

# REFERAT HovedMED d. 30-11-2021

**Mødedato** Tirsdag d. 30. november 2021 kl. 12:30

**Mødested** Skolegade 1, mødelokale 5

## Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden.....	3
Godkendelse af referat.....	4
Orientering fra formand, næstformand, direktører og HR-chef.....	5
Godkendelse af ændringer i MEDstrukturen.....	6
Drøftelse af evaluering af ”Delpolitik om røg – røgfri arbejdstid”.....	8
Drøftelse af pligt til at lade sig coronatestet eller forevise coronapas.....	10
Drøftelse af måltal for personalegennemstrømning og personaleomsætning.....	13
Drøftelse af Ligestillingsplan.....	15
Drøftelse af exitsamtaler.....	16
Godkendelse af Årshjul for 2022.....	18
Drøftelse af punkter til kommende møder i HovedMED.....	19
Eventuelt.....	20

## **Punkt 45: Godkendelse af dagsorden**

81.38.04-A00-1-21

**Kommaldirektøren indstiller,**

at dagsordenen godkendes.

### **Beslutning**

Afbud fra Michael Sloth, Sarah Gaarde, Lone Marcher, Heidi B. Nielsen (Jette Jensen deltog i stedet for), Marianne Baagø (Irene Lauritzen deltog i stedet for) og Bo Utrup (Helle Meng Newstead deltog i stedet for).

Godkendt.

## **Punkt 46: Godkendelse af referat**

81.38.04-A00-1-21

**Kommunaldirektøren indstiller,**  
at referatet fra mødet 22/9 2021 godkendes.

### **Beslutning**

Godkendt.

# Punkt 47: Orientering fra formand, næstformand, direktører og HR-chef

81.38.04-A00-1-21

## Resume

Thrine Nørgaard orienterer om:

- Flytning af TRIO-konferencen 14/12 2021.
- Status på evaluering af Trivselsmåling 2021.
- Status på Whistleblowerordningen.
- Opfølgning på temamødet med Roger Buch 5/11 2021.
- Tidsplan for arbejdet med Livsfasepolitikken, som opfølgning på det fælles temamøde 8/11 2021.
- Ny Lokalaftale om tele- og hjemmearbejde, herunder implementering af Lokalaftalen og en ny implementering af Delpolitik om ny tilstedeværelse.

## Kommunaldirektøren indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

## Beslutning

Thrine Nørgaard orienterede om:

- at TRIO-konferencen er flyttet fra 14/12 2021 til 6/4 2022 på grund af udviklingen i corona situationen. Der vil i løbet af foråret blive taget stilling til evt. afvikling af særskilt TR-dag og Arbejdsmiljøkonference i 2022.
- at der er sendt evalueringsmaterialer ud til FagMED, som kommer til at indgå i den samlede evaluering af Trivselsmåling 2021, som skal drøftes på mødet i HovedMED 23/2 2022.
- at det er blevet besluttet at bruge et system, som PWC har udviklet til brug for Whistleblowerordningen i Vejle Kommune, som træder i kraft 17/12 2021. Systemet indsamler og screener, og derefter sendes henvendelser videre til en gruppe bestående af HR-chef Thrine Nørgaard, Økonomichef Anders Hansen og en jurist fra en af fagforvaltningerne. Hvilken jurist afhænger af, hvilken forvaltning henvendelsen drejer sig om. Dette er en ændring, da det tidligere var Kommunaldirektør Niels Ågesen eller Økonomi & Arbejdsmarkedsdirektør Sarah Gaarde, som skulle have siddet i gruppen, men der må ikke sidde en direktør i gruppen, derfor er Økonomichefen udpeget til gruppen i stedet for.
- at som opfølgning på temamødet med Roger Buch 5/11 2021 vil der i løbet af 2022 blive afholdt en temadrøftelse i HovedMED om emnet, ligesom Koncern HR vil udbyde et klippekortmodul til MEDudvalgene med temaet.
- at næste step vedr. udarbejdelsen af Livsfasepolitikken er, at arbejdsgruppen besøger alle FagMED i løbet af foråret og derefter udarbejder udkast til politikken, som drøftes på HovedMED 27/9 2022.
- at HK, DJØF, Socialrådgiverne og Magistrene har underskrevet ny "Lokalaftale om tele- og hjemmearbejde. Den er baseret på frivillighed og mulighed. Aftalen skal drøftes i FagMED og lokalt på arbejdspladserne. I følge aftalen skal der stilles en ordentligt stol til rådighed ligesom skærm og tastatur skal kunne skilles ad. Er der aftalt en hjemmearbejdsdag, kan den inddrages med kort varsel af hensyn til driften. De øvrige personaleorganisationer har fået tilbud om at tiltræde aftalen, mange mangler endnu at svare. Indtil videre er Skolelederforeningen den eneste organisation, der har meldt tilbage, at de ikke tiltræder. Samtidig med drøftelsen af lokalaftalen om hjemmearbejde vil MEDudvalgene blive bedt om at drøfte delpolitik om "Ny tilstedeværelse", herunder muligheden for en mere fleksibel og individuel tilrettet arbejdstid.

Medarbejdersiden spurgte ind til, hvordan det kan være, at ikke alle julefrokoster er aflyst, når TRIO-konferencen er flyttet og den store julefrokost for administrationen på tværs er aflyst?

