

REFERAT HovedMED d. 17-09-2024

Mødedato Tirsdag d. 17. september 2024 kl. 09:00

Mødested Mødelokale 5

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden.....	3
Godkendelse af referat.....	4
Orientering fra formand, næstformand, direktører og HR-chef.....	5
Budgetlægningen 2025-2028.....	7
Strategisk drøftelse med udgangspunkt i "HR i tal"	8
Orientering om Grøn Kommune – fælles klimahandlingsplan for Vejle Kommune som virksomhed.	10
Drøftelse af ændringer i MEDstrukturen.....	13
Drøftelse af punkter til kommende møder i HovedMED.....	15
Eventuelt.....	16

Punkt 31: Godkendelse af dagsorden

81.38.04-A00-1-24

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

at dagsordenen godkendes.

Beslutning

Niels Ågesen bød velkommen til mødet. Der var afbud fra Sofie Plenge, Lars Søtoft Buur Holmboe (Hanne Mols deltog i stedet for), Anne-Dorthe Tuemose (Torben Monberg Schiermer deltog i stedet for) og Frits Gandrup Nissen (Anders Stig Karlsen deltog i stedet for).

Medarbejdersiden vil gerne drøfte en henvendelse fra TCBU, som medarbejdersiden har modtaget under eventuelt. Derefter blev dagsordenen godkendt.

Punkt 32: Godkendelse af referat

81.38.04-A00-1-24

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

at referatet fra mødet 12/6 2024 godkendes.

Beslutning

Referatet blev godkendt.

Punkt 33: Orientering fra formand, næstformand, direktører og HR-chef

81.38.04-A00-1-24

Resumé

Niels Ågesen orienterer om:

- Besøgene af kongeparret og Dronning Margrethe.
- Status på arbejdet med de nye ledelsesværdier.
- Studielivsstrategi for Vejle Kommune.
- Status på Ukraineindsatsen

Bo Uttrup orienterer om:

- TRIO-konferencen 3/10 2024 i Vingsted Centret.
- Aktiviteterne i projekt "Det vi er fælles om".

Kristine Schou orienterer om:

- Status på ny udpegninger/valg til MED og nyvalg af AMR pr. 1/8 2024.
- Vores attraktive arbejdsplads på Intra.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

at orienteringerne tages til efterretning.

Beslutning

Niels Ågesen orienterede om:

- Kongebesøget 22/8, hvor kongeparret var i Vejle hele dagen. De besøgte bl.a. Kong Gauers Gård og en privat virksomhed.
- 6. september 2024 indviede Vejle Kommune officielt fuldendelsen af den 1.440 meter lange palisade, som omkranser Monumentområdet i Jelling. Indvielsen var med deltagelse af H.M. Dronning Margrethe.
- Nye ledelsesværdier, hvor der igennem mere end 1 års tid har været inddragelse af ledere, fokusgruppeinterviews med bl.a. FTR/TR. Deres bidrag er med i den endelige udgave, som bliver præsenteret for lederne på direktionens lederdag 1/11 2024. HovedMED bliver præsenteret for de nye ledelsesværdier på mødet 27/11.
- Studielivsstrategi for Vejle Kommune skal være med til at ændre opfattelsen af Vejle - så Vejle også i fremtiden opfattes som en studieby. [Læs mere om Den attraktive studieby - Vejle Kommune.](#)
- Ukraineindsatsen: Vejle Kommune indgår i det såkaldte Twinning-projekt. Projektet, der finansieres af Udenrigsministeriet, har til formål at støtte ukrainske kommuner gennem partnerskaber med danske kommuner. Vi har haft det første virtuelle introduktionsmøde med borgmester og forvaltningschefer i Pervomaisk Hromada. Her blev der udtrykt gensidig velvilje til at starte et samarbejde op, som pt. består af fire spor: Gensidige besøg, Hjælp fra Klub Ukraina, Match mellem uddannelser og Projektideer fx veje, affald, spildevand, boliger, krisecentre og centre for behandling af krigstraumer.

