

REFERAT HovedMED d. 27-11-2019

Mødedato Onsdag d. 27. november 2019 kl. 09:00

Mødested Skolegade 1, mødelokale 5

Indholdsfortegnelse

| | |
|--|----|
| Godkendelse af dagsorden..... | 3 |
| Godkendelse af referat..... | 4 |
| Orientering fra formand, næstformand, direktører og arbejdsmiljøleder..... | 5 |
| Orientering fra Forhandlingsorgan - ny MEDaftale..... | 6 |
| Orientering om brug af privat NEMID i arbejdssammenhæng..... | 7 |
| Orientering om den databeskyttelsesretlige håndtering af tillidsrepræsentanters og arbejdsmiljørepræsentanters data..... | 8 |
| Drøftelse af program for HovedMEDs dognseminar 15. og 16/4 2020..... | 9 |
| Drøftelse af HovedMEDs Årshjul for 2019..... | 10 |
| Drøftelse af punkter til kommende møder i HovedMED..... | 11 |
| Temadrøftelse om bæredygtighed..... | 12 |
| Eventuelt..... | 14 |

Punkt 37: Godkendelse af dagsorden

81.38.04-A00-1-19

Kommunaldirektøren indstiller,

at dagsordenen godkendes.

Beslutning

Godkendt.

Punkt 38: Godkendelse af referat

81.38.04-A00-1-19

Kommunaldirektøren indstiller,

at referatet fra mødet 19/9 2019 godkendes.

Beslutning

Godkendt.

Punkt 39: Orientering fra formand, næstformand, direktører og arbejdsmiljøleder

81.38.04-A00-1-19

Resume

Jens B. Ravn orienterer om evalueringen af Arbejdsmiljøkonferencen 7/11 2019.

Kommunaldirektøren indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Referat

Jens B. Ravn orienterede om evalueringen af arbejdsmiljøkonferencen, hvor ca. 400 deltog. Alle som ønskede at deltage fik en plads på konferencen, da delta-gerantallet løbende blev opjusteret. Evalueringsskemaerne er sendt ud efter konferencen og 62% har besvaret spørgeskemaet.

Der var tilfredshed med indledningen på og indgangsvinklen til konferencen med eksempler fra hverdagen. 54% var i meget høj grad eller i høj grad generelt tilfredse med konferencen, hvilket er lidt lavere end sidste år. 55% vurderede i meget høj grad eller i høj grad, at konferencen gav dem inspiration til det videre arbejde med arbejdsmiljø.

77% var i meget høj grad eller i høj grad tilfredse med oplægget "Kroppen på arbejde", hvorimod der var mindre tilfredshed med oplægget om "Høje følel-sesmæssige krav i arbejdet", som nogle vurderede til at være for akademisk. Nogle vil gerne have, at der kigges indad i organisationen efter arbejdspladser, som vil kunne inspirere andre arbejdspladser, gerne omsættelige oplæg på kon-ferencen, som kan bruges i hverdagen.

Orienteringen blev taget til efterretning.

Punkt 40: Orientering fra Forhandlingsorgan - ny MEDaftale

81.38.00-A30-1-19

Resume

Forhandlingsorganet har siden sidste møde i HovedMED afholdt fire møder, hvor de drøftede formålet med aftalen og afsnittet "Samarbejde" med udgangspunkt i §4, bilag 2 "Den tillidsvalgte - en værdifuld samarbejdspartner" og beskrivelsen af TRIO. For at gøre aftalen mere skarp og præcis er bilag 2 og beskrivelsen af TRIO fremadrettet skrevet ind i selve aftaleteksten. Ligesom der bliver færre bilag til den nye aftale. "Form og struktur" er ligeledes blevet drøftet. På Forhandlingsorganets møde i oktober blev "Struktur og størrelse" drøftet. Forud for disse drøftelser har der været afholdt møder med formandskaberne for FagMED, hvor input til den fremtidige struktur og størrelse blev indsamlet til brug for forhandlingerne på mødet.

Den godkendte proces- og tidsplan holder indtil videre, dog er der fastsat et ekstra møde i Forhandlingsorganet 24/1 2020, som back up, hvis Forhandlingsorganet på sit møde i december ikke når at forhandle den nye MEDaftale endeligt på plads.

På mødet orienterer Anne Mette Lund og Thrine Nørgaard om status på arbejdet. Procesplan for arbejdet vedhæftet.