Ledersiden svarede, at julefrokosten for administrationen ikke er aflyst, den er blot omorganiseret, og i den forbindelse vil det op til de enkelte afdelinger at beslutte, hvorvidt de vil afholde en julefrokost for de ansatte, som arbejder sammen i det daglige.

Orienteringen blev derefter taget til efterretning.

## Punkt 48: Godkendelse af ændringer i MEDstrukturen

81.38.00-A30-1-19

### Resume

HovedMED bedes godkende vedhæftede udkast til ny MEDstruktur på Seniorområdet fra 1/1 2022. HovedMED bedes ligeledes godkende nedlæggelse af MEDpersonalemøde LæringsCenter Brejning pr. 31/1 2022 under FagMED Voksen Drift, da de ansatte på LæringsCenter Brejning fremadrettet bliver en del af det nye Kompetencecenter Velfærd. Derudover godkende forslag om MEDpersonalemøde for det nye Kompetencecenter Velfærd pr. 1/2 2022, som en selvstændig enhed sidestillet med LokalMED Myndighed og LokalMED Velfærdstaben. Relevante FagMED er hørt, ligesom FOA, DSR, Ergo og Fys er hørt vedr. ny MEDstruktur på Seniorområdet. Det oplyses i den forbindelse, at organisationerne ikke er enige i fordelingen af pladserne.

### Sagsfremstilling

Ny MEDstruktur på Seniorområdet

Som led i implementeringsplanen for Seniorområdet i fremtiden – ”TÆT på” er det besluttet at ændre MEDstrukturen til en mere finmasket MEDstruktur. Det betyder, at der skal etableres LokalMED på alle plejecentre og distrikter for at sikre nærhed og lokal medinddragelse i dagligdagen. Koncern HR har derfor lavet vedhæftede udkast til ny MEDstruktur for Seniorområdet pr. 1/1 2022, som har været i høring ved FOA, DSR, Ergo og Fys. Det oplyses i den forbindelse, at organisationerne ikke er enige i fordelingen af pladserne. FagMED har drøftet forslaget på deres møde 24/11 2021.

Den nye MEDstruktur understøtter i høj grad ambitionen om et Seniorområde ”TÆT på”, ligesom den kan være medvirkende til at understøtte faglige fora på alle arbejdspladser, samt faglig, social og kulturel dialog, der er vigtig for trivsel og udvikling på Seniorområdet.

For at klæde medlemmerne af MEDudvalgene på til deres rolle i MED, er der iværksat en proces, hvor Vejle Kommunes 2 MEDundervisere, i dialog med Anne Mette Lund, Senior og HR-chefen, drøfter indholdet i den 2 dages MEDgrunduddannelse, som er udviklet af Parternes Uddannelses Fællesskab. Der vil være grundelementer i uddannelsen, som skal gennemgås, dog bliver uddannelsen justeret, så der bliver drøftet kultur, med henblik på at styrke og ensarte kulturen og udbrede god praksis ligesom TRIOens nye rolle bliver en del af uddannelsen. Alle medlemmer af MEDudvalg, både leder- og medarbejdersiden, samt formand og næstformand af MEDpersonalemøder skal gennemgå uddannelsen. I løbet af foråret 2022, vil alle blive inviteret til MEDgrunduddannelse.

HovedMED bedes godkende vedhæftede forslag til ny MEDstruktur for Seniorområdet. Der er i forslaget ikke lagt op til en ændring af sammensætningen i FagMED.

Kompetencecenter Velfærd

I det nye år etableres der et tværgående kompetencecenter i Velfærdsforvaltningen ”Kompetencecenter Velfærd”. Kompetencecentret bemannes af en leder og medarbejdere, der overflyttes fra LæringsCenter Brejning (handicap) og Velfærdsstaben. Det drejer sig aktuelt om 5 medarbejdere fra LCB og 7 medarbejdere fra staben. Kompetencecenter Velfærd ønsker MEDpersonalemøder pr. 1/2 2022. De berørte FagMED og LokalMED er orienteret.

HovedMED bedes godkende nedlæggelse af MEDpersonalemøde LæringsCenter Brejning pr. 31/1 2022, og godkende ønsket om MEDpersonalemøder på Kompetencecenter Velfærd pr. 1/2 2022 som en selvstændig enhed sidestillet med LokalMED Myndighed og LokalMED Velfærdstaben.

### Kommunaldirektøren indstiller,

at udkast til ny MEDstruktur for Seniorområdet pr. 1/1 2022 godkendes.

at nedlæggelse af MEDpersonalemøde LæringsCenter Brejning pr. 31/1 2022 godkendes.

at etablering nyt MEDpersonalemøde for Kompetencecenter Velfærd pr. 1/2 2022 godkendes.

### Beslutning

Anne Mette Lund redegjorde for den del af sagen, som omhandler en ny og mere finmasket MEDstruktur, som sammen med bl.a. indførelse af Brugerbestyrelser er en del af implementeringsplanen ”TÆT på”. FagMED Senior har drøftet udkastet.

Jette Jensen orienterede om, at FagMED Senior havde drøftet hvorvidt forslaget er for snævert, ligesom de drøftede om det ville være en fordel af sammenlægge nogle af MEDudvalgene.

Karin Lund Madsen bemærkede, at man i udkastet har valgt min. antallet af medarbejderrepræsentanter.

Anne Mette Lund svarede, at det er helt korrekt. Begrundelsen er, at det i forvejen er en kæmpe udvidelse af MEDsystemet, også set i lyset af hensynet til driften og rekrutteringsudfordringerne.