Bo Uttrup orienterede om:

- Hvert andet år afholder vi en TRIO-konference, og det er i år. Der er 578 tilmeldte, og der er venteliste. Der arbejdes på, at få plads til alle fra ventelisten. Dette er lykkedes siden mødet, så vi er pt. 597 tilmeldte. Program for TRIO-konferencen 3/10 2024 i Vingsted Centret., hvor temaet for konferencen er "Vores attraktive arbejdsplads - mod til prøvehandling". Der vil være indlæg fra adfærdsdesigner Henrik Dresbøll, ligesom der er mulighed for at deltage i 1 af 4 miniplenum. Derudover er der indlæg fra Niels Ågesen og Kristine Schou.
- Aktiviteterne i projekt "Det vi er fælles om", hvor vi 30/9 har besøg af værterne bag "NUL STJERNER", har afholdt en lang række af "Fordi du er ansat" arrangementer, fx, besøg i sansehaven, kanotur på Vejle Å og et indblik i Fjordens vandmiljø. Der er flere arrangementer på vej, og der er indgået en aftale med Bente Klarlund, som 13/1 2025 kommer til Vejle Musikteater, for at holde foredraget "Gå - så går det nok". Tidligere på måneden holdt Bente Klarlund et andet foredrag, hvor hun samlede ca. 800 betalende tilhørere.

Kristine Schou orienterer om:

- Status er, at ny udpegninger/valg til MED og nyvalg af AMR pr. 1/8 2024 er, at koncern HR skrev til de 3 valggrupper tilbage i marts 2024. Vi har intet har hørt fra valggruppe A – tidligere AC, Koncern HR skrev derfor igen til dem 19/8 2024 – har dog stadigvæk intet hørt.
- Vores attraktive arbejdsplads på Intra: Koncern HR har samlet eksempler i et inspirationskatalog, som forvaltninger og arbejdspladser i Vejle Kommune allerede er i gang med at afprøve eller har implementeret. I takt med, at vi bliver klogere, bliver siden løbende opdateret, vi opfordrer derfor HovedMED til at komme med ex på prøvehandlinger, så inspirationskataloget udvides. [Tjek siderne ud her.](#)

Herefter blev orienteringerne taget til efterretning.

Punkt 34: Budgetlægningen 2025-2028

00.30.00-S00-8-23

Resumé

Budgetforslag 2025-2028 behandles af Byrådet 1. gang 4. september 2025 og 2. gang 2. oktober 2024. Oplæg til budget i balance præsenteres for Byrådet på et temamøde 26. august 2024 og for HovedMED 27. august 2024. Økonomiudvalget og HovedMED har budgetdrøftelse 28. august 2024. Jf. den politisk godkendte tidsplan er der budgetforhandlinger 10. september 2024.

Sagsfremstilling

Økonomi- & Arbejdsmarkedsdirektør Sarah Gaarde orienterede på Teams-møde 11. september 2024 HovedMED om det indgåede budgetforlig for 2025.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

at sagen drøftes.

Beslutning

Sarah Gaarde inviterede til en drøftelse af budgetforliget, som blev forelagt HovedMED 11/9. Der var en kort drøftelse, hvor medarbejdersiden spurgte ind til de administrative besparelser. *Sarah Gaarde svarede*, at effektiviseringerne gennem tiderne i økonomiaftalerne har haft mange navne (ekstern konsulenthjælp, rum til velfærdsprioriteringer, administrative besparelser og nu er det omprioriteringsbidraget). Jf. budgetstrategien skal alle løbende arbejde med effektiviseringer og optimeringer. Konkret ligger der et krav i alles budgetter om at omstille og effektivisere for 0,3% i 2025 faldende til 0,1% fra 2026 og frem. Der er således ikke nye besparelser i budget 2025. Effektiviseringerne indgår i det politiske råderum, de går ikke ud af kommunen. I 2024 blev der sparet 14 mio. kro på den smalle administration, hvor omprioriteringsbidraget er en bred effektivisering i hele kommunen.

