmæssig for både arbejdspladsen og den enkelte medarbejder. Leder og tillidsrepræsentant bør særligt være opmærksomme på, hvordan de i fællesskab kan bidrage til, at den enkelte senior føler sig motiveret til at fortsætte sit arbejdsliv.

Rammeaftalen er en overordnet ramme for den seniorpolitiske indsats i den enkelte kommune, og giver hjemmel til at indgå lokale aftaler om seniorstillinger, generationsskifteordninger samt fastholdelses- og fratrædelsesordninger.

Drøftelse i hovedMED-udvalget

Hovedudvalget skal ifølge rammeaftalens § 3 drøfte kommunens seniorpolitiske indsats med henblik på,

- a) at bidrage til fokus på fastholdelse af seniorer til gavn for de ansatte og for arbejdspladserne, og
- b) at sikre ejerskab og legitimitet i forhold til den seniorpolitiske praksis i kommunen, herunder bidrage til forankring i de underliggende MED-udvalg og dermed på de enkelte arbejdspladser.

Drøftelsen sker hvert andet år, medmindre hovedMED-udvalget er enige om en anden periode. Drøftelserne kan med fordel tage afsæt i tilgængelige og relevante statistikker og opgørelser om f.eks. alderssammensætning og tilbagebetrækningsalder, samt erfaringer med anvendelsen af seniorpolitiske tiltag.

HovedMED-udvalg skal således drøfte kommunens seniorpolitiske indsats, og tage stilling til, hvorvidt drøftelsen skal ske hvert andet år eller en anden periode.

#### Seniorsamtaler

I forbindelse med medarbejderudviklingssamtalen (MUS) skal seniormedarbejdere tilbydes en seniorsamtale, jf. rammeaftalens § 4. HovedMED-udvalget kan efter drøftelse fastlægge fra hvilken aldersgruppe tilbudspigten skal indtræde. HovedMED-udvalget kan ligeledes fastlægge retningslinier for indholdet i samtalen.

En god dialog mellem lederen og seniormedarbejderen er et væsentligt udgangspunkt for at kunne fastholde medarbejderen i et langt og godt seniorarbejdsliv. Formålet med seniorsamtalen er derfor, at der i rette tid sættes fokus på medarbejderens ønsker og behov, med henblik på at kunne fastholde seniormedarbejderen i længere tid. I samtalen tager medarbejder og leder efter behov stilling til konkrete nye muligheder og vilkår for at fremme det gode seniorarbejdsliv for den enkelte ansatte. Hvis medarbejderen ønsker det, kan tillidsrepræsentanten deltage i dialogen med lederen.

Eksempler på tiltag, der kan bringes i anvendelse, er bl.a. hel eller delvis aflastning fra særligt belastende opgaver, tilpasning af arbejdstidstilrettelæggelsen, større egenplanlægning, involvering i særlige arbejdsopgaver og projekter, mulighed for hjemmearbejde, midlertidig eller permanent nedsat tid, kompetenceudviklingsforløb, job- og opgaveskifte, løntillæg, ned i charge mv.

HovedMED-udvalget kan således drøfte fra hvilken alder seniorsamtaler skal tilbydes, og det foreslås ligeledes, at hovedMED-udvalget drøfter, hvorvidt seniorsamtaler skal indarbejdes i det nye koncept for MUS-samtaler.

#### Seniorstillinger og fastholdelse

Som led i bestræbelserne på at fastholde ældre medarbejdere indeholder rammeaftale om seniorpolitik en anbefaling om, at ansatte, der har til hensigt at gå på pension/efterløn, i stedet tilbydes en seniorstilling, hvis forholdene på arbejdsstedet mv. tillader det.

Rammeaftalen giver mulighed for oprettelse af seniorstillinger for alle medarbejdere der er fyldt 52 år. Den nuværende lokale aftale om oprettelse af seniorordninger/stillinger er gældende fra det tidspunkt, hvor medarbejderen er 60 år.