Thrine Nørgaard supplerede med, at MEDstrukturen skal afspejle ledelsesstrukturen, derfor separate MEDudvalg på fx alle Plejecentre.

Dorthe Horn Christensen bemærkede, at Fys og Ergo har udtrykt en bekymring for deres repræsentation i forslaget.

Anita Morthensen svarede, at alle Hovedorganisationer er med i fordelingen. Dog afventes tilbagemelding fra Erik Nielsen fra FOA, som pt. er i dialog med de øvrige personaleorganisationer om fordelingen af pladserne.

Medarbejdersiden udtrykte en bekymring for, at antallet af medarbejderrepræsentanter i MEDudvalgene kan blive en udfordring i repræsentationen af baglandet.

Anne Mette Lund svarede, at det vil være et af fokuspunkterne på uddannelsen, ligesom andre fokuspunkter vil være en drøftelse af kultur og TRIO'ens rolle fremadrettet.

Under drøftelsen var det et forslag om at evaluere MEDstrukturen om et år, dette var der opbakning til både fra medarbejder- og lederside.

Efter drøftelsen blev:

- Udkast til ny MEDstruktur for Seniorområdet godkendt pr. 1/1 2022 med beslutning om evaluering om et år. Fordelingen af pladserne afventer svar fra FOA.
- Nedlæggelse af MEDpersonalemøde LæringsCenter Brejning nedlægges pr. 31/1 2022, og
- MEDpersonalemøde for Kompetencecenter Velfærd blev godkendt pr. 1/2 2022.

## **Bilag**

Godkendt MEDstruktur på seniorområdet 01.01.2021 - HMED 30.11.21

## **Punkt 49: Drøftelse af evaluering af ”Delpolitik om røg – røgfri arbejdstid”**

81.38.04-A00-1-21

### **Resume**

Vejle Byråd vedtog 2/10 2019 en hensigtserklæring for Vejle Kommune om, at der pr. 1/7 2021 skulle være indført røgfri arbejdstid på alle kommunens arbejdspladser. Der er blevet evalueret på hensigtserklæringen i foråret 2021, ligesom der netop nu, i efteråret 2021, er foretaget en lignende evaluering.

### **Sagsfremstilling**

2/10 2019 vedtog Vejle Byråd en hensigtserklæring for Vejle Kommune om, at der pr. 1/7 2021 skulle være indført røgfri arbejdstid på alle kommunens arbejdspladser. I forbindelse med denne målsætning blev det ligeledes besluttet, at delpolitikken skulle evalueres i foråret 2021.

I foråret 2021 gennemførte Koncern HR en spørgeskemaundersøgelse blandt lederne, som skulle afdække, hvordan det stod til med gennemførslen af målsætningen om røgfri arbejdstid. Evalueringen viste dengang, at 47 % af de arbejdspladser, som besvarede spørgeskemaundersøgelsen, havde indført røgfri arbejdstid.

Som besluttet på HovedMED 17/6 2021, har Koncern HR netop gennemført en spørgeskemaundersøgelse tilsvarende den, som blev gennemført i foråret 2021.

Vedlagt sagen er redegørelse for undersøgelsen samt bilag.

Som det fremgår af redegørelsen har 70% af de arbejdspladser, som har besvaret spørgeskemaundersøgelsen, allerede indført røgfri arbejdstid. Svarprocenten er denne gang 53%.

Seneste opgørelse fra august 2021 foretaget af Kræftens Bekæmpelse viser, at 68 kommuner allerede har indført røgfri arbejdstid, mens yderligere 2 er på vej i 2022.

På baggrund heraf indstiller Koncern HR, at røgfri arbejdstid bliver gældende pr. 1/8 2022. Endvidere indstilles sagen til efterfølgende behandling i Byrådet.

### **Kommunaldirektøren indstiller,**

at HovedMED drøfter redegørelsen/spørgeskemaundersøgelsen fra efteråret 2021. at røgfri arbejdstid i Vejle Kommune er gældende pr. 1/8 2022.

### **Beslutning**

Thrine Nørgaard redegjorde for sagen. Gentagelsen af evalueringen blev vedtaget på mødet HovedMED 17/6 2021. Dette er sidste skridt henimod at indføre røgfri arbejdstid i Vejle Kommune. Det er ikke HovedMED der beslutter, det er Byrådet.

Medarbejdersiden spurgte ind til:

1. De medarbejdergrupper, som har flextid, vil de kunne flexe ud og gå ud at ryge?
2. De medarbejdergrupper, som selv betaler deres frokostpause, må de ryge i frokostpausen?
3. De medarbejdere der arbejder hjemmefra, vil det også gælde dem?
4. Vil der komme flere forskellige rygestopstiltag ud over dem, som i forvejen er tilgængelige?

Medarbejdersiden bemærkede, at mange arbejdspladser er af den overbevisning, at Vejle Kommune indførte røgfri arbejdstid pr. 1/7 2021.

Ad 1)

Medarbejdere kan ikke bruge flextid til at flexe ud for at ryge.

Ad 2)

De medarbejdere, der selv betaler deres frokostpause kan ikke bruge frokostpausen til at ryge. Det blev konklusionen efter drøftelsen.

Ad 3)

Ledersiden svarede, at det vil ikke blive kontrolleret.

Ad 4)

Ved indførsel af røgfri arbejdstid skal der kigges på de tilbud, som der skal være til medarbejderne, og det vil i den forbindelse blive vurderet, om det er de rigtige.