Medarbejdersiden bemærkede, at det er positivt, at politikerne har valgt at prioritere serviceudgifterne på velfærdsområderne, og har budgetteret med øgede serviceudgifter, der ligger 30 mio. kr. over KL's serviceramme for Vejle Kommune.

Sarah Gaarde oplyste, at KL lige nu er ved at opgøre den samlede ramme for kommunerne, og at budgetterne vokser for hvert år, i den forbindelse er Vejle godt stillet sammenlignet med mange andre kommuner. Lokalt kan der være forskelle og nogen steder kan det opfattes som nedskæringer, da der fx på grund af faldende børnetal bliver afskediget personale eller flyttet rundt på personale. Budgetter bliver altid prisfremskrevet, og derudover har politikerne disponeret over 100 mio. kr. i 2024, og knap 90 mio. kr. med budget 2025.

Punkt 35: Strategisk drøftelse med udgangspunkt i "HR i tal"

81.00.00-A00-8-24

Resumé

"HR i tal" 2024 (vedhæftet i bilag) viser, at personaleomsætningen og sygefraværet er faldet fra 2022 til 2023, men fortsat ligger over niveauet fra før Covid og udgør en væsentlig udfordring. Pga. arbejdskraftsudfordringen er det afgørende, at vi lykkes med strategien "Vores attraktive arbejdsplads".

Kristine Schou præsenterer og gennemgår data. Gennemgangen danner grundlag for en strategisk drøftelse af de udfordringer og indsatsområder, der skal arbejdes videre med i forhold til kommunens personalepolitik.

"HR i tal" behandles efterfølgende i ØU og Byrådet.

Sagsfremstilling

"HR i tal 2024" (vedhæftet i bilag) har særlig fokus på at belyse de udfordringer og strategier, der vedrører den strukturelle arbejdskraftudfordring, som opstår i en periode, hvor flere bliver ældre, samtidig med at antallet af børn og unge stiger. I kapitel 1, "Ansatte i Vejle Kommune", præsenteres generelle data om kommunens ansatte. Blandt andet fremgår det, at antallet af ansatte pr 100 indbyggere fortsat ligger stabilt på 7,3 personer, men også at antallet af ansatte over 67 år er fordoblet i løbet af de seneste 10 år.

HovedMEDs strategi "Vores attraktive arbejdsplads" foldes ud som optakt til kapitel 2, "Tiltrækning og Tilknytning", hvor man blandt andet kan læse, at personaleomsætningen i 2023 har været lavere end i rekordårene 2021 og 2022. Dog ligger den fortsat markant højere end før Covid. Strategien "Vores attraktive arbejdsplads" er central for, at vi også i fremtiden kan tiltrække dygtig arbejdskraft og tilbyde attraktive arbejdsforhold, der skaber langvarig tilknytning. Her er fleksibilitet, tillid og god ledelse afgørende faktorer. Ligesom undersøgelser viser, at trivsel og arbejdsglæde i høj grad øges, hvis man oplever at gøre en forskel for de borgere, vi arbejder for. Derfor er det vigtigt at have fokus på udvikling af vores opgaveløsning, ikke mindst via en kultur med modige hverdagseksperimenter og prøvehandling.

I kapitel 3, "Fravær", viser data, at selv om sygefraværet er faldet fra 2022 til 2023, ligger det fortsat over niveauet før Covid og udgør en væsentlig udfordring. Konkret er det gennemsnitlige sygefravær i Vejle Kommune faldet fra 15,6 dagsværk i 2022 til 14,3 dagsværk i 2023. Sygefraværet varierer på tværs af forvaltninger, faggrupper og køn. I Vejle Kommune er sygefraværet tæt på landstrenden, men nogle kommuner som fx Randers har lykket sig med at skabe større fald i sygefraværet.

Herudover er "HR i tal 2024" suppleret med gode eksempler på hverdagseksperimenter og prøvehandling fra vores egen organisation, både når det gælder tilknytning, sygefravær og bæredygtighed.