Kommunaldirektøren indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Thrine Nørgaard orienterede om status på arbejdet med justering af MEDaftalen. Den nuværende struktur med HovedMED, FagMED og lokal-MED/MEDpersonalemøder bliver der ikke ændret ved, dog kan der ske justering i antallet af FagMED samt antallet af medlemmer i de enkelte MEDudvalg.

Der er en sætning, i afsnittet "Intention", som er en del af indledningen til den nye MEDaftale, som Forhandlingsorganet gerne vil have jeres holdning til, det er:

"MEDudvalget er en "tænketank" og vores samarbejde er baseret på en grundholdning om, at vores beslutninger og strategier bliver bedre med en tidlig og reel inddragelse af MED".

Hvad tænker I om ordet "tænketank"?

Sætningen blev drøftet, og der var enighed om, at det er en god formulering, da "tænketank" betyder udvikling og sparring.

Medarbejdersiden bemærkede, at det bliver svært at få den til at "leve" ude på arbejdspladserne, når man kun lægger op til 4 årlige møder.

Ledersiden gjorde opmærksom på, at MEDaftalen lægger op til min. 4 møder om året og henviste til, at der mellem MEDmøderne er TRIO møder og møder i arbejdsmiljøgruppen. Disse er med til at kvalificere møderne i MED.

Orienteringen blev taget til efterretning med en bemærkning om, at implementering/forankring af den nye MEDaftale er vigtig for at få den til at "virke" i MEDsystemet og på arbejdspladserne.

Bilag

Justeret procesplan for FO efter mødet 041019

Punkt 41: Orientering om brug af privat NEMID i arbejdssammenhæng

81.38.04-A00-1-19

Resume

Et af medlemmerne i HovedMED er blevet gjort opmærksom på, at Vejle Kommune handler mod loven jf. Datatilsynet, hvis vi logger på med privat NemID bl.a. i AULA, når vi skal arbejde med personfølsomme oplysninger. Det bruges også i flere sammenhænge, bl.a. når tillidsrepræsentanter skal godkende medarbejdere i virksomhedspraktik. Sagen giver svar på henvendelsen.

Sagsfremstilling

Siden henvendelsen har Koncern HR fået oplyst, at problemerne omkring AULA er løst.

I forhold til godkendelsen af f.eks. medarbejdere i virksomhedspraktik skal ingen bruge sit private NemID. Når man skal underskrive/godkende som medarbejder i Vejle Kommune, er der mulighed for at få et medarbejdercertifikat/medarbejdersignatur (Digital Signatur (NemID)). Den bestilles via intranettet under IT-selvbetjening eller via Kvik Support. Det samme gør sig gældende for at få adgang til "Arbejds miljø i din virksomhed", her kan medarbejdere få adgang til en eller flere p-enheder (produktionsenheder).

Der burde ikke være nogen steder, hvor man skal bruge sit private NemID for at logge på et kommunens systemer med personfølsomme oplysninger.

Kommunaldirektøren indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Thrine Nørgaard præciserede, at der ikke burde være nogen steder, hvor man skal bruge sit private NemID for at logge på kommunens systemer.

Efter en kort drøftelse, var der enighed om at sætte en nyhed på Intranettet, som oplyser om dette, ligesom der skal være en henvisning til, hvor man kan oprette en medarbejdersignatur.

Punkt 42: Orientering om den databeskyttelsesretlige håndtering af tillidsrepræsentanternes og arbejdsmiljørepræsentanternes anvendelse af arbejdspladsens IT-udstyr

81.38.04-A00-1-19

Resume

I Datatilsynets vejledning om databeskyttelse i forbindelse med ansættelsesforhold er det slået fast, at det enten er den faglige organisation eller tillidsrepræsentanten, der er dataansvarlig for de personoplysninger, som tillidsrepræsentanter behandler som led i deres tillidshverv. På det offentlige arbejdsmarked vil det som udgangspunkt være de faglige organisationer, der er dataansvarlig.

Samtidig er det som en del af MEDaftalen fastlagt, at det gennem forhandling skal sikres, at tillidsrepræsentanten har mulighed for via tilgængelig udstyr – f.eks. IT-udstyr og internetopkobling - på arbejdspladsen at kunne varetage sine arbejdspladsrelaterede tillidsrepræsentantopgaver forsvarligt. Koncern HR har inviteret de faglige organisationer til et møde 20/12 2019, hvor spørgsmålet vil blive drøftet.