Medarbejdersiden bemærkede, at mange arbejdspladser venter på, at det bliver truffet en overordnet beslutning, og at de bakker op om røgfri arbejdstid både for de medarbejdergrupper som har flextid, og dem som har betalt frokostpause.

Niels Ågesen bemærkede, at vi ikke har været først på området, men at tiden er ved at være moden nu.

Thrine Nørgaard supplerede med, at der i følge Kræftens Bekæmpelse er 68 kommuner, som allerede har indført røgfri arbejdstid, og at to kommuner er på vej.

Redegørelsen/spørgeskemaundersøgelsen blev taget til efterretning ligesom HovedMED anbefaler, at Byrådet beslutter at indføre røgfri arbejdstid i Vejle Kommune pr. 1/8 2022.

## **Bilag**

Undersøgelse Røgfri arbejdstid efterår 2021

Bilag Røgfri arbejdstid efterår 2021

# Punkt 50: Drøftelse af pligt til at lade sig coronateste eller forevise coronapas

81.38.04-A00-1-21

## Resume

Folketinget har 25/11 2021 på baggrund af en trepartsaftale mellem arbejdsmarkedets parter vedtaget lovforslag (nr. L 94) om arbejdsgiveres adgang til at pålægge lønmodtagere forevisning af coronapas, test for covid-19 m.v. Aftaleteksten er vedhæftet som bilag.

Loven skaber mulighed for, at kommunerne som arbejdsgivere kan pålægge medarbejderne at forevise et gyldigt coronapas.

Indstillingen lægger op til, at alle ansatte pålægges at vise coronapas.

Det opfordres fortsat til, at alle ledere går i dialog med medarbejderne og opfordrer til at følge sundhedsmyndighedernes retningslinjer og vejledninger til en hver tid.

## Sagsfremstilling

Danmark og resten af verden står fortsat i en krise som følge af covid-19-pandemien. Målet i den danske håndtering af covid-19 er at holde aktiviteten i alle dele af samfundet så høj som muligt og samtidig holde smitten nede. For at kunne opretholde aktiviteten mest muligt i samfundet er det afgørende, at der på landets arbejdspladser kan gennemføres tiltag og træffes nødvendige forholdsregler for at begrænse smitten mest muligt, så ansatte trygt kan gå på arbejde, og driften kan fortsætte uhindret.

Vi opfordrer derfor alle medarbejdere til at følge sundhedsmyndighedernes retningslinjer og vejledninger, herunder blandt andet opfordringen til at lade sig vaccinere, overholde anbefalinger om isolation og test, hvis man ikke ønsker at blive vaccineret.

Loven har til formål at give arbejdsgivere adgang til at pålægge ansatte at forevise coronapas, så længe covid-19 kategoriseres som en samfundskritisk sygdom. Herudover genindføres de regler, der gav arbejdsgivere adgang til at pålægge ansatte at blive testet for covid-19 og at blive oplyst om testens resultat.

Loven vil gælde i en afgrænset periode, medmindre regeringen og Folketinget beslutter at forlænge perioden, hvor covid-19 anses for en samfundskritisk sygdom.

Hvornår og hvordan kan det ske?

Et krav om testning skal kunne tages i brug af arbejdsgiver, hvis det er sagligt begrundet i hensynet til at begrænse spredningen af smitte mod covid-19, herunder arbejdsmiljøhensyn, eller væsentlige driftsmæssige hensyn. Den ansatte vil som udgangspunkt kunne gøre gældende, at det ikke vil være sagligt med pålæg om test, hvis den ansatte kan fremvise coronapas.

Med loven får arbejdsgivere desuden adgang til at pålægge ansatte at anvende selvtest på arbejdspladsen i det omfang, at de er CE-godkendte og anvendes i overensstemmelse med anvisningerne.

Hvor skal det indføres?

KL opfordrer kommunerne til at indføre et krav om coronapas, særligt på samme områder, hvor der stilles krav om coronapas for besøgende; plejehjem og botilbud.

KL beder ligeledes Kommunerne overveje at indføre kravet på arbejdspladser, hvor medarbejderne har tæt kontakt til andre særligt sårbare (fx genoptræning, rehabilitering og aktivitetstilbud på ældreområdet) eller har kontakt med mange forskellige borgere, fx borgerservice, biblioteker, jobcentre, dagtilbud og skoler.

Det er besluttet at indføre krav om coronapas på alle statens og de regionale arbejdspladser.

Direktionen har forholdt sig hertil og indstiller, at der i lighed med en del andre kommuner, statens og de regionale arbejdspladser indføres krav om coronapas for alle ansatte i Vejle Kommune.

Det foreslås, at der skal vises coronapas én gang ugentligt, og efter konkret vurdering, i tilfælde af smitteudbrud på arbejdspladsen.

Medarbejderen skal informeres om pålæg af test eller forevisning af gyldigt coronapas.

Hvis en medarbejder pålægges test eller forevisning af coronapas, skal medarbejderen informeres herom og årsagen hertil.

**Pålæg af test – hvornår og økonomisk kompensation**

En test pålagt af arbejdsgiver skal så vidt muligt ske i arbejdstiden. Hvis det ikke er muligt at gennemføre test i arbejdstiden, skal den ansatte kompenseres økonomisk for den tid, der bruges på testen og rimelige udgifter, som afholdes i den forbindelse, fx udgifter til transport.