Kristine Schou præsenterer og gennemgår data. Med afsæt i præsentationen drøftes de konkrete indsatser, der er opstillet i strategien: "Vores attraktive arbejdsplads" samt HovedMEDs arbejdsmiljøindsatser 2024-2025 (vedhæftet i bilag).

"HR i tal" behandles efterfølgende i ØU og Byrådet.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

at "HR i tal 2024" tages til efterretning.

at HovedMED drøfter strategiske indsatser med udgangspunkt i "HR i tal 2024".

Beslutning

Niels Ågesen indledte kort punktet, hvorefter han gav ordet til Kristine Schou.

Kristine Schou gennemgik uddrag af HR i tal med fokus på flg. indsatsområder:

1. Generationsledelse
2. Fleksible arbejdsforhold

3. Høje følelsesmæssige krav

4. Sygefravær

Generationsledelse

Som altid er der en udvikling i gang, hvor vi har en generation på vej til pension, og en Generation Z på vej ind på arbejdsmarkedet. I 2030 forventes det, at de vil udgøre 1/3 af de 16-66-årige. HovedMED har valgt generationsledelse som indsatsområde, for at vi på bedst mulig vis kan skabe en attraktiv arbejdsplads for både dem vi har på vej ind, ud og alle os midt i mellem. Det kræver særlig fokus at kunne lede på tværs af forskellige generationers behov og forventninger til deres arbejdsplads.

Fleksible arbejdsforhold

I Vejle Kommune er 2,4% ansat på særlige vilkår er nedadgående, dette skal vi have en opmærksomhed på. Derudover er fleksible arbejdsforhold generelt noget, der bliver mere og mere efterspurgt af vores medarbejdere, og som vi derfor løbende arbejder med for at skabe attraktive arbejdspladser

Høje følelsesmæssige krav

Når vi taler om høje følelsesmæssige krav i arbejdet med mennesker forstås arbejde, som indebærer direkte eller indirekte kontakt med mennesker, herunder borgere, hvor kontakten stiller høje krav til fx at sætte sig ind i, rumme eller håndtere disse menneskers tænkning, følelser eller adfærd. Det er derfor et af vores indsatsområder.

Sygefravær

Efter en markant stigning fra 2021 – 2022 er sygefraværet faldet igen. Det gælder både for Vejle og alle andre kommuner generelt set. Kort sygefravær udgør 55% og langt sygefravær udgør 45%. Sygefraværet varierer på tværs af forvaltningerne. Kommunaldirektørens område har det laveste, mens velfærdområdet har det højeste. Der er en sammenhæng mellem trivsel og arbejdsrelateret sygdom. Derfor er Trivselsmålingen et vigtigt værktøj.

Efter præsentationen var der en drøftelse af HR i tal. Der faldt en bemærkning om, vi havde spurgt de 67+ årige om årsagen til, at de fortsat arbejder. Kristine svarede, at det er der ikke, men vi har et par nedslag, bl.a. Susie og Freddy, som er beskrevet i vedhæftede slides. Der faldt ligeledes en bemærkning om, at antallet af 67+ årige på arbejdsmarkedet vil stige på grund af den stigende pensionsalder.

Medarbejdersiden spurgte ind til, hvorfor tabellen på side 47 ikke indeholder lørdage og søndage. Kristine Schou svarede, at det skyldes den valgte opgørelsesform, hvor tabellen er opgjort efter dagsværksmetoden, som udelukker lørdag og søndag. Alternativerne hertil er timetalsopgørelse eller kalender. Det har været en afvejning af hensyn, men det anerkendes, at i et driftsperspektiv, kan det opleves lidt snævert fokuseret.

Der var en kort drøftelse af, hvordan vi definerer kort / langt sygefravær, ligesom det blev drøftet, at fridage tæller med som sygdom, hvis man fx melder sig syg tirsdag, og så i henhold til arbejdsplanen skal arbejde onsdag og torsdag, hvis man er rask igen til at genoptage arbejdet fredag.

Der faldt ligeledes en bemærkning om, at tabellen side 13 kunne suppleres med tal fra sammenlignelige kommuner og tabellen på side 15 kunne suppleres med kønsfordeling.