Fastholdelse i en seniorstilling kan for alle typer af medarbejdere ske ved nedsættelse af arbejdstiden med opretholdelse af fuld pension, ændrede arbejdsopgaver/arbejdsfunktioner, og ved en kombination heraf. For chefer og ledere kan et relevant alternativ til pensionering derfor også være en seniorstilling i form af en stilling uden ledelsesansvar.

Fastholdelseselementerne i en seniorstilling kan bestå af:

- udligningstillæg,
- bevarelse af pensionsrettigheder/pensionsforbedringer og/eller
- fastholdelsesbonus.

En fastholdelsesbonus kan aftales, hvis en seniorstilling fratrædes efter det 62. år. Udover fastholdelsesbonus kan ledelse og medarbejder indgå fastholdelses- og fratrædelsesordninger. De kan typisk anvendes i forbindelse med personaletilpasninger, eller i et fastholdelsesøjemed, således at en medarbejder ved fratrædelse til en bestemt alder ydes en godtgørelse, pensionsforbedring, eller tjenestefri med løn.

Afdelingsleder Helle Mohr Therkildsen, Personalejuridisk Afdeling, deltager under punktet.

## **Indstilling**

Formanden indstiller,

- at hovedMED-udvalget drøfter input til seniorpolitiske indsatser til det videre arbejde med handleplanen for fastholdelse og rekruttering, samt kadencen for disse drøftelser fremadrettet
- at hovedMED-udvalget drøfter, fra hvilken aldersgruppe tilbudspligten for en seniorsamtale skal indtræde og eventuelle retningslinier for indholdet i samtalen
- at hovedMED-udvalget drøfter, hvorvidt seniorsamtaler skal indgå i det kommende koncept for MUS.

## **Beslutning**

Fraværende: Lone Rasmussen, Frederik Gammelgaard, Lis Kaastrup, Tina Barløse, Tina Mønsted

Chef for Byrådsbetjening og HR Runa Brøchner orienterede om, at der er kommet en indbydelse fra KL og Forhandlingsfællesskabet til et seniorpartnerskab, som har fokus på behovet for at fastholde seniorer i længere tid. Formålet med seniorpartnerskabet er at sætte rammer for videns- og erfaringsudveksling om seniorindsatsen kommunerne imellem med henblik på i fællesskab at udvikle nye redskaber og finde løsninger, som kan bruges lokalt. Der vil således blive arbejdet videre med emnet også i dette regi, og emnet vil blive dagsordenssat igen på et kommende møde i hovedMED-udvalget.

HovedMED-udvalget drøftede herefter på det foreløbige grundlag behovet for nye seniorpolitiske initiativer og tilbud om seniorsamtale til seniormedarbejdere.

Der var enighed om, at de færreste betragter sig som seniorer allerede som 52-årig. HovedMED-udvalget foreslog derfor, at fastsætte et senere tidspunkt for afholdelse af seniorsamtaler, evt. bestemt ud fra et nærmere fastsat antal år før folkepensionsalderen. På samme måde kan der fastsættes et tidspunkt, bestemt på samme måde, for hvornår der kan indgås aftale om seniorstillinger med vilkår om nedgang i løn med samtidig bevarelse af pensionsindbetaling på baggrund af det oprindelige timetal.

HovedMED-udvalget gjorde endvidere opmærksom på vigtigheden af, at få informeret medarbejdere om baggrund og formål med seniorsamtaler, samt at have fokus på, at elementer i fastholdelsen af seniorer også kan være i relation til bl.a. opgaver, og ikke kun i forhold til nedgang i tid. HovedMED-udvalget drøftede i den forbindelse muligheden for at varetage opgaver på flere matrikler med henblik på fx at samle flere af samme type opgaver til en seniorstilling.

HovedMED-udvalget anbefalede endeligt, at lederen via MUS-konceptet gøres opmærksom på kravet om at tilbyde seniormedarbejdere en seniorsamtale, og fra hvornår. Konceptet for seniorsamtalen kan evt. indarbejdes som en del af MUS-konceptet.