Sundhedsmyndighederne arbejder samtidig på at øge muligheden for selv-test på arbejdsstedet for ikke-vaccinerede medarbejdere med henblik på at minimere eventuelle ulemper forbundet med test i arbejdstiden.

Hvis medarbejderen ikke kan/vil fremvise et gyldigt coronapas – konsekvens?

Hvis medarbejderen nægter at blive testet eller ikke kan/vil fremvise et gyldigt coronapas, kan det medføre ansættelsesretlige konsekvenser.

Koncern HR anbefaler, at den ansættelsesretlige konsekvens vil være, at så kan medarbejderen sendes hjem uden løn.

### **Kommunaldirektøren indstiller,**

at HovedMED drøfter arbejdsgivers adgang til at pålægge ansatte at fremvise et gyldigt coronapas.

at HovedMED beslutter, at alle ansatte er forpligtede til at fremvise coronapas 1 gang ugentligt, samt – efter konkret vurdering – ved smitteudbrud på arbejdspladsen.

at HovedMED tager Koncern HR's anbefaling om de ansættelsesretlige konsekvenser til efterretning.

### **Beslutning**

Niels Ågesen redegjorde kort for sagen, som forud for drøftelsen i Direktionen også har været drøftet i Økonomiudvalget, som ønskede, at HovedMED drøfter indførelse af Coronapas. Direktionen indstiller, at der i lighed med en del andre kommuner, statens og de regionale arbejdspladser, også indføres et krav om Coronapas i Vejle Kommune.

Thrine Nørgaard supplerede med, at implementeringen, også ved smitteudbrud, skal drøftes, ligesom det skal drøftes, hvilke konsekvenser det vil have, hvis nogle ikke hverken vil vaccineres eller lade sig teste.

Medarbejdersiden er overordnet enige i at prioritere fællesskabet frem for individet. De oplyste, at man på Velfærd hidtil har brugt spyttesten, når vikarer er blevet tilkaldt, og når vi har ladet vikarer arbejde på resultatet af spyttesten, hvorfor så ikke bruge den til dem, som ikke vil vaccineres eller lade sig teste?

Ledersiden svarede, at spyttesten ikke er godkendt, da de er for upræcise, og de er heller ikke med i Coronapasset. Hvis den bliver godkendt og bliver en del af Coronapasset, så er det en ny situation.

Der er efterfølgende opstået en mulighed for at få foretaget en spyttest hos privat leverandør, som kan komme ind i coronapasset.

Niels Ågesen bemærkede, at HOPE-projektet, som undersøger befolkningens reaktioner på alt omkring Corona, har bl.a. undersøgt, at nogle grupper af befolkningen ikke reagerer på trusler, men derimod reagerer mere positivt på motivation.

Der blev spurgt ind til, hvor mange der ikke vil lade sig vaccinere eller teste? Thrine Nørgaard svarede helt præcist hvor mange, det ved vi ikke. Pt. er der kun kendskab til et tilfælde. Der kan evt. nedsættes en tillidsbaseret og dialogbaseret følgegruppe, som tager stilling til de tilfælde, som måtte komme.

Medarbejdersiden spurgte ind til evt. konsekvenser for de medarbejdere, som har en diagnose eller anden form for sygdom, og er fritaget for vaccination og test?

Ledersiden svarede, at her vil der ikke være nogen konsekvenser ved fremvisning af en lægeerklæring.

Medarbejdersiden spurgte ind til hvordan man vil give tilbud om test og tjekke coronapas på døgnområderne, fx for aften og nattevagterne?

Ledersiden svarede, at ledelsen har ansvaret for at organisere det, og at det er 1 gang ugentligt, at man skal fremvise Coronapas. Ligesom der er en arbejdsretlig afgørelse, at hvis test ikke kan foregå i arbejdstiden, så skal man kompenseres for den tid, om man bruger på at blive testet.

Medarbejdersiden spurgte ind til tidsplanen for indførelse? Og foreslog, at man fjerner den sidste sætning i afsnittet om de ansættelsesretlige konsekvenser "medmindre der er tale om systematisk nægtelse" i sagsfremstillingen.

Ledersiden svarede, at det træder i kraft 6/12 2021. Alle informeres i løbet af uge 48. Lederne informeres forlods om indførelse af Coronapas og hvordan de skal forholde sig ved pålæg om test, og alle ansatte bliver informeret via brev i e-Boks.

Efter drøftelsen blev indstillingerne godkendt, sætningen "medmindre der er tale om systematisk nægtelse" fjernes og der blev nedsat en følgegruppe bestående af Thrine Nørgaard og Britt Zabel Nielsen fra Koncern HR samt Rikke Vagn-Hansen fra HovedMED.

## **Bilag**

Aftaletekst - Coronapas

# Punkt 51: Drøftelse af måltal for personalegennemstrømning og personaleomsætning

81.38.04-A00-1-21

## Resume

Vejle Kommune er, i lighed med det samlede arbejdsmarked, i rekrutteringsudfordringer på en række områder. En måde at holde fokus på fastholdelse og se om det virker, er ved løbende og systematisk at holde øje med personaleomsætningen, både på den enkelte arbejdsplads, i LokalMED, på FagMED- og HovedMED niveau.

Koncern HR foreslår derfor en drøftelse af at indføre måltal for personaleomsætning i lighed med måltal for sygefravær.

## Sagsfremstilling

For at sætte fokus på sygefraværet og synliggøre, hvordan den enkelte arbejdsplads' sygefravær ser ud i forhold til et fælles måltal for sammenlignelige arbejdspladser, vedtog HovedMED 19/9 2019, at vi skulle arbejde med måltal for sygefraværet.