Der var enighed om, at HovedMED i nærmeste fremtid skal have en temadrøftelse af fleksible arbejdsforhold, livsfasepolitikken og seniorfastholdelse. Der var ligeledes enighed om, at fokus næste år i HR i tal skal være at dykke mere ned i udvalgte tal suppleret med, hvordan organisationen arbejder med områderne.

Bilag

HR i tal 2024 HovedMED 17.09.24

HovedMEDs indsats 2024-2025

2024 HR i tal

Punkt 36: Orientering om Grøn Kommune – fælles klimahandlingsplan for Vejle Kommune som virksomhed

81.38.04-A00-1-24

Resumé

Byrådet har godkendt Grøn Kommune - klimahandlingsplan for Vejle Kommune som virksomhed. Michael Sloth vil på mødet orientere HovedMED om indholdet og implementeringsprocessen. Punktet er udsat fra mødet 12/6 2024.

Sagsfremstilling

Vejle Kommune vedtog en DK2020 klimaplan i 2020, og alle fagudvalg vedtog i 2021 klimahandlingsplaner for eget fagområde. Denne klimahandlingsplan fastsætter indsatser og mål for alle forvaltninger og fokuserer på kommunens egne, interne drift og forbrug af varer og ydelser. Målet er at motivere til grøn omstilling og vise kommunens initiativ. Planen indeholder en række mål samt indsatser for 2024 og 2025 og er vedlagt som bilag 1.

Fælles indsatser

De fælles indsatser varetages centralt og handler om den samlede bygningsmasse, vores forbrug, indkøb og it og beslutningen om en grøn transportpolitik.

1. Bygninger

Med udgangspunkt i Strategi for Bæredygtigt Byggeri handler indsatsen for bygninger om at opnå en økonomisk effektiv og bæredygtig bygningsmasse. Der er fokus på optimeret brug af m², energistyring og -optimering.

2. Forbrug, indkøb og IT

Der arbejdes på at reducere kommunens klimaaftryk gennem målsætninger, monitorering og forbedret beslutningsstøtte. Klimaaftrykket fra kommunens indkøb skal reduceres via gennemgang af varesortiment, fokus på leveringsfrekvenser og undervisningsforløb, workshops og konkretisering af udledningsdata. IT-afdelingen arbejder på levetidsforlængelse af IT-udstyr og energioptimering.

3. Grøn transportpolitik

HovedMEDs politik "Fælles om grøn mobilitet – Transportpolitik for os, der er ansat i Vejle Kommune" udgør denne indsats og er vedlagt som bilag 2.

Indsatser for alle

Både DK2020 klimaplanen fra 2020 og denne fælles klimahandlingsplan sætter mål for kommunens drift. Målene gælder for alle, men implementeres individuelt i hver forvaltning og afdeling.

Mål der gælder for ALLE, er følgende:

1. Klimabevidsthed

Klima og bæredygtighed er integreret i hverdagen i alle Vejle Kommunes institutioner og administrationsenheder. (Mål i DK2020 klimaplanen).

2. Klimatilpasning

Alle kommunale bygninger er klimatilpasset mht. til oversvømmelser. Alle kommunale udearealer er tilpasset ift. hedebløgger. (Mål i DK2020 klimaplanen og henstilling i Klimatilpasningsplan fra 2022).

3. Forbrug

Kommunens samlede forbrug er reduceret med 40 % ift. 2022. (Nyt, ambitiøst mål)

Der er seks delmål under forbrug:

a) Indkøb og ressourcer: Alle medarbejdere har fokus på at minimere affald, genbruge, genanvende, have et lavt ressourceforbrug og sortere rigtigt. (Justeret ift. mål i DK2020 klimaplanen).

b) Events og møder: Alle møder og events afholdes med udgangspunkt i de grønne guidelines fra Kultur & Sundhed. (Nyt mål).

c) Kost og madspild: Madspild og CO2-udledning fra kosten i offentlige institutioner og kantiner er reduceret med 50 % ift. 2022. (Justeret ift. mål i DK2020 klimaplanen).

d) Grøn transport: Al kommunal kørsel foretages på el eller andet fossilfrit brændstof, også personbefordring, skolebuskørsel, varebiler og på Materielgården. (Justeret ift. mål i DK2020 klimaplanen).

e) Energirigtig adfærd: Fastholde energikrisens energirigtige vaner. (Nyt mål).

f) Dialog med leverandører: Der indbydes til dialog og søges rådgivning om produkter og varers klimaaftryk hos leverandører, også på indkøb der foretages udenfor indkøbsaftalerne. (Nyt mål).