## **Bilag**

Seniorinitiativ - Aftale om nedsat tid med fuld pension (1)

Rammeaftale om seniorpolitik 2021

## **Punkt 28: Lukket: Ny leverandør til Skanderborg Kommunes sundhedsordning**

81.34.00-P30-1-21

# Punkt 29: Orientering om ny retningslinje for LederUdviklingsSamtaler - LUS

81.00.00-G20-4-18

## Resume

Med denne sag orienteres hovedMED-udvalget om ny retningslinje for lederudviklingssamtaler (LUS) samt understøttende koncept og materiale.

## Sagsfremstilling

Ledelsesgrundlaget blev til ved Ledelsesseminar den 26.-27. oktober 2021 og godkendt af direktionen den 23. november 2021. I den forbindelse blev det besluttet, at der med afsæt i Ledelsesgrundlaget skulle udarbejdes en retningslinje for årligt tilbagevendende lederudviklingssamtaler (LUS).

Direktionen godkendte den 21. marts 2022 en ny retningslinje for lederudviklingssamtaler (LUS) samt understøttende koncept og materiale, udarbejdet med bidrag fra en arbejdsgruppe nedsat af koncernledelsen.

Retningslinje for LUS samt understøttende koncept og materiale er vedlagt. Materialet kan også findes på intranettet. Materialet omfatter:

- Retningslinje
- Understøttende materiale til afholdelse af LUS:
  - Samtalens FØR-UNDER-EFTER - vejledning til leders leder i forberedelse, afholdelse og opfølgning på LUS
  - God Ledelse - plakat
  - Spørgeguide - temaer
  - Udvidet spørgeguide med spørgsmål til inspiration (findes i en redigerbar version på intranettet)
  - Udviklingsplan - gemmes efterfølgende på personalesagen i mappen "lederudvikling"
  - Opfølgningsguide.

En orientering om LUS-konceptet er indarbejdet i God modtagelse for nye ledere, og der er udbudt webinarer i afholdelse af LUS. Evaluering af konceptet for LUS vil ske via kortfattet spørgeskema i Analyser i 2. kvartal 2023.

Af retningslinjen fremgår det, at leders leder er forpligtet til at:

- Understøtte leders trivsel og bidrage til leders udvikling med afsæt i Ledelsesgrundlaget
- Afholde en LUS for leder en gang årligt (leders leder er både ansvarlig for samtale gennemførelse og opfølgning)
- Drøfte leders udvikling med afsæt i Ledelsesgrundlaget (det øvrige materiale er til inspiration)
- Gemme en udviklingsplan på personalesagen i mappen "lederudvikling". Ved et evt. lederskifte vil sagen ikke være tilgængelig for en ny leder af leder. Det er under afklaring, om leder selv kan få adgang til denne mappe i egen personalesag
- Afholde en seniorsamtale, eventuelt som en del af LUS, når det er relevant. Aldersgrænsen for seniorsamtaler afklares under punkt 27 på hovedMEDudvalgets dagsorden den 7. juni 2022, hvorefter det vil blive opdateret i vedlagte retningslinje for LUS.

Chefkonsulent Pernille Bang deltager under punktet.

## **Indstilling**

Chef for Byrådsbetjening og HR indstiller,

- at hovedMED-udvalget tager orienteringen til efterretning.

## **Beslutning**

Fraværende: Lone Rasmussen, Frederik Gammelgaard, Lis Kaastrup, Tina Barløse, Tina Mønsted

HovedMED-udvalget tog orienteringen om ny retningslinje for lederudviklingssamtaler (LUS) samt understøttende koncept og materiale til efterretning.

Oplæg fra mødet er vedhæftet som bilag.

