

# Kommissorium for arbejdsgruppe vedrørende skal-retningslinjer

Dato: 26.01.2022  
 Ref.: Kommunaldirektørens sekretariat  
 Journalnr.: 21/13763

<b>Titel</b>	Kommissorium for arbejdsgruppe vedrørende skal-retningslinjer
<b>Baggrund</b>	Det er aftalt på hovedudvalgets temadag den 20. november 2020, at der nedsættes en arbejdsgruppe som gennemgår hovedudvalgets skal-retningslinjer. Det er aftalt på hovedudvalgsmødet den 17. maj 2021, at der udarbejdes et kommissorium, når der nedsættes en arbejdsgruppe.
<b>Formål</b>	De eksisterende skal-retningslinjer gennemgås med henblik på at sikre, at retningslinjerne er opdaterede samt at fastholde den lokale opmærksomhed på de retningslinjer, politikker og guider vi har.
<b>Arbejdsform</b>	Der nedsættes en arbejdsgruppe, bredt forankret i organisationen, som udarbejder et kommissorium og efter godkendelse heraf i hovedudvalget foretages eventuelle justeringer i de gældende retningslinjer.
<b>Organisering</b>	<b>Arbejdsgruppen udgøres af:</b> Bo Lindballe, souschef, Socialområdet Tinne Christiansen, næstformand i hovedudvalget Mia Hedegaard van de Sande, medarbejderrep. i hovedudvalget Lisette Jørgensen, AMR i hovedudvalget Vibbe Vogel, medarbejderrep. i hovedudvalget Birgitte Bastiansen, medarbejderrep. i hovedudvalget Julie Enevoldsen, personalejuridisk konsulent Trine Kjær Poulsen, arbejdsmiljøkonsulent
<b>Tidshorisont</b>	Efter et opstartsmøde den 21. september 2021 er det aftalt i gruppen, at de eksisterende retningslinjer gennemgås for at skabe et overblik

	<p>over, hvorvidt det er hensigtsmæssigt at opdatere de enkelte retningslinjer. Gruppen har gennemgået følgende:</p> <p><b>Retningslinjer for sygefraværssamtaler</b> s. 18-21 i personalepolitikken.</p> <p><b>Retningslinjer for indsats mod stress</b> s. 15 i personalepolitikken</p> <p><b>Retningslinjer for vold, mobning og chikane</b> s. 16 i personalepolitikken Folder om mobning Folder om arbejdsulykker (hvor der står noget ang. vold) Ligestillingspolitikken</p> <p><b>Retningslinjer for beskæftigelse af personer med nedsat arbejdsevne og ledige</b> Politik for socialt ansvar</p> <p><b>Retningslinjer for trivselsmålinger</b> Disse retningslinjer kan fraviges, hvis der er enighed om det i udvalget. Dette er praksis i dag.</p> <p><b>Retningslinjer for sundhed</b> Kan fraviges, hvis der er enighed om det i udvalget. Dette er praksis i dag.</p> <p><b>Forløb:</b> 23-02-2022: Kommissorium behandles i direktionen 01-03-2022: Kommissorium behandles i hovedudvalget</p> <p>Herefter udarbejder gruppen forslag til de justeringer, der aftales. Eventuelle justeringer tilgår direktionen samt hovedudvalget.</p>
<p><b>Opfølgning i hovedudvalget</b></p>	<p>1. Gruppen udarbejder et kommissorium som behandles i hovedudvalget 2. Gruppen udarbejder ved behov forslag til justeringer af retningslinjer, som behandles i hovedudvalget.</p>
<p><b>Produkt</b></p>	<p>Arbejdsgruppens forslag beskrives nedenfor</p>

## Gennemgang af de eksisterende retningslinjer samt forslag til ændringer

Det har vi i dag	Arbejdsgruppens kommentar og evt. forslag
<p><b>Retningslinjer for sygefraværssamtaler</b> s. 18-21 i personalepolitikken. <a href="#">NDK Personalepolitik</a></p>	<p>Teksten er stadig aktuel og god. Der har i arbejdsgruppen været en dialog om den advi lederne får omkring sygefraværssamtaler. Gruppen vil gerne være undersøgende på formuleringen af denne i forhold til at signalere rummelighed/fleksibilitet.</p>
<p><b>Retningslinjer for indsats mod stress</b> s. 15 og 16 i personalepolitikken <a href="#">NDK Personalepolitik</a></p>	<p>Det er der står i personalepolitikken i dag er fint. Det kunne dog være en fordel at samle afsnittet om lokale retningslinjer med afsnittene om stress og mobning.  Arbejdsgruppen foreslår, at der supplerende udarbejdes en guide som særligt sætter fokus på forebyggelse samt hvordan man kan strukturere en generel dialog om stress på arbejdspladsen, da stress stadig opleves som tabu mange steder. Guiden skal være inspiration og hjælp til dialog om stress.</p>
<p><b>Retningslinjer for vold, mobning og chikane</b> s. 16 i personalepolitikken <a href="#">NDK Personalepolitik</a></p>	<p>Der er opmærksomhed på, at chikane i regi af sociale medier er tema for en anden arbejdsgruppe.  Godt og stærkt formuleret</p>
<p>Folder om mobning og chikane <a href="#">Folder om mobning og chikane</a></p>	<p>Teksten er stadig aktuel og god. Ingen ændringsforslag.</p>
<p>Folder om arbejdsulykker (hvor der står noget ang. Vold) <a href="#">Folder om arbejdsulykker</a></p>	<p>Teksten er stadig aktuel og god - dog bør det genvurderes om registrering af nærvedulykker kan understøttes bedre.</p>
<p>Folder om vold uden for arbejdstid <a href="#">Folder-vold-uden-for-arbejdstid-norddjurs - Norddjurs</a></p>	<p>Teksten er stadig aktuel og god. Ingen ændringsforslag.</p>
<p>Ligestillingspolitikken <a href="#">Ligestillingspolitik</a></p>	<p>Teksten er stadig aktuel og god. Ingen ændringsforslag. Evaluering er indskrevet i politikken.</p>

<b>Retningslinjer for beskæftigelse af personer med nedsat arbejdsevne og ledige</b>  Politik for socialt ansvar <a href="#">Politik for socialt ansvar</a>	Teksten er stadig aktuel og god. Ingen ændringsforslag.
<b>Retningslinjer for trivselsmålinger</b>	Disse retningslinjer kan fraviges, hvis der er enighed om det i udvalget. Dette er praksis i dag.
<b>Retningslinjer for sundhed</b>	Kan fraviges, hvis der er enighed om det i udvalget. Dette er praksis i dag.

Opsamlende foreslår gruppen følgende:

- Den automatiske advi til lederen ang. sygefravær gennemgås og revideres ved behov. Gruppen udarbejder forslag.
- Med henblik på forebyggelse udarbejdes en guide med inspiration og hjælp til dialog om stress. Gruppen udarbejder forslag.
- Mulighederne for bedre understøttelse af nærvedulykker afdækkes og gruppen præsenterer et forslag