I den rekrutteringssituation, vi står i nu, og som må forventes at ville vare nogen tid, vil fastholdelse og dermed personaleomsætningen være et parameter, vi bør følge nøje. Kombinationen af sygefravær og personaleomsætning kan også sige noget om trivsel på den enkelte arbejdsplads og dermed være med til hurtigere at opfange, hvis noget begynder at udvikle sig i den forkerte retning.

Koncern HR foreslår derfor, at der i lighed med måltal for sygefravær, udvikles et tilsvarende redskab for personaleomsætningen, opgjort kvartalsvis for de seneste 3 måneder, og med 3 kvartaler tilbage, så man kan se udviklingen det seneste år.

Det foreslås endvidere, at måltallet, i lighed med måltal for sygefravær fastsættes ved at tage et gennemsnit af de samme kommuners personaleomsætning. Det er kommunerne København, Århus, Odense, Ålborg, Esbjerg, Randers, Kolding, Horsens og Silkeborg.

Nedenstående ses, til illustration, tallene for to udvalgte faggrupper på koncern niveau, holdt op mod et KL gennemsnit som måltal.

Vejle Kommune	Aug. 20 - Aug. 21	Aug. 20 - okt. 20	Nov. 20 - jan. 21	Febr. 21 - apr. 21	Maj 21 - jul. 21	Måltal
SOSU	14%	4%	4%	4%	3%	3%
Socialpædagoger	19%	4%	6%	4%	3%	3%
KL						
SOSU	11%	3%	3%	3%	3%	
Socialpædagoger	11%	3%	3%	3%	3%	

Koncern HR foreslår, at der udarbejdes et samlet billede heraf, som sendes til drøftelse i FagMED og til endelig beslutning i HovedMED på deres møde 23/2 2022 og forud for implementering heraf. Måltal skal fastsættes på FagMED niveau og ikke på faggruppe niveau.

## Kommunaldirektøren indstiller,

at HovedMED drøfter, om der skal indføres måltal for personaleomsætningen.

at Koncern HR, hvis det besluttes, udarbejder måltal for personaleomsætning til drøftelse i FagMED.

at endelig beslutning træffes på mødet i HovedMED 23/2 2022.

## Beslutning

Thrine Nørgaard redegjorde kort for baggrunden for forslaget om indførelse af måltal for personalegennemstrømning og personaleomsætning. Den måde, som vi tidligere har opgjort det på er ikke fuldt dækkende, for hvis man fx. ansættes og fratræder inden perioden opgøres, så tæller den ikke med i statistikken.

Medarbejdersiden synes det er en fremragende idé at få opfanget signaler, som kan bruges på de enkelte arbejdspladser, på forvaltningsniveau og fra centralt hold. Der blev spurgt ind til, om sygemeldte tæller med?

Ledersiden svarede, at de indgår og tæller med, når de fratræder, det samme gør de medarbejdere som fratræder på grund af alder.

Sofie Plenge bemærkede, at det er vigtigt at være opmærksom på de områder, som helt naturligt har en stor personalegennemstrømning fx. nogle af personalegrupperne på Vejle Musikteater. Medarbejdersiden bemærkede, at der også er områder, som har mange projektansatte.

Thrine Nørgaard svarede, at måltallene skal være differentierede, og der skal være en drøftelse i FagMED om måltallene for det enkelte FagMED.

Enighed om at arbejde videre med forslaget, hvor forslag, fra Koncern HR, til måltal for fagområderne fastsættes og drøftes i de enkelte FagMED, med endelig godkendelse i HovedMED 23/2 2022.

## **Punkt 52: Drøftelse af Ligestillingsplan**

81.38.04-A00-1-21

### **Resume**

Fra 2022 skal alle offentlige institutioner have en ligestillingsplan for at kunne deltage i Horizon Europe projekter (tidligere Horizon 2020). Ligestillingsplanen skal efterfølgende drøftes og godkendes i Økonomiudvalget.

### **Sagsfremstilling**

Baggrunden for ligestillingsplanen er vedlagt som bilag.

Som bilaget beskriver er det fra 2022 et krav for alle offentlige institutioner at have en ligestillingsplan (Gender Equality Plan) for at kunne deltage i Horizon Europe projekter.

Der er opsat en række krav til ligestillingsplanen; dokumentet skal være offentligt og underskrevet af øverste ledelse. Endvidere er der krav om, at der indsamles data, samt at der sker opfølgning heraf. Dedikerede ressourcer og træning er endvidere et krav til ligestillingsplanen og handler om, at organisationen forpligter sig til at arbejde med eksempelvis formuleringer af politikker, implementering og monitorering på området. Endelig skal ligestillingsplanen understøttes af træning i at fremme større lighed mellem kønnene.

Vejle Kommunes Ligestillingsplan er vedlagt som bilag, og samler fint det arbejde Vejle Kommune allerede gør for ligestilling, mangfoldighed og rummelighed.

Der er i øjeblikket et Horizon Europe- projekt, kaldet REflox, i gang i Spinderihallerne. Hertil er der en finansiering på 3,8 millioner gennem Horizon Europe. Derudover er Vejle Kommune med som partner i en ny ansøgning til et Horizon Europe-projekt med en budgetandel på 2,3 millioner.