## **Bilag**

Lederudviklingssamtaler LUS SAMLET

Oplæg om LUS på HMU 7. juni 2022

# Punkt 30: God modtagelse af nye kollegaer - godkendelse af ny retningslinje

81.00.00-A26-2-17

## Resume

HovedMED-udvalget skal med denne sag godkende ny retningslinje for god modtagelse af nye kollegaer. Derudover præsenteres hovedMED-udvalget for en status og en styrket implementeringsplan.

## Sagsfremstilling

Fastholdelse og rekruttering er en væsentlig opgave for, at vi også i fremtiden har de rette menneskelige ressourcer til at løse den kommunale kerneopgave. Der er evidens for at pre- og onboarding, i det følgende samlet benævnt som God modtagelse af nye kollegaer, har stor betydning for trivsel, sundhed, sikkerhed, kompetenceniveau og fastholdelse på kort og lang sigt. Med det afsæt har vi i Skanderborg Kommune i 2019-2021 introduceret konceptet God modtagelse. Der er udviklet en digital understøttelse af konceptet i e-rekrutteringssystemet Signatur.

Formålet med konceptet og den digitale understøttelse er at professionalisere ansættelsesprocessen og den gode modtagelse af nye kollegaer i hele organisationen, med henblik på at tiltrække og fastholde kompetente ledere og medarbejdere. Der har i processen desuden været fokus på at lette og professionalisere den administrative proces, så håndteringen af persondata styrkes og processerne effektiviseres.

For at imødekomme udfordringerne med fastholdelse og rekruttering har Økonomi- og Erhvervsudvalget sat øget fokus på området med et nyt spor i personalepolitikken, godkendt i Byrådet den 30. marts 2022, og en handleplan for indsatsen.

Handleplanen for fastholdelse og rekruttering, sætter et fornyet fokus på, at hele organisationen tager konceptet God modtagelse af nye kollegaer og den digitale understøttelse i Signatur i anvendelse.

### Ny retningslinje: God modtagelse af nye kollegaer

HovedMED-udvalget blev den 24. februar 2022 præsenteret for status på anvendelsen af den digitale understøttelse af konceptet, drøftede indsatser for at styrke implementeringen og gav input til en ny retningslinje for Den gode modtagelse. Der blev udpeget 5 repræsentanter til at kommentere på retningslinjen. Koncernledelsen har herefter den 23. maj 2022 kommenteret på udkastet til ny retningslinje.

Det fremgår af retningslinjen, at alle nye kollegaer skal tilbydes et godt modtagelsesforløb, hvor konceptet og den digitale understøttelse anvendes. Alle nye kollegaer tildeles en mentor. Timelønnede medarbejdere og medarbejdere i korterevarende vikariater kan undtages. Det fremgår endvidere, at der inden for hvert fagområde og eventuelt inden for et kontraktområde skal tilpasses skabeloner for forløb for alle ledere og medarbejdere. Retningslinjen er vedhæftet som bilag.

### Plan for styrket implementering

Koncernledelsen har aftalt en plan for styrket implementering af konceptet og den digitale understøttelse af god modtagelse af nye kollegaer inden for alle fagområder i 2. halvdel af 2022. Koncernledelsen følger op på planen på møde ultimo 2022. Herudover arbejder administrationen på et bedre datagrundlag for løbende evaluering samt fortsat udvikling af koncept og digital understøttelse. Det gøres ved at etablere en forbindelse mellem Signatur og Ledelsesinformationssystemet Targit, så der løbende forelægger data på rekrutteringer og modtagelsesforløb inden for de enkelte områder. Endelig arbejdes der på at få bedre data på kandidatoplevelsen og oplevelsen af den gode modtagelse fra nye medarbejdere.

Chefkonsulent Pernille Bang deltager under punktet.

## **Indstilling**

Chef for Byrådsbetjening og HR indstiller,

- at hovedMED-udvalget godkender ny retningslinje om God modtagelse af nye kollegaer, samt tager orienteringen om plan for styrket implementering til efterretning.