Sagsfremstilling

Det er på nuværende tidspunkt ikke afklaret, om det er nødvendigt at indgå databehandlaftaler mellem de faglige organisationer og Vejle Kommune som arbejdsgiver (databehandler), eller om der kan findes andre løsninger. Dette drøftes lige nu mellem KL og Forhandlingsfællesskabet. Uanset udfaldet af disse drøftelser er det nødvendigt at få fastlagt retningslinjer for tillidsrepræsentanternes brug af Vejle Kommunes IT-udstyr mv.

Vejle Kommune har derfor indkaldt de faglige organisationer til møde 20. december 2019. Her vil spørgsmålet blive præsenteret nærmere samt Vejle Kommunes påtænkte retningslinjer for tillidsrepræsentanternes brug af kommunens IT-udstyr mv. De vil blandt andet omhandle arkivering, sletning og sikker post.

Den enkelte tillidsrepræsentant/faglige organisation vil herefter få mulighed for at vælge, om man vil gøre brug af den faglige organisations eget IT-udstyr, eller om man vil gøre brug af Vejle Kommunes IT-udstyr og dermed følge de retningslinjer, der bliver fastlagt herfor.

Der vil samtidig blive fastlagt retningslinjer for arbejdsmiljørepræsentanternes brug af kommunens IT-udstyr til deres arbejde.

Kommunaldirektøren indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Thrine Nørgaard redegjorde kort for sagen. BUPL har en løsning, som deres TR'ere bruger.

Irene Lauritzen oplyste, at KL har lavet et journalnummer, som kan bruges til tillidsrepræsentant arbejde, når man bruger SBSYS. Thrine Nørgaard præciserede, at ved brugen af SBSYS journaliseres efter enkeltsags princippet, og at man afslutter sager løbende. Man må ikke oprette en sag, f.eks. pr. år, hvor man som TR håndterer alle sager i.

Medarbejdersiden spurgte ind til, om superbrugere i SBYS vil kunne give adgang til lederne.

Til dette svarede ledersiden, at der er superbrugere på alle IT-systemer. Det er den enkelte TR, som styrer hvem der har adgang til de enkelte sager, ligesom der føres "log" over, hvem der er inde i hvilke sager.

Når retningslinjerne er udarbejdet bliver de sendt til alle TR og AMR.

Medarbejdersiden bemærkede, at hvis SBSYS bliver løsningen, er det vigtigt med uddannelse i systemet for TR.

Efter drøftelsen, blev orienteringen taget til efterretning.

Punkt 43: Drøftelse af program for HovedMEDs døgnsseminar 15. og 16/4 2020

81.38.04-A00-1-18

Resume

HovedMED har døgnsseminar 15. og 16/4 2020. På mødet skal HovedMED drøfte tema, indhold og evt. indlægsholder(e). Det dagsordensforberedende udvalg drøftede flg. temaer:

- Fortsat drøftelse af bæredygtighed
- Employéer Branding og Onboarding
- Borgeren i Centrum
- Ny MEDaftale.

Kommunaldirektøren indstiller,

at HovedMED drøfter tema, indhold og evt. forslag til oplægsholder(e).

Beslutning

Niels Ågesen præsenterede kort forslagene til indhold på døgnsseminaret.

Medarbejdersiden har drøftet de foreslåede temaer på formødet. Temaet "Bæredygtighed" skal afvente drøftelsen senere på mødet og temaet "Borgeren i centrum" ser vi ikke som et selvstændigt tema, da det gennemsyrrer alt i Vejle Kommune.

Ledersiden bemærkede, at det pt. drøftes hvordan den fremtidige dialog med borgerne skal være, ligesom Regeringen arbejder med en lov om borgerens ind-gang til kommunen – "Nærhedsreform 2,0". Er den klar til april, vil det være et oplagt emne.

Der var enighed om, at det vil være spændende med forskellige vinkler på em-nerne, og at Det dagsordensforberedende udvalg arbejder videre med pro-grammet for seminaret.

Punkt 44: Drøftelse af HovedMEDs Årshjul for 2019

81.38.04-A00-1-19

Resume

Ledelsen foreslår, at der i 2020 planlægges fire ordinære møder i HovedMED samt to budgetdrøftelser med Økonomiudvalget - se bilag. Ledelsen foreslår desuden, at HovedMED i 2020 anvender retten til klippekortmodulet på døgnsseminaret 15. og 16/4.

Sagsfremstilling

Ledelsen foreslår, at der i 2020, ligesom de forudgående år, planlægges fire ordinære 3-timers møder i HovedMED (17/2, 2/6, 18/9 og 25/11). Derudover planlægges to 1-timers møder med Økonomiudvalget. Sekretæren for HovedMED har foreløbigt booket de fire foreslåede datoer til de ordinære møder.