HovedMED bedes drøfte og godkende Ligestillingsplanen. Ligestillingsplanen skal efterfølgende drøftes og godkendes i Økonomiudvalget.

### **Kommunaldirektøren indstiller,**

at HovedMED drøfter og godkender Vejle Kommunes Ligestillingsplan.

### **Beslutning**

Thrine Nørgaard redegjorde kort for sagen.

Efter en kort drøftelse blev Ligestillingsplanen godkendt.

### **Bilag**

Retningslinjer for GEP - mødet 30.11.2021

Ligestillingsplan - mødet 30.11.2021

## Punkt 53: Drøftelse af exitsamtaler

81.38.04-A00-1-21

### Resume

Som et led i de rekrutteringsudfordringer, som Vejle Kommune står overfor, er et af grebene at indføre systematiske exitsamtaler for at sikre en attraktiv arbejdsplads og fastholde nuværende og fremtidige medarbejdere. I vores delpolitik ”Vi har fokus på den professionelle og ordentlige fratrædelse”, står der bl.a.: ”Når en ansat siger op, foreslår lederen en samtale med den ansatte for at få gode råd, idéer og erfaringer”. Det er vigtigt at finde ud af, hvad årsagerne til jobskiftet er og indsamle værdifulde oplysninger om, hvad der evt. kan forbedres på arbejdspladsen. HovedMED bedes drøfte Koncern HR’s forslag til mere systematik for brugen af exitsamtaler. Skema til brug ved exitsamtaler er under udarbejdelse.

### Sagsfremstilling

En exitsamtale - også kaldet en fratrædelsessamtale – kan bruges, hvis situationen er til det, når en medarbejder fratræder sin stilling. Det er et tilbud om en samtale til den medarbejder, der fratræder sin stilling om at give feedback og fortælle om sine gode og dårlige erfaringer med arbejdspladsen.

Exitsamtalen er en god mulighed for at lære noget om oplevelserne på arbejdspladsen og måske også god feedback til lederen. Kan/skal noget justeres, ændres eller fortsættes med fremover i forhold til god trivsel, fastholdelse mv. Det er eksempelvis vigtigt at vide, om medarbejderne stopper fordi de ønsker at forlade arbejdspladsen eller fordi de ønsker nye udfordringer, er blevet headhuntet eller overgår til pension/efterløn.

Hvordan kan man gennemføre en exitsamtale på arbejdspladsen?

Man kan starte med en generel drøftelse og afklaring i MEDudvalget af, hvordan samtalerne kan gennemføres på jeres område. Lav aftaler om hvordan og hvem, der har ansvaret for at følge op på samtalerne. Samtalerne skal altid være frivillige og vil typisk ha en varighed mellem ½-1 time.

### Dataindsamling

Koncern HR har udviklet vedhæftede skema til brug ved exitsamtaler. Det foreslås, at data, i anonymiseret form, fra exitsamtalerne bruges på områdeniveau og på koncernniveau, for at kunne lave målrettede initiativer i forhold til fastholdelse og rekruttering. Der skal udvikles et værktøj til formålet, fx i SurveyXact eller i SafetyNet.

### Erfaringer fra Teknik & Miljø

Teknik & Miljø har i en årrække gennemført exitsamtaler. Baggrunden var et ønske fra chefgruppen om at undersøge, hvorfor medarbejderne søger andet arbejde samt bruge data til læring i forvaltningen. Formålet er at indhente medarbejderens feedback og drage læring af denne ind i organisationen.

Teknik & Miljø sender en mail med invitation til exitsamtale til medarbejderen, når de har modtaget opsigelsen i HR (T&M). Her inviteres medarbejderen til en 30 min. snak med HR (T&M). Indhold i samtalen er baggrundsfacts (navn, stilling, varighed af ansættelse osv.), tilfredshed med personlig og faglig udvikling i ansættelsesperioden, hvordan medarbejderen har oplevet de personalepolitiske værdier i spil, arbejdsmiljøet mv.

Efter hver samtale indkaldes chefen, hvis det er ok med medarbejderen, til en drøftelse af medarbejderens udsagn. Afdelingslederen inviteres også ved behov. Hvert år samles data fra de fratrådte medarbejdere og præsenteres for chefgruppen til drøftelse og læring.

Data indsamles via et spørgeskema i SurveyXact.

HovedMED bedes drøfte Koncern HR’s forslag til mere systematik for brugen af exitsamtaler. Skema til brug ved exitsamtaler er under udarbejdelse.

### Kommunaldirektøren indstiller,

at HovedMED drøfter sagen.

### Beslutning

Thrine Nørgaard redegjorde for sagen og fortalte kort om de erfaringer, som Teknik & Miljø har, hvor det er den centrale HR-funktion, som gennemfører samtalerne. Forslaget om at indføre systematiske Exit-samtaler blev efterfølgende drøftet.

Anne-Mette Lund og Claus Svold oplyste, at det ikke vil kunne lade sig gøre, at lave samme model, som T&M har, da der ikke er HR-afdelinger. Thrine Nørgaard supplerede med, at Koncern HR heller ikke ville kunne løfte opgaven.

Medarbejdersiden vurderer ikke, at samtalerne vil være retvisende, hvis det er nærmeste leder, som afholder samtalerne, da der kan være en årsagssammenhæng til lederen, så kan det være problematisk for den fratrædende medarbejder, at være ærlig. I disse tilfælde, vil man så ikke kunne bruge output til noget.