## **Beslutning**

Fraværende: Lone Rasmussen, Frederik Gammelgaard, Lis Kaastrup, Tina Barløse, Tina Mønsted

HovedMED-udvalget godkendte ny retningslinje for god modtagelse af nye kollegaer. HovedMED-udvalget gjorde i den forbindelse opmærksom på vigtigheden af, at konceptet for den gode modtagelse målrettes den enkelte arbejdsplads, og hvad der her er nødvendigt at introducere den nye medarbejder til. Herudover gjorde hovedMED-udvalget opmærksom på, at der trods travlhed ikke må gås på kompromis med kvaliteten af den gode modtagelse af nye kolleger. Det er i stedet vigtigt, at der lokalt tages stilling til, hvilke elementer af den gode modtagelse, der skal ligge til en start, og hvilke, der kan planlægges til senere, både af hensyn til en hensigtsmæssig introduktion af den nye medarbejder og en hensigtsmæssig fordeling af personaleressourcer forbundet med introduktionen.

Oplæg fra mødet er vedhæftet som bilag.

## **Bilag**

Retningslinje- God modtagelse af nye kollegaer24maj22

Oplæg vedr. retningslinje for God modtagelse på HMU 7. juni 2022

# Punkt 31: Introduktion af nyansatte ledere - nyt koncept

81.05.00-A00-1-22

## Resume

Med denne sag orienteres hovedMED-udvalget om nyt koncept for introduktion af nyansatte ledere.

## Sagsfremstilling

Med afsæt i intentionerne i "Klar til fremtiden" og erfaringer med brug af digitale kommunikationsværktøjer under covid-19 tiden er der udarbejdet et nyt koncept for introduktion af nyansatte ledere. Oplægget bygger også på tidligere erfaringer med introduktionsforløb af nyansatte ledere og dialog med relevante fagpersoner i stabene med henblik på faglige temaer.

Det nye koncept vil blive fuldt integreret i "God modtagelse af nye kollegaer" således, at alle ledere fremadrettet vil blive introduceret herigennem.

Formålet med det nye koncept er:

- at introducere til organisationen og kulturen
- at give et overblik over opgaver og forpligtelser
- at understøtte med faglige ledelsesmæssige temaer
- at skabe kontakt med andre ledere fra organisationen.

Det nye koncept er opbygget med en fælles introduktionsdag med fokus på den organisatoriske onboarding. Introduktionsdagen afholdes én gang i kvartalet og med understøttende webinarer (1-2 timer) om faglige ledelsesmæssige temaer, f.eks. økonomi, IT og digitalisering, løn og personalejura.

Det er Byrådssekretariatet og HR, som udbyder konceptet og sikrer sammenhæng til "God modtagelse af nye kollegaer".

På møde den 8. april 2022 kvalificerede koncernledelsen det nye koncept, samt om der fortsat skal være særlige forløb for kontraktholdere. Koncernledelsens beslutning fremgår nedenfor.

HR- og rekrutteringskonsulent Lis Rosenkilde deltager under punktet.

Beslutning på møde i koncernledelsen den 8. april 2022:

Koncernledelsen vedtog,

- At en repræsentant fra koncernledelsen på skift skal holde oplæg på introduktionsdag vedrørende God ledelse i Skanderborg Kommune. Der skal udarbejdes et fast oplæg, som repræsentanten fra koncernledelsen skal tage afsæt i
- At første oplæg på introduktionsdagen ”Skanderborg Kommune set for oven” som udgangspunkt skal være ved kommunaldirektøren men ellers ved en repræsentant fra direktionen
- At introduktionsdagen skal afkortes fra en hel dag
- At der fortsat skal laves særlige introduktionsforløb til stabene fra nyansatte kontrakt- og aftaleholdere.

## **Indstilling**

Chef for Byrådsbetjening og HR indstiller,

- at hovedMED-udvalget tager orienteringen til efterretning.

