

# REFERAT HovedMED d. 14-08-2020

**Mødedato** Fredag d. 14. august 2020 kl. 08:15

**Mødested** Virtuelt i Teams

## **Indholdsfortegnelse**

Godkendelse af dagsorden.....	3
Præsentation af ny direktør for Økonomi & Arbejdsmarked.....	4
Drøftelse af Delpolitik om ny tilstedeværelse.....	5
Drøftelse af Ligestillingsredegørelse 2020.....	6
Drøftelse af Delpolitik om behandling og beskyttelse af de ansattes personoplysninger.....	8
Eventuelt.....	10

## **Punkt 33: Godkendelse af dagsorden**

81.38.04-A00-1-20

**Kommunaldirektøren indstiller,**

at dagsordenen godkendes.

**Beslutning**

Godkendt.

## **Punkt 34: Præsentation af ny direktør for Økonomi & Arbejdsmarked**

81.38.04-A00-1-20

### **Resume**

Velkommen til Sarah Gaarde, ny direktør for Økonomi & Arbejdsmarked.

### **Kommunaldirektøren indstiller,**

at præsentationen tages til efterretning.

### **Beslutning**

Niels Ågesen bød velkommen til Sarah Gaarde, som derefter kort præsenterede sig selv.

Præsentationen blev taget til efterretning.

# Punkt 35: Drøftelse af Delpolitik om ny tilstedeværelse

81.09.00-P22-1-20

## Resume

HovedMED bedes drøfte udkast til "Delpolitik for ny tilstedeværelse", som en arbejdsgruppe under HovedMED har udarbejdet.

## Sagsfremstilling

Direktionen har 26. juni 2020 anmodet HovedMED om, i forlængelse af evaluering af Corona, at nedsætte en hurtigt arbejdende arbejdsgruppe, der skal komme med forslag til en delpolitik for at arbejde hjemmefra. Arbejdsgruppens udkast til "Delpolitik om ny tilstedeværelse" bedes drøftet og godkendt af HovedMED. Udkastet er drøftet på Direktionens møde 5. august 2020.

Delpolitikken skal danne rammen for lokale MEDdrøftelser på de enkelte fagområder. Delpolitikken angiver nogle forudsætninger for, at vi som organisation kan lykkes med at stille videre rammer for at arbejde hjemmefra til rådighed for ansatte, der løser opgaver, hvor det at arbejde hjemmefra i dage eller timer giver mening i forhold til opgaven. Da dette er meget forskelligt på tværs af fagområder, lægges der op til lokale drøftelser, på enten Fag- eller LokalMEDniveau.

Rammeaftale om tele- og hjemmearbejde (4.87) indgået mellem KL og Forhandlingsfællesskabet giver mulighed for, at arbejdsgiver og medarbejder i fælles interesse kan aftale, at kommunalt ansatte - på frivillig basis og på baggrund af en lokal aftale herom - kan arbejde hjemme med opgaver, der traditionelt varetages på den normale arbejdsplads. Ved anvendelse af Rammeaftalen lægges det at arbejde hjemmefra i mere faste rammer og forudsætter både en aftale med de faglige organisationer, samt afhængig af omfang og en APV på hjemmearbejdspladsen. Det er vurderingen, at dette vil være undtagelsen, men kan være en fin mulighed, hvis der rekrutteres en ansat med særlige kompetencer, der har bopæl langt væk.

Kristine Schou fra Koncern HR deltager i sagens behandling.

## Kommunaldirektøren indstiller,

at udkast til "Delpolitik for ny tilstedeværelse" drøftes og godkendes.

## Beslutning

Kristine Schou gennemgik kort arbejdsgruppens udkast til ny Delpolitik om ny tilstedeværelse. Ved en fejl, er Direktionens kommentarer ikke kommet med i det vedhæftede udkast. De blev gennemgået på mødet. Delpolitikken er blevet til som et af de projekter, som blev igangsat efter evalueringen af COVID-19, hvor vi gerne ville fastholde nogle af de positive ting, som er kommet ud af krisen.