Inden hvert ordinært møde holdes der et 2-timers formøde for medarbejdersiden, både ordinære medlemmer og suppleanter (6/2, 27/5, 16/9 og 23/11). Sekretæren indkalder til disse møder efter mødet i HovedMED.

I bilaget ses udkast til årshjul 2020 med oversigt over de sager, der pt. forventes at komme på dagsordenen i HovedMED i 2020.

Mellem de ordinære møder indkaldes medarbejdersiden, både medlemmer og suppleanter, desuden til to 3-timers møder (23/3 og 7/10). Sekretæren indkalder til disse møder efter mødet i HovedMED.

Klippekortmodul

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

Ledelsen foreslår, at HovedMED i 2020 anvender retten til klippekortmodul til døgnsseminaret 15. og 16/4.

Kommunaldirektøren indstiller,

at HovedMED drøfter Årshjul for 2020.

at HovedMED drøfter hvorvidt klippekortmodulet i 2020 anvendes til døgnsseminaret 15. og 16/4.

Beslutning

Niels Ågesen gennemgik kort Årshjulet for 2020.

Medarbejdersiden har et ønske om at udvide deres møde for medarbejdersiden 6/2 med 1 time. De bakker op om, at klippekortmodulet bruges til døgnssemi-naret.

Indstillingerne blev godkendt med medarbejders ønske om 1 time mere til deres møde 6/2.

Bilag

Udkast til Årshjul for HovedMED 2020

Punkt 45: Drøftelse af punkter til kommende møder i HovedMED

81.38.04-A00-1-19

Resume

Punkter til drøftelse fremadrettet - ajourført efter mødet 19/9-2019:

- Medie- og kommunikationsstrategi
- Ledelseskommisionens arbejde, herunder faglig ledelse
- Evaluering af budgetdrøftelserne med ØU (nedsat på mødet 13/9 2017)
- Erhvervspolitik / Erhvervsfremme reform (6/12 2018)
- Ghettoområdernes indflydelse på medarbejderne i Vejle Kommune (6/12 2018)
- Temadrøftelse om bæredygtighed og resiliens (DFM mødet 9/9 2019)

Kommunaldirektøren indstiller,

at punkterne drøftes.

Beslutning

Punkterne blev gennemgået.

Der var enighed om, at punkterne ”Ledelseskommisionens arbejde, herunder faglig ledelse”, ”Erhvervspolitik / Erhvervsfremme reform”, ”Ghettoområdene indflydelse på medarbejderne i Vejle Kommune” og ”Temadrøftelse om bæredygtighed og resiliens” (drøftes i dag) slettes på listen.

Temaerne ”Digitale løsninger – velfærdsteknologiens indflydelse på de ansattes arbejde i fremtiden” og ”Seniorpolitik” tilføjes listen.

Punkt 46: Temadrøftelse om bæredygtighed

81.38.04-A00-1-19

Resume

Bæredygtighed er et tema, der kaldes på mange steder fra. Nogle temaer relaterer sig til Verdensmålene, andre temaer til vores indsats med resiliens, og måske er der også mere i det.

På det personalepolitiske felt taler vi om bæredygtige arbejdsfællesskaber. Det er derfor vigtigt, at HovedMED har indblik i de store dagsordener i Vejle Kommune. På dette møde tager temadrøftelsen udgangspunkt i 3 korte oplæg om bæredygtighed.

Sagsfremstilling

Niels Ågesen holder et oplæg om "Bæredygtighed i Vejle Kommune". Oplægget tager udgangspunkt i Vejle med Vilje, resiliens og Verdensmålene - fra store strategier til konkrete handlinger.

Michael Sloth holder et oplæg om "Vejles deltagelse i DK2020 på klimaområdet". Klimaforandringer er blevet en del af vores hverdag. Vi oplever mere ekstremt vejr i form af hedebølger og voldsom regn, indimellem fører det endda til oversvømmelser. Disse klimaforandringer skyldes menneskelig aktivitet og vores udslip af drivhusgasser. Vi skal tilpasse os til klimaforandringerne, men vi skal også begrænse de kommende klimaforandringer mest muligt, ved at reducere udslippet af drivhusgasser. Vejle Kommune erkender denne udfordring sammen med de 195 lande der har tilsluttet sig Parisaftalen fra 2015. Byrådet har derfor besluttet, at Vejle Kommune skal opfylde målene i Parisaftalen gennem deltagelse i DK2020.