## **Beslutning**

Fraværende: Lone Rasmussen, Frederik Gammelgaard, Lis Kaastrup, Tina Barløse, Tina Mønsted

HovedMED-udvalget tog orienteringen om nyt koncept for introduktion af nyansatte ledere til efterretning.

Oplæg fra mødet er vedhæftet som bilag.

## **Bilag**

Oplæg om Introduktion af nyansatte ledere på HMU 7. juni 2022

## Punkt 32: Den gode fratrædelse

81.00.00-A26-4-19

### Resume

HovedMED-udvalget skal drøfte, hvordan vi i Skanderborg Kommune vil arbejde strategisk med den gode fratrædelse for ledere og medarbejdere, der vælger at fratræde deres stilling. HovedMED-udvalget bedes nedsætte en arbejdsgruppe til at udarbejde koncept og retningslinje for den gode fratrædelse samt godkende kommissorium for arbejdet.

Arbejdet vil ske med afsæt i personalepolitikens strategispor Fastholdelse og rekruttering.

### Sagsfremstilling

Kompetente ledere og medarbejdere er en forudsætning for, at vi kan løse vores kerneopgave på bedste vis. Ambitionen om at være en attraktiv arbejdsplads forfølges gennem en lang række initiativer, så vi både kan fastholde og tiltrække kompetente ledere og medarbejdere. Et led heri er at få taget godt afsked med de kollegaer, der fratræder deres stilling i Skanderborg Kommune. De er værdifulde ambassadører for Skanderborg Kommunes omdømme som arbejdsplads og måske kan et "farvel" også være et "på gensyn". Kollegaer, der fratræder, er derudover en kilde til viden og læring, der kan bidrage til arbejdet med at udvikle og forbedre Skanderborg kommune som arbejdsplads. Den faglige term for processen, hvor der tages afsked med en leder eller medarbejder der fratræder, er "offboarding".

Økonomi- og Erhvervsudvalget har sat øget fokus på området med et nyt spor i personalepolitikken vedrørende fastholdelse og rekruttering, godkendt i Byrådet den 30. marts 2022, samt en handleplan for indsatsen.

En ledelsesmæssig opmærksomhed på medarbejdere og ledere, der fratræder deres stilling, bidrager til at indfri strategispor om fastholdelse og rekruttering.

Arbejdsgruppe og kommissorium for arbejdet

Med afsæt i Byrådets vision og personalepolitikken igangsættes udarbejdelsen af et koncept for den gode fratrædelse for ledere og medarbejdere. I den forbindelse udvikles en retningslinje for den gode fratrædelse.

Vedlagte kommissorium beskriver baggrund, formål, organisering, tidsplaner mv. for arbejdet med at udarbejde en retningslinje og et understøttende koncept for den gode fratrædelse. Konceptet udarbejdes i tråd med konceptet for God modtagelse af nye kollegaer, og kan implementeres i samme digitale platform. Det vil give en digital vejledning og tjekliste til lederen ift. både de administrative og ledelsesmæssige aktiviteter ifm. den gode afsked. Det kan eksempelvis være en samtale mellem leder og den leder eller medarbejder, der fratræder. Landsbyen Sølund har de seneste to år arbejdet med exit-samtaler for medarbejdere der har fratrådt deres stillinger. Erfaringer fra dette arbejde vil indgå i udviklingen af konceptet for den gode fratrædelse.

Konceptet er målrettet processen efter at opsigelsen er faldet, og afgrænser sig således fra at arbejde med processen i forbindelse med uansøgt afsked.