Delpolitik om ny tilstedeværelse skal være med til at bidrage til den gode drøftelse om fleksibilitet i arbejdslivet, og skal være med til at bidrage til det bæredygtige fællesskab og den attraktive arbejdsplads. Den er et skridt væk fra den gamle arbejdstids-tænkning og et skridt hen imod et større fokus på balance mellem arbejdsliv og privatliv, uanset hvor man er i livet. Delpolitikken handler primært om at arbejde hjemmefra, men skal også gerne give anledning til en lokal drøftelse af, hvordan vi kan tilrettelægge arbejdstiden mere fleksibelt på alle vores arbejdspladser under hensyntagen til driften. Delpolitikken evalueres på et HovedMED møde ultimo 2021.

Medarbejdersiden bemærkede, at det er et fint resultat, og at det bliver spændende og følge effekten af delpolitikken.

Medarbejdersiden spurgte ind til, hvis en medarbejder ikke ønsker at få besøg af sin AMR, hvad sker der så?

Thrine Nørgaard svarede, at det vil være en del af den aftale, som leder og medarbejder indgår i forbindelse med aftale om ny tilstedeværelse. Hvis medarbejderen ikke ønsker at få besøg af sin AMR i forbindelse med APV, så kan der ikke indgås en aftale.

Efter drøftelserne blev delpolitikken godkendt.

Filen som er vedhæftet referatet, er det rigtige bilag.

## Bilag

Delpolitik ny tilstedeværelse

# Punkt 36: Drøftelse af Ligestillingsredegørelse 2020

81.00.15-P22-1-19

## Resume

Ligestillingsredegørelse 2020 indeholder data over kønsfordeling af vores ansatte samt et særligt fokus på arbejdsmarkedsområdet i forhold til etnicitet og køn. HovedMED bedes drøfte redegørelsen.

## Sagsfremstilling

Byrådet skal hvert 3. år godkende Ligestillingsredegørelsen.

Ligestillingsredegørelsen skulle have været godkendt i maj, men Ministeriet udsatte pga. Coronakrisen fristen til september 2020. Redegørelsen har de seneste gange været en integreret del af HR-redegørelsen, men grundet tidsfristen er dette ikke muligt længere.

Ligestillingsredegørelsen indeholder data over vores ansatte, fordelt på køn og niveauer. Billedet viser, at Vejle ikke adskiller sig markant fra gennemsnittet af kommuner. Arbejdsmarkedet er fortsat kønsopdelt, således at ca. 78% af vore ansatte er kvinder, og kun ca. 22% er mænd.

Ligestillingsredegørelsen har i år fokus på arbejdsmarkedsområdet med etnicitet og køn.

Der er i redegørelsen en række data omkring beskæftigelse og ledighed blandt borgerne med ikke-vestlig baggrund, ligesom der henvises til et projekt, der har igangsat i Jobcentret med henblik på at øge beskæftigelsen.

Ligestillingsredegørelsen har de seneste gange været en integreret del af HR Redegørelsen, men grundet tidsfristen er dette ikke muligt længere.

Sagen skal behandles i Økonomiudvalget og Byrådet.

## Historik

Ligestillingsredegørelsen har de seneste gange været en integreret del af HR-redegørelsen, men grundet tidsfristen er dette ikke muligt længere.

## Kommunaldirektøren indstiller,

at Ligestillingsredegørelse 2020 drøftes og godkendes

## Beslutning

Thrine Nørgaard orienterede om, at Ligestillingsredegørelsen plejer at være en del af HR-redegørelsen, men på grund af tidsfristen, som i første omgang var maj 2020, dog udsat til 1/9 2020 på grund af COVID-19, har Koncern HR udfyldt skemaet, som er udsendt fra ministeriet. HR-redegørelsen skal drøftes på mødet i HovedMED 18/9 2020.

Thrine Nørgaard gennemgik udvalgte områder i Ligestillingsredegørelse 2020, hvor der fra ministeriets side har været et ønske om fokus på køn og etnicitet.