Implementering

En arbejdsgruppe udarbejder implementeringsmateriale, og Klimanetværket, med ca. 40 deltagere på tværs af kommunen spiller sammen med de lokale MEDudvalg en central rolle i den lokale implementering. Materialet forventes klar til august 2024.

Klima og resiliensvurdering

Der er behov for fokus og tempo på klimaindsatserne internt i Vejle Kommune for at nå klimaplanens mål for kommunen som virksomhed. En fælles klimahandlingsplan kan hjælpe med dette ved at konkretisere opgaver og ansvar.

Michael Sloth vil på mødet orientere HovedMED om indholdet og implementeringsprocessen. Punktet er udsat fra mødet 12/6 2024.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Niels Ågesen indledte punktet, hvorefter han gav ordet til *Michael Sloth, som orienterede om*, at Direktionen har sat sig i spidsen for denne klimahandlingsplan, fordi den gælder for os alle. Uanset hvilket fagområde vi arbejder inden for, så er klimaet en faktor for os alle. Vi skal alle tænke klima, når vi transporterer os, når vi laver mad, når vi køber ind, når vi bygger og bruger bygninger.

Klimahandlingsplane er for alle, og der er et klimasekretariatet og et klimanetværk som hele tiden arbejder med fælles indsatser og mål for alle. I Vejle Kommune arbejder vi med klimaet på mange niveauer:

- Fælles: De fælles indsatser styres centralt og er fælles for alle forvaltninger og fagudvalg.
- Alle: Den enkelte forvaltning vælger selv, hvordan den implementeres.
- Solo: Hvert fagudvalg implementerer egne indsatser.

Mål for alle om klimabevidsthed, klimatilpasning og forbrug. Indsats 6 Forbrug, hvor målet er, at kommunens samlede forbrug i 2030 er reduceret med 40% i forhold til 2022.

Grøn transportpolitik skal være med til at understøtte klimahandlingsplanen, derfor har Klima-, Natur- & Miljøudvalget bevilget 400.000 kr. til et elcykel projekt, som en arbejdsgruppe arbejder videre med at få implementeret. Der skal megen oversættelse og deling af viden via ledere, forandringsagenter (klimanetværket) og medarbejdere.

Grøn Kommune indeholder gode råd til implementering af klimamål - og derudover opbygges et univers på Intra. Der er en kommunikationsindsats gående på bevidsthed, oversættelse og handling.

Opsummering på arbejdet er, at klimahandlingsplanen er vedtaget, kommunikationsindsatsen er i gang, Fag- og LokalMED inddrages og der vil være en årlig opfølgning i Direktionen.

Efter en kort drøftelse om bl.a. kollektiv trafik, cykler, fælles ansvar for at vi lykkedes med handlingsplanen og politikernes ansvar blev orienteringen taget til efterretning. *HovedMED opfordrer* til, at der udarbejdes lokale retningslinjer for brugen af cykelhjelm, når man cykler i forbindelse med sit arbejde.

Bilag

Grøn Kommune HovedMED 17092024_MISLO-REV

Fælles om grøn transport - delpolitik godkendt i HovedMED feb 2024pdf

240412_Fælles_Klimahandlingsplan

Punkt 37: Drøftelse af ændringer i MEDstrukturen

81.38.04-A00-1-24

Resumé

HovedMED behandlede på sit møde 12. juni 2024, et ønske fra Staben og Idræt, Events og Fællesskaber om at danne to nye LokalMED som erstatning for det fælles LokalMED. HovedMED sendte sagen retur. Sagen genfremsendes herunder til fornyet behandling i HovedMED. Det understreges endnu engang, at der er tale om en fælles og enig indstilling og ønske fra både medarbejder- og ledelsesside.