HovedMED-udvalget bedes godkende kommissorium og nedsætte en arbejdsgruppe bestående af:

- 2 medarbejderrepræsentanter og 2 lederrepræsentanter fra sundhed, omsorg og handicap
- 1 medarbejderrepræsentant og 1 lederrepræsentant fra børn og unge
- 1 medarbejderrepræsentant og 1 lederrepræsentant fra de øvrige stabe og fagområder.
- Projektleder: Pernille Bang

Arbejdet i gruppen vil bestå i at drøfte organisatoriske indsatser og ledelsesunderstøttelse i forhold til den gode fratrædelse, samt udarbejde en retningslinje for den gode fratrædelse. Da udviklingsarbejdet af den digitale platform i Signatur er gennemført i forbindelse med god modtagelse af nye kollegaer, og systemet derfor er kendt i organisationen, forventes en kort proces med henblik på at indarbejde konceptet i den digitale understøttelse. Konceptet forventes testet på et afgrænset område primo 2023 og fuldt implementeret ultimo 2023. Tids- og procesplan fremgår af vedlagte kommissorium.

Chefkonsulent Pernille Bang deltager under punktet.

## **Indstilling**

Chef for byrådsbetjening og HR indstiller,

- at hovedMED-udvalget drøfter, hvordan vi i Skanderborg Kommune gerne vil tage afsked med ledere og medarbejdere, der fratræder.
- at hovedMED-udvalget udpeger en arbejdsgruppe og godkender vedlagte kommissorium for arbejdsgruppens arbejde.

## **Beslutning**

Fraværende: Lone Rasmussen, Frederik Gammelgaard, Lis Kaastrup, Tina Barløse, Tina Mønsted

HovedMED-udvalget godkendte kommissorium for Den gode fratrædelse, idet hovedMED-udvalget anbefalede, at den nedsatte arbejdsgruppe også drøfter om de uansøgte afskedigelser også kan inddrages i et vist omfang.

HovedMED-udvalget vedtog,

- at Ann Minet Andersen, Frank Larsen, Tina Nicolaisen og Karsten Bo Refsgaard deltager som repræsentanter fra hovedMED-udvalget i en arbejdsgruppe, som har til formål at drøfte organisatoriske indsatser og ledelsesunderstøttelse i forhold til den gode fratrædelse, samt udarbejde en retningslinje for den gode fratrædelse. Herudover udpeges to lederrepræsentanter fra sundhed, omsorg og handicap til deltagelse i arbejdsgruppen.

Oplæg fra mødet er vedhæftet som bilag.

## **Bilag**

Kommissorium Den gode fratrædelse 2022

Oplæg om Den gode fratrædelse på HMU 7. juni 2022

## **Punkt 33: Den økonomiske situation i Skanderborg Kommune**

81.38.04-A00-1-22

### **Resume**

HovedMED-udvalget skal under dette punkt orienteres om den økonomiske situation i Skanderborg Kommune.

### **Sagsfremstilling**

HovedMED-udvalget skal under dette punkt orienteres om den økonomiske situation i Skanderborg Kommune.

Punktet er et fast punkt på dagsordenen.

### **Indstilling**

Direktør Asbjørn Friis Jensen indstiller,

- at hovedMED-udvalget tager orienteringen til efterretning.

### **Beslutning**

Fraværende: Lone Rasmussen, Frederik Gammelgaard, Lis Kaastrup, Tina Barløse, Tina Mønsted

HovedMED-udvalget tog orienteringen om den økonomiske situation i Skanderborg Kommune til efterretning.

## **Punkt 34: Nyt fra Chef for Byrådsbetjening og HR**

81.38.04-A00-1-22

### **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 et fast punkt på dagsordenen.

### **Indstilling**

Chef for Byrådsbetjening og HR indstiller,

- at hovedMED-udvalget tager orienteringen til efterretning.

### **Beslutning**

Fraværende: Lone Rasmussen, Frederik Gammelgaard, Lis Kaastrup, Tina Barløse, Tina Mønsted

Chef for Byrådsbetjening og HR Runa Brøchner orienterede om, at punktet med opsamling på evaluering af organisationsændring i Sundhed, Omsorg og Handicap, som var planlagt til dette møde, er udskudt til mødet i hovedMED-udvalget i september måned.

