

REFERAT HovedMED d. 13-09-2017

Mødedato Onsdag d. 13. september 2017 kl. 09:30

Mødested Skolegade 1, mødelokale 5

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden.....	3
Godkendelse af referat fra mødet 6/6 2017.....	4
Orientering fra formand, næstformand, arbejdsmiljøleder og direktører.....	5
Budgetforslag 2018-2021.....	7
Orientering om status på arbejdet i styregruppen for de Personalepolitiske værdier.....	8
Orientering om kommende udbud af indbrudsalarmer og videoovervågning.....	9
Drøftelse af Trivselsmåling.....	11
Drøftelse af indhold på det fælles temamøde for HovedMED og FagMED 14/11 2017.....	13
Drøftelse af delpolitik om indhentelse af straffeattest og børneattest.....	14
Drøftelse af indholdstakserede SMS tjenester og donationer.....	16
Godkendelse af ny MEDunderviser fra 1/1 2018.....	18
Drøftelse af HR-redegørelsen.....	19
Evaluerings af budgetdrøftelserne med Økonomiudvalget.....	20
Drøftelse af punkter til kommende møder i HovedMED.....	21
Eventuelt.....	22

Punkt 24: Godkendelse af dagsorden

81.38.04-A00-2-16

Kommunaldirektøren indstiller,

at dagsordenen godkendes.

Beslutning

Godkendt.

Punkt 25: Godkendelse af referat fra mødet 6/6 2017

81.38.04-A00-2-16

Kommunaldirektøren indstiller,

at referatet fra mødet 6/6 2017 godkendes.

Beslutning

Godkendt.

Punkt 26: Orientering fra formand, næstformand, arbejdsmiljøleder og direktører

81.38.04-A00-2-16

Resume

Thrine Nørgaard orienterer om nye regler for aflønning af praktikanter.

Thrine Nørgaard orienterer om status på arbejdet i sygefraværsgruppen.

Jens Boye Ravn orienterer om programmet for Arbejdsmiljøkonferencen 2/11 2017.

Jens Boye Ravn orienterer om status på FADI-projekter.

Rikke Vagn-Hansen orienterer om en ændring i udvalget på medarbejdersiden.

Rikke Vagn-Hansen orienterer om Frøs stafetten 2017.

Kommunaldirektøren indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Referat

Afledt af den verserende havnesag orienterede Niels Ågesen om, at Offentlighedslovens § 41 altid bliver overholdt, når medier eller andre beder om aktindsigt i personalemapper. Det vil sige, at man som medarbejder i Vejle Kommune altid vil blive orienteret, hvis der er bedt om aktindsigt i ens personalemappe.

Thrine Nørgaard orienterede om, at HovedMED 31/1 2017 godkendte nye retningslinjer for ansættelse af praktikanter fra videregående uddannelser. Disse retningslinjer er blevet justeret, da der pr. 1/7 2017 er kommet nye regler for aflønning af praktikanter fra de videregående uddannelser. Disse giver nu mulighed for, at arbejdspladserne kan give dem en erkendtlighed på maks. 3.000 kr. pr måned. De justerede retningslinjer ligger på Intranettet.

Thrine Nørgaard orienterede ligeledes om status på arbejdet i sygefraværsgruppen. Arbejdsgruppen har besluttet at tage kontakt til udvalgte arbejdspladser med højt sygefravær sammenlignet med det gennemsnitlige sygefravær på fagområdet. Her vil man gå i dialog med TRIO-gruppen om, hvad man kan gøre for at håndtere og forebygge sygefravær. Derudover vil der blive udbudt kurser for TRIO'en i forebyggelse og håndtering af sygefravær.

Der skal fremadrettet samarbejdes med Jobcentret på området, for de ansatte i Vejle Kommune, som også er borgere i Vejle Kommune.

Arbejdsgruppen kommer derudover med forslag til justerede retningslinjer på området, som skal drøftes på et af de kommende møder i HovedMED.