Medarbejdersiden spurgte ind til kønsfordelingen på topledelsen, og ind til om vi stadigvæk udbyder forløbet "Kvinder i ledelse"?

Thrine Nørgaard svarede, at siden skemaet er udfyldt, er der ligestilling i direktionen med 3 kvinder og 3 mænd, og på chefniveau, er der 16 kvinder og 15 mænd. Det er ca. 1 ½ år siden, at vi udbød de sidste forløb.

Medarbejdersiden bemærkede, at statistikkerne om deltid viser, at flere kvinder procentvis er på deltid. Er det noget, som der fremadrettet vil blive arbejdet med?

Thrine Nørgaard svarede, at det hænger sammen med de områder, hvor kvinderne arbejder på, som er velfærd og børn, hvor mændene arbejder på det tekniske område. Det handler dog også om kultur, fx på det administrative område, hvor der også er mange kvinder ansat, der er der ikke så mange, som arbejder på deltid.

Der vil i løbet af efteråret i KL-regi blive lavet forsøg med, hvordan vi kan tilrettelægge arbejdet, så flere ønsker at gå op i tid.

Medarbejdersiden bemærkede, at de er enige i, at det handler om kultur, dog handler det i høj grad også om fleksibilitet på de enkelte arbejdspladser, så vi håber på, at den nye delpolitik om ny tilstedeværelse kan hjælpe til i den rigtige retning.

Efter drøftelserne blev Ligestillingsredegørelse 2020 godkendt.

## **Bilag**

Ligestillingsredegørelsen 2020

# Punkt 37: Drøftelse af Delpolitik om behandling og beskyttelse af de ansattes personoplysninger

81.00.00-A00-7-20

## Resume

Vejle Kommunes DPO fra advokatfirmaet Bech-Bruun anbefaler, at der hurtigst muligt vedtages en politik om behandling og beskyttelse af de ansattes personoplysninger. I det følgende kaldet ”Delpolitik om behandling og beskyttelse af de ansattes personoplysninger”.

DPO'en anbefaler, at politikken ikke afventer den igangsatte proces om oplysningsforpligtigelsen. Men at politikken i stedet justeres i forlængelse af det igangsatte arbejde.

## Sagsfremstilling

Digitalisering & Analyse og Koncern HR har før sommerferien, efter beslutning i IT sikkerhedsudvalget, igangsat en proces der skal sikre, at kommunen lever op til databeskyttelsesforordningens artikel 12 og 13 om oplysningsforpligtigelsen over for de ansatte. Dvs. sikre, at der skabes et centralt overblik over, hvor der sker registrering af data om de ansatte, samt sikre og dokumentere onboardingsprocedurer, så alle ansatte er informeret om registreringen. Alle ansatte skal vide, hvorfor registreringen er foretaget, og af hvem og i hvilke situationer data kan anvendes. Ligeledes at der foretages en afklaring af, hvad der informeres om centralt og hvad der informeres om decentralt. Styregruppen for processen består af udvalgte stabschefer, næstformanden fra HovedMED, chefen for Digitalisering & Analyse samt HR chefen.

Styregruppen sigter mod, at Vejle Kommune skal leve op til Databeskyttelseslovgivningen i forhold til orientering af ansatte efter procedurer, der både lever op til lovgivningen og er i tråd med Vejle Kommunes Personalepolitiske værdier.

Der sigtes mod, at arbejdet kan afsluttes ved årsskiftet, så en evt. justering af delpolitikken kan vedtages allerførst i det nye år.

På baggrund af en konkret sag, har DBO fra advokatfirmaet Bech-Bruun anbefalet, at Vejle Kommune fremskynder processen og straks vedtager en politik, der efterfølgende kan opdateres i forbindelse med det igangsatte arbejde med oplysningsforpligtigelsen. DPO'en har udarbejdet et udkast til en politik, som Koncern HR har tilrettet til Vejle Kommunes værdier og sprogbrug. Forslag til politikken er vedhæftet i bilag under titlen: ”Delpolitik om behandling og beskyttelse af ansattes personoplysninger”. En væsentlig del af de områder politikken berører, informeres der allerede om i ansættelsesbreve og i IT sikkerhedspolitikken.