Runa Brøchner orienterede endvidere om planlægningen af henholdsvis temadage for MED-organisationen (øget indsats for håndtering om sygefravær samt introduktion til nye stressværktøjer) og temadage for tillidsrepræsentanter afholdt for AKUT-midler (kommunikation og konflikthåndtering samt ytringsfrihed og tavshedspligt koblet sammen med MED-aftale). Temadagene er planlagt til efteråret. Nogle temadage er endnu ikke udbudt via Safetynet/Kursusportalen, da planlægningen fortsat er undervejs.

HovedMED-udvalget tog orienteringen til efterretningen.

## **Punkt 35: Orientering fra medarbejderrepræsentanterne i hovedMED-udvalget**

81.38.04-A00-1-22

### **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 et fast punkt på dagsordenen.

### **Indstilling**

Næstformanden indstiller,

- at hovedMED-udvalget tager orienteringen til efterretning.

### **Beslutning**

Fraværende: Lone Rasmussen, Frederik Gammelgaard, Lis Kaastrup, Tina Barløse, Tina Mønsted

På baggrund af en konkret oplevelse fremhævede medarbejderrepræsentanterne vigtigheden af respekt for udtalelser fra dialoger i regi af hovedMED-udvalget og den kontekst, de er fremsat i. Der var på mødet enighed om, at der skal være respekt for hinandens roller, og at der samtidig skal være en åbenhed i forhold til at tage kontakt til hinanden, hvis der sker misforståelser eller man føler sig fejl citeret.

## **Punkt 36: Administrativ mødekalender 2023**

81.38.04-A00-1-22

### **Resume**

HovedMED-udvalget skal med denne sag orienteres om udkast til politisk og administrativ mødekalender 2023.

### **Sagsfremstilling**

HovedMED-udvalget skal orienteres om det udkast, der ligger til den politiske og administrative mødekalender 2023.

Den politiske og administrative mødekalender skal drøftes i de politiske udvalg i starten af juni måned, og skal endeligt godkendes i Økonomi- og Erhvervsudvalget den 15. juni 2022 og i Byrådet den 22. juni 2022.

Sekretær for hovedMED-udvalget 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: Lone Rasmussen, Frederik Gammelgaard, Lis Kaastrup, Tina Barløse, Tina Mønsted

HovedMED-udvalget tog orienteringen om udkast til politisk og administrativ mødekalender 2023 til efterretning.

### **Bilag**

UDKAST til politisk og administrativ mødekalender 2023

## **Punkt 37: Årshjul for hovedMED-udvalget 2022**

81.38.04-A00-1-22

### **Resume**

HovedMED-udvalget orienteres med dette punkt om årshjul for hovedMED-udvalget 2022.

### **Sagsfremstilling**

HovedMED-udvalget skal med dette punkt orienteres om årshjul for hovedMED-udvalget 2022.

Punktet er et fast punkt på dagsordenen.

Årshjul for 2022 er vedhæftet som bilag.

### **Indstilling**

Formanden indstiller,

- at hovedMED-udvalget tager orienteringen til efterretning.

### **Beslutning**

Fraværende: Lone Rasmussen, Frederik Gammelgaard, Lis Kaastrup, Tina Barløse, Tina Mønsted

HovedMED-udvalget tog orienteringen om årshjul for hovedMED-udvalget 2022 til efterretning.

### **Bilag**

Årshjul for hovedMED-udvalget 2022

## **Punkt 38: Eventuelt og evaluering af det ordinære møde i hovedMED-udvalget den 7. juni 2022**

81.38.04-A00-1-22

### **Resume**

HovedMED-udvalget skal med dette punkt drøfte emner under eventuelt og evaluere det ordinære møde den 7. juni 2022.

### **Sagsfremstilling**

HovedMED-udvalget drøfter under dette punkt emner under eventuelt og evaluerer det ordinære møde i hovedMED-udvalget den 7. juni 2022.

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: Lone Rasmussen, Frederik Gammelgaard, Lis Kaastrup, Tina Barløse, Tina Mønsted

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

### **Bilag**

Kodeks for bæredygtigt MED-samarbejde