Der vil ligeledes blive udviklet kurser i juraen og den vanskelige samtale ved sygefravær for ledere.

Jens Boye Ravn orienterede om programmet for Arbejdsmiljøkonferencen 2/11 2017. Programmet er udviklet i samarbejde med arbejdsmiljørepræsentanterne fra HovedMED. Temaet for konferencen er "Dialog og fællesskab". Der vil være oplæg ved Michael Nørager og opvarmning til Trivselsmålingen. Konferencen afsluttes af Per Vers. Der er 250 pladser, hvoraf de 226 allerede er booket pr. d.d.

Jens Boye Ravn orienterede om status på FADI-projekter. HovedMED har på tidligere bevilget midler til at igangsætte 3 forløb. De 3 forløb er:

1. Bredsten/Gadbjerg skole med temaet "Hvordan løses den fælles kerneopgave?"
2. Spurveoftet med temaet "Vold og trusler".
3. Plejecenter Stensvang med temaet "Vold og voldsomme hændelser".

De 3 forløb forventes afsluttet i løbet af 2017. Der vil blive orienteret om opsamlingen på forløbene på HovedMED mødet 26/2 2018.

Rikke Vagn-Hansen orienterede om en ændring i udvalget på medarbejdersiden. Vivi Holst er fratrådt sin stilling ved Vejle Kommune, og dermed ikke længere medlem af HovedMED. Der er pt. ikke valgt en afløser. Britt Kristensen overtager Vivis plads i styregruppen for mangfoldighed og Anette Kroman overtager Vivis plads i styregruppen for de personalepolitiske værdier.

Rikke Vagn-Hansen orienterede ligeledes om Frøs stafetten 2017. Der deltog ca. 1.340 ansatte fra Vejle Kommune – ny rekord. Det var en rigtig god sommerfest, dog vil styregruppen for trivsel, arbejdsglæde og faglig stolthed bl.a. retænke konceptet for konkurrencen. Koncern HR vil evaluere med Vejle Idrætsforening, som står bag arrangementet. Vi forventer, at Vejle Kommune også deltager i Frøs stafetten i 2018.

Punkt 27: Budgetforslag 2018-2021

00.30.00-S00-12-16

Resume

HovedMED er tidligere orienteret om budgetprocessen for budgetlægningen 2018-2021. Det tekniske budgetforslag 2018-2021 (spor 1) er fremsendt til Byrådets 1. behandling. Oplæg til budget i balance (spor 2) indgår i de politiske forhandlinger. HovedMED er på mødet 28. august 2017 orienteret om oplæg til budget i balance.

Sagsfremstilling

Økonomi-, Arbejdsmarkeds- & Sundhedsdirektøren vil på mødet give en status vedr. budgetforslag 2018-2021. Byrådet har 2. behandling af budgetforslaget 4/10 2017.

Kommunaldirektøren indstiller,

at sagen drøftes.

Beslutning

Budgetforliget blev omdelt på mødet.

Peter Karm orienterede om det netop indgåede budgetforlig, som især styrker folkeskolen, infrastrukturen og den borgernære velfærd. I alt fordeles 590 mio. kr. til drift og anlæg i de næste fire år. Puljerne er lagt ud til de politiske fagudvalg.

Der igangsættes 10 budgetanalyser, hvor den økonomiske effekt er prioriteret til at imødegå konsekvenserne af Moderniserings- og effektiviseringsprogrammet for 2019 og 2020 ligesom yderligere forventede gevinster fra analyserne i 2017 kan modregnes.

Som en konsekvens af Moderniserings- og effektiviseringsprogrammet for 2018, skal der findes 8,5 mio. kr. i 2018, som alle politiske fagudvalg skal bidrage forholdsmæssigt lige meget til.

Alt som er beskrevet i Budget i balance er der sagt ja til, ligesom skatteprocenten er uændret.

Se budgetforliget og pressemeddelelsen på www.vejle.dk.