Der var enighed om, at det er en god idé, men det ikke vil kunne lade sig gøre i praksis. Spørgeskema contra samtaler blev ligeledes drøftet, og her var der enighed om, at det vil være meget forskelligt output, man vil ud af de to metoder. Måske nærmeste kolleger, TR og AMR ved, hvorfor nogle medarbejdere rejser - hvordan kan den viden indsamles? Det vil også være svært i praksis.

Efter en god drøftelse, var der enighed om at gå videre med Sofie Plenges forslag om, at man i stedet for drøfter "det gode farvel" lokalt på arbejdspladserne, i stedet for at bygge et stort og formaliseret system op. Den sidste arbejdsdag er vigtig i forhold til branding af Vejle Kommune, hvad fortæller den fratrådte medarbejder om Vejle Kommune efterfølgende? Det betyder både en drøftelse af, hvordan en evt. afsked gennemføres, hvordan der konkret tages afsked med en medarbejder, der fratræder, uanset årsag, samt om man på arbejdspladsen kan opsamle gode råd.

Koncern HR arbejder videre med, hvordan forslaget kan implementeres i praksis.

# Punkt 54: Godkendelse af Årshjul for 2022

81.38.04-A00-1-21

## Resume

Ledelsen foreslår, at der i 2022 planlægges fire ordinære møder, to budgetdrøftelser med Økonomiudvalget, og at retten til Klippekortmodul anvendes til at deltage i et af de følgende arrangementer, som planlægges i løbet af 2022. Se bilag.

## Sagsfremstilling

Ledelsen foreslår, at der i 2022, ligesom de forudgående år, planlægges fire ordinære 3-timers møder i HovedMED (23/2, 10/6, 27/9 og 6/12). Sekretaren indkalder til disse møder, når Årshjulet for 2022 er godkendt. Derudover planlægges to 1-timers møder med Økonomiudvalget. Sekretaren for HovedMED indkalder til de to Udvalgte drøftelser, når de er datofastsat.

Inden de ordinære møder afholdes der et 2-timers formøde for medarbejdernes side og to 1-timers formøder forud for drøftelsen med Udvalget, hvor både medlemmer og suppleanter deltager. Sekretaren indkalder til disse møder, når de er datofastsat.

I bilaget ses udkast til Årshjul 2022 med oversigt over de sager, der pt. forventes at komme på dagsordenerne i HovedMED i 2022.

Mellem de ordinære møder indkaldes medarbejdernes side, både medlemmer og suppleanter, desuden til to 3-timers møder. Disse møder er ikke planlagt endnu. Når datoerne er på plads, indkalder sekretaren til møderne.

## Klippekortmodul

Alle medlemmer af MEDudvalg har efter afsluttet MEDuddannelse ret til 1 dags opfølgningskursus (klippekortmodul) pr. funktionsår. HovedMED vedtog i 2009 retningslinjer, der anbefaler, at klippekortmoduler anvendes til følgende aktiviteter for hele MEDudvalg.

I 2021 er retten til klippekortmoduler blevet anvendt til følgende temamøder mellem HovedMED og Mini FH med temaet "Årstringsfrihed og offentlig kommunikation" 5/11 og til følgende opstartsmøder vedr. Livsfasepolitik temamøder mellem HovedMED, FagMED, LokalMED Myndighed, LokalMED Velfærdsstaben og Kommunaldirektorens stabe 8/11.

Ledelsen foreslår, at HovedMED i 2022 anvender retten til klippekortmodul til at deltage i følgende arrangementer, som HovedMED måtte arrangere.

## Kommunaldirektøren indstiller,

at HovedMED drøfter Årshjul for 2022.

at HovedMED anvender retten til klippekortmodul til at deltage i følgende arrangementer, som HovedMED måtte arrangere.

## Beslutning

Godkendt med en tilføjelse af muligheden for at indkalde til ad-hoc online møder.

## Bilag

Godkendt Årshjul 2022

## **Punkt 55: Drøftelse af punkter til kommende møder i HovedMED**

81.38.04-A00-1-21

### **Resume**

Punkterne til drøftelse fremadrettet:

- Livsfasepolitik - udkast præsenteres på mødet 27/9 2022.
- Trivselsmåling - drøftelse af oplæg om "Retfærdighed og arbejdspress" - udsat til mødet 23/2 2022.
- Trivselsmåling - evaluering af proces - på mødet 23/2 2022.
- Generel drøftelse af højere arbejdstid ved stillingsledighed - afventer OK'21 - besluttet på DFM 16/11 2020 - forslag fra Thrine om, at punktet drøftes sammen med en temadrøftelse om rekruttering og fastholdelse på mødet 23/2 2022.
- Grøn omstilling (besluttet på DFM 3/9 2020).
- Grøn madpolitik - mødet 23/2 2022 - drøftet første gang på mødet 22/9 2021.

### **Kommunaldirektøren indstiller,**

at punkterne drøftes.

### **Beslutning**

Punkterne blev gennemgået. Der tilføjes flg. to temaer fra Byrådets konstitueringsaftale:

- Tillidsbaseret råderum
- Det lange blik - 2040.

## **Punkt 56: Eventuelt**

81.38.04-A00-1-21

### **Beslutning**

Intet.

### **Bilag**

Fravaersrapport Vejle Kommune til mødet 30.11.21

Fravaersrapport HovedMED til mødet 30.11.21

HovedMED pr. 01.08.2021

Juni 2021 - Oversigt over arbejdsgrupper m.m. nedsat under HovedMED