Politikken er 5. august 2020 godkendt af Direktionen til ikrafttrædelse i forlængelse af drøftelse i HovedMED. Efter ikrafttrædelse sendes politikken ud til alle ansatte via e-Boks og vil fremadrettet være bilag til ansættelsesbrevet.

## Kommunaldirektøren indstiller,

- at ”Delpolitik om behandling og beskyttelse af ansatte personoplysninger” drøftes og godkendes.
- at politikken i relevant omfang justeres i forlængelse af det igangsatte arbejde om oplysningsforpligtigelsen og behandles i den forbindelse igen i Direktion og HovedMED.

## Beslutning

Thrine Nørgaard gennemgik kort udkast til ny delpolitik om behandling og beskyttelse af de ansattes personoplysninger. Udkastet er udarbejdet af Vejle Kommunes DPO fra advokatfirmaet Bech-Bruun og efterfølgende oversat til Vejle Kommune. Den er udarbejdet, så alle ansatte ved, hvordan Vejle Kommune behandler og beskytter de ansattes personoplysninger. Vi har som arbejdsgiver oplysningspligt over for de ansatte.

Delpolitikken bliver sendt ud til alle ansatte via eBoks i starten af uge 34. Nyansatte vil få den sammen med deres ansættelsesbrev, ligesom den vil være en del af introprogrammet for nyansatte.

Derefter blev delpolitikken drøftet.

Medarbejdersiden spurgte ind til handlingerne i personalemappen, er disse omfattet af oplysningspligten?

Thrine Nørgaard svarede, at medarbejderne normalt er inddraget ved de ting, der lægges i personalemappen, fx MUS-skema, lønskema, sygefraværssamtaler m.v.

Medarbejdersiden spurgte ind til Trivselsmålingen, er denne ikke anonym, så undrer os, at den er med i delpolitikken?

Thrine Nørgaard svarede, at den er anonym, dog er der 1-2 medarbejdere, som har adgang til besvarelserne. Der sker en logning af, hvem der svarer på Trivselsmålingen, men kun 1-2 medarbejdere i hele kommunen har adgang til besvarelserne.

Efter drøftelserne blev indstillingerne godkendt.

Den layoutede delpolitik er vedhæftet referatet.

## **Bilag**

Delpolitik om behandling og beskyttelse af de ansattes personoplysninger TRYK

## **Punkt 38: Eventuelt**

81.38.04-A00-1-20

**Kommunaldirektøren indstiller,**

at

### **Beslutning**

Niels Ågesen orienterede om, at der er godt gang i budgetlægningen. 24/8 2020 er der temamøde i Byrådet. Midlerne fra Udligningsreformen indgår i budgetlægningen. HovedMED og ØU har den sidste af deres årlige budgetdrøftelser 25/8 2020.

Vedr. Sundhedsberedskabet så følger vi KL's vejledninger, og vi har fokus på hot spot områderne, da vi har medarbejdere, som er bosat i disse områder. Vi har fokus på særlige grupper, hvordan formidler vi fx til etniske grupper og andre grupper.

Vi følger også tæt, hvordan man håndterer lokale nedlukninger, hvis Vejle skulle komme i samme situation. Vi har et tilfælde af en medarbejder, som er smittet på en af vores institutioner.

Der er mundbind til alle, dog manes til besindighed i forhold til bestilling.

Medarbejdersiden spurgte ind til mødeaktiviteter fremadrettet, bliver de online eller fysiske? Og hvad mødet med ØU?

Niels Ågesen svarede, at der så småt er åbnet op for fysiske møder, dog fortsat en god idé at fastholde online møder, der hvor det gir mening. Som det ser ud nu, så bliver budgetdrøftelsen med ØU et fysisk møde.