Sagsfremstilling

LokalMED Kultur, Staben og Idræt, Event og Fællesskaber noterer sig HovedMEDs indvending i sagen: Kultur & Sundheds forslag om to nye LokalMED med sammensætningen 1L / 1M / 1AMR blev ikke godkendt, da den aftalte fordelingsnøgle fastlagt i MEDaftalen ikke overholdes. Vi anerkender HovedMEDs betænkeligheder ved at fravige MEDaftalen. Aftalen giver en sikkerhed for en minimumsrepræsentation af medarbejdere i MEDsystemet og nogle kan givetvis frygte, om en dispensation åbner døren (eller endda sluserne) for flere ændringer i denne stil. Vi synes dog der i den sammenhæng er en række elementer, der bør tages med i betragtning:

Der er tale om et reelt og dybt ønske fra både medarbejdere og ledere (dette er også understreget under fællesmøde med Dorthe Horn Christensen og Dennis Böttcher). Ved tvivl opfordrer vi til dialog mellem de to medarbejdersider. For begge afdelinger er der tale om velfungerende afdelinger, med gentagne gode trivselsmålinger. Det betyder ikke, at der ikke fortsat skal arbejdes hårdt for at fastholde gode arbejdspladser. Men udgangspunktet er godt og den gensidige tillid og dialog er høj.

Begge LokalMED repræsenterer mindre afdelinger (omkring 20 medarbejdere pr. afdeling), og derfor betyder det ret meget for opgaveløsningerne i afdelingerne, hvor mange personer, der er involveret i MEDarbejdet. Vi understreger endnu engang, at dette er en fælles betragtning på både medarbejder- og ledersiden.

Begge afdelingers medarbejdere har enstemmigt ønsket LokalMED som organisering (modsat personalemøde med MEDstatus), fordi der er tillid til, at man kan repræsentere hinanden, og de ting der bør drøftes i hele medarbejderkredsen, bliver det. Der er med forslaget fortsat flertal på medarbejdersiden.

Vi har brug for aftaler der tegner rammer op for samarbejde og dialog i organisationen. Men vi har også brug for, at virkeligheden og sund fornuft har en plads og betyder noget i ledelsen af vores organisation.

HovedMED er selv herre over, om der skabes præcedens. Således er alle sager (arbejdssteder) jo særlige, og derfor vil det kun skabe præcedens, hvis HovedMED giver lov til det. Samtidig er HovedMED vel netop til for at kunne tage beslutninger om fornuftige afvigelser fra praksis/aftaler m.m. hvor det giver mening og risikoen er lav/ikke til stede?

Hvis vi agerer på frygt for at mindre velfungerende arbejdspladser kan få lignede ønsker igennem; så 1. undervurderer vi MEDsystemet og medarbejdernes stemmer i organisationen, og 2. sikrer HovedMED, at det er laveste fællesnævner der gælder. Frygten og mistilliden definerer virkeligheden for det gode og tillidsfulde. Det synes vi ikke er sund fornuft og heller ikke repræsentativt for den organisation, vi arbejder i eller de signaler, vi får fra HovedMED, Direktion og Byråd.

LokalMED Kultur, Staben og Idræt, Event og Fællesskaber ønsker derfor fortsat følgende ændringer:

- Nedlæggelse af LokalMED Kultur, Staben og Idræt, Event og fællesskaber
- Nedlæggelse af MEDpersonalemøde Stadion og Hal
- Oprettelse af LokalMED Staben med flg. sammensætning 1L / 1M / 1AMR. Personalesammensætningen er valggruppe A: 9, valggruppe B: 10,03 og valggruppe C: 1, og
- Oprettelse af LokalMED Idræt, Event og Fællesskaber, som også dækker Stadion og Hal med flg. sammensætning 1L / 1M / 1AMR. Personalesammensætningen er valggruppe A: 6,54, valggruppe B: 17,1 og valggruppe C: 5,73.