Verdensmålene for en bæredygtig fremtid blev også formuleret i 2015. Mange af målene heri er sammenfaldende med handlingerne der kræves af Parisaftalen. Men både Verdensmålene og Parisaftalen kan på samme tid virke helt naturlige og meget højtragende. Så spørgsmål der ofte melder sig er: "Hvad betyder de for mig?" og "Hjælper det overhovedet at jeg gør noget, skal vi ikke gøre det i fællesskab, hvis vi skal flytte noget?".

Thrine Nørgaard holder et oplæg om "Verdensmål 8 og bæredygtige arbejdsfællesskaber". Vejle Kommune skal arbejde for et bæredygtigt arbejdsliv, der giver det enkelte individ mulighed for at udføre sit arbejde under livs- og arbejdsvilkår, der giver gode betingelser for konstruktiv og meningsfuld deltagelse. Både i det nuværende arbejde og i fremtidige jobs samtidig med, at et godt helbred og psykologisk velbefindende kan opretholdes.

Det er derfor, vi skal arbejde med bæredygtige arbejdsfællesskaber, der er baseret på faglighed og tillid. Et arbejdsfællesskab, defineret som en arbejdsplads, hvor der er fælles forståelse af kerneopgaven (gøre en forskel for livet i Vejle) i ord og handling, og hvor alle oplever ansvar og føler sig vigtig i forhold til kvaliteten.

På baggrund af oplæggene drøfter HovedMED bæredygtighed, og hvad det betyder for vores organisation, at vi skal arbejde med bæredygtighed.

Ellen Hvidt og Louise Askim Nielsen fra Koncern HR deltager i dette pkt.

Kommunaldirektøren indstiller,

at HovedMED drøfter temaet bæredygtighed, herunder hvad det betyder for vores organisation, at vi skal arbejde med bæredygtighed.

Beslutning

Med udgangspunkt i de 3 oplæg, var der efterfølgende gruppedrøftelser med udgangspunkt i disse 2 spørgsmål:

1. Hvad er HovedMEDs rolle i forhold til at skabe mere bæredygtighed i Vejle Kommune?
2. Hvad er HovedMEDs rolle i forhold til bæredygtige arbejdsfællesskaber?

Kommunen med på ”to good to go”? Madspild.

Få øje på hvad der er af muligheder, f.eks. en ”Idé bank” på intranettet. Vil det være en idé, hver dag / hver uge? at lægge et nyt forslag på intranettet, som in-spiration og samtidig have det på intranettet, så der ligger en idébank, samtidig med, at man får idéer serveret.

Den korte bane og den lange bane. Hver gang overveje, hvordan er det bæredygtigt?

Drøfte videre på døgnsseminariet.

Tænke bæredygtighed ind i alle de ting vi gør.

FRØS stafetten – genbruge en af de gamle T-shirt fra tidligere år. Tænke over det i de arrangementer, vi laver.

Som HovedMED har vi en rolle i at få udbredt budskaberne i organisationen.

Også i forhold til at tiltrække arbejdskraft. De unge går meget op i det.

Cykle til møder.

Drøfte samkørsel til og fra arbejde.

Køre sammen til møder, ikke rift om parkeringspladser, det er socialt og udleder mindre CO2.

Det skal gøres let for folk at tage bæredygtige valg.

En ugentlig kød fri dag i kantinerne

Skal SKI-aftalerne fremadrettet kun have fokus på pris?

EL-ladestandere på kommunale arbejdspladser?

Sende et signal til politikere om, at det må forventes at bæredygtighed koster lidt mere på den korte bane, men at det kan betale sig.

Købe kvalitet første gang, har ofte en længere holdbarhed.

Ad 2.

Det er det, som HovedMED løbende arbejder med.

Ledersiden orienterede om, at der er ved at blive lavet en bog med mange eksempler på, hvordan man kan arbejde med bæredygtighed. Når den er færdig, sendes den til ledere og HovedMED, ligesom den bliver præsenteret på Intra.

Efter drøftelserne var der enighed om at fortsætte drøftelserne på døgnsseminaret.

Punkt 47: Eventuelt

81.38.04-A00-1-19

Kommunaldirektøren indstiller,

at

Beslutning

Intet.

Bilag

131119 Fraværsrapport VK

131119 Fraværsrapport HovedMED

September 2019 - Oversigt over medlemmer i HovedMED

September 2019 - Oversigt over arbejdsgrupper m.m. nedsat under HovedMED