Hvis HovedMED fortsat er utryk ved ovenstående, så foreslår LokalMED Kultur, Staben og Idræt, Event og Fællesskaber, at HovedMED drøfter et kompromis, hvor man på forskellig vis gør ændringerne, der vedrører sammensætningen af de respektive LokalMED midlertidige. Således kunne man beslutte, at sammensætningen gælder indtil der sker lederskift, revurderes ved trivselsmåling, evalueres af pågældende LokalMED (og behandles i HovedMED) hvert x. år eller via en anden markør, sikrer, at ændringen ikke er permanent og løbende tages op til revurdering. Det siger sig selv, at bare en medarbejder i afdelingerne ønsker en anden sammensætning, så skal det ske. Med en beslutning om midlertidighed i

sammensætningen, håber LokalMED Kultur, Staben og Idræt, Event og Fællesskaber, at vi sammen kan sikre at de gode elementer og hensigter i MEDaftalen kan gå hånd i hånd med hverdagen, virkeligheden og den sunde fornuft.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

at HovedMED drøfter flg. ændringer i Kultur & Sundhed pr. 1/10 2024:

- nedlæggelse af LokalMED Kultur, Staben, Idræt og Event
- nedlæggelse af MEDpersonalemøde Stadion og hal
- oprettelse af nyt LokalMED Staben med sammensætningen 1L / 1M / 1AMR, og oprettelse af nyt LokalMED Idræt, Event og Fællesskaber med sammensætningen 1L / 1 M / 1 AMR, som også dækker Stadion og hal.

Beslutning

Kristine Schou redegjorde for sagen. Kultur & Sundheds forslag om oprettelse af to nye LokalMED blev godkendt, dog blev sammensætningen 1L /1M /1AMR ikke godkendt, da HovedMED ikke ønsker at dispensere fra fordelingsnøglen. Fordelingsnøglen er fastlagt ved forhandling med de faglige organisationer, hvorfor den ønskes overholdt.

Punkt 38: Drøftelse af punkter til kommende møder i HovedMED

81.38.04-A00-1-24

Resumé

- Frisættelse af områder (besluttet på mødet 2/12 2022 i forbindelse med indsatsområder i årshjulet for 2023).
- Revitalisering af de personalepolitiske delpolitikker og retningslinjer vedtaget af HovedMED, ligger på Intra under MED og Arbejdsmiljø (besluttet på mødet 2/12 2022 i forbindelse med indsatsområder i årshjulet for 2023).
- Forventningsafstemning i forhold til kerneopgaven. Hvordan undgår vi, at medarbejderne i front står med ansvaret for serviceforringelser?
- Hvordan fordeles ansvaret mellem politiske prioriteringer, ledelsesbeslutninger og medarbejderopgaver i forhold til borgernes forventninger til den fremtidige service? (besluttet på mødet 22/2 2024).
- En drøftelse af, hvordan vi får Livsfasepolitikken forankret i hele organisationen (besluttet på mødet 22/2 2024).
- Revision af MUS-skemaet (besluttet på mødet 22/2 2024).

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

at punkterne gennemgås.

Beslutning

Punkterne blev gennemgået. Præsentation af ledelsesværdierne skrives på til næste møde 27/11, ligesom en temadrøftelse om fleksible arbejdsforhold, livsfasepolitik og seniorfastholdelse skrives på listen.

Punkt 39: Eventuelt

81.38.04-A00-1-24

Beslutning

Medarbejdersiden forelagde en henvendelse fra TCBU. Henvendelsen blev drøftet, og der var enighed om, at medarbejdersiden svarer TCBU på baggrund af drøftelserne i HovedMED.

Bilag

Sept. 2024 - Oversigt over arbejdsgrupper m.m. nedsat under HovedMED

Fravaer pr Maaned MED udgangen af august

Fravaersrapport VK udgangen af august

HovedMED pr. 01.08.24