Medarbejdersiden bemærkede, at det er positivt, at der investeres i varig drift igen, dog bliver det spændende at følge hvordan de udmøntes, da det er svært helt præcist at se, hvad de ekstra driftsmidler går til, da det er de politiske fagudvalg skal fordele midlerne.

Punkt 28: Orientering om status på arbejdet i styregruppen for de Personalepolitiske værdier

81.00.15-P22-1-17

Resume

Sagen orienterer om status på arbejdet i styregruppen for de Personalepolitiske værdier, nedsat på HovedMED mødet 31/1 2017.

Sagsfremstilling

På HovedMEDmødet 31/1 2017 blev det besluttet at nedsætte en styregruppe, som skulle lave et udkast til tids- og procesplan for arbejdet med et nyt sæt/justerede personalepolitiske værdier, vedhæftet i bilag.

Styregruppen har afholdt to møder og planlagt udarbejdelse af stemmebokse, der på nuværende tidspunkt har været sat op ved forskellige arrangementer og i to kantiner.

Styregruppen foreslår, at HovedMED aktivt bidrager til indsamlingen af data til det videre arbejde med de personalepolitiske værdier. Styregruppen opfordrer derfor til, at medlemmerne af HovedMED besøger 1-2 arbejdspladser uden for eget fagområde, hvor der drøftes værdier med de ansatte.

Der er udarbejdet et udkast til en spørgeramme, som er vedhæftet i bilag.

For at sikre, at medlemmerne af HovedMED kommer rundt i hele organisationen på alle fagområderne, vil Koncern HR gerne via mail orienteres om, hvor I påtænker at aflægge besøg, inden I laver den endelige aftale med arbejdspladsen. Dette for at sikre, at ikke alle besøger arbejdspladser på fx. dagtilbudsområdet.

Kommunaldirektøren indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Thrine Nørgaard orienterede om status på arbejdet i styregruppen samt forslaget om, at medlemmerne af HovedMED besøger 1-2 arbejdspladser uden for eget fagområde, hvor de drøfter personalepolitiske værdier med de ansatte. Der er udviklet en spørgeramme, som bruges ved besøgene.

Medarbejdersiden er enige i, at det er en rigtig god idé, at medlemmerne besøger arbejdspladserne, men hvad gør de medlemmer, som ikke er frikøbt til arbejdet i HovedMED?

Ledersiden vil overveje, hvad der kan gøres. Koncern HR sender en mail ud til HovedMED om praktikken ved besøgene.

Derefter blev orienteringen taget til efterretning.

Bilag

Tids- og procesplan Personalepolitiske værdier

Spørgsmål personalepolitiske værdier

Punkt 29: Orientering om kommende udbud af indbrudsalarmer og videoovervågning

00.30.00-S00-8-17

Resume

I forbindelse med et kommende udbud af indbrudsalarmer foreslås øget anvendelse af videoovervågning uden for institutionernes åbningstider for at minimere antallet af unødvendige vægterudrykninger.

Sagsfremstilling

Kommunen står foran et nyt udbud af alarmer, og i den forbindelse har der været foretaget en analyse af området. Ved en grundig gennemgang af udgifter til vægterordningen, har det vist sig, at ca. 75–80 % af alle de udrykninger vægterne foretager i forbindelse med en alarm, er enten fejlalarmer, eller at der ved ankomst til institutionen ikke er tegn på indbrud eller lign. Dette påfører institutionerne en unødvendig udgift til alarmudkørsel.

Der har derfor været undersøgt mulighederne for at minimere antallet af unødvendige vægterudrykninger, og en af mulighederne er en fremtidig anvendelse af videoovervågning. Ved anvendelse af adskillige videokameraer på samme lokation, vil man fra vagtfirmaet side via videoovervågningen kunne vurdere, hvorledes der vil være behov for at sende en vægter ud til den konkrete institution, hvorfra alarmerne er aktiveret.

Såfremt der ikke skulle være noget på overvågningskameraet, som vil indikere et indbrud, vil man ikke sende en vægter, som man ellers ville i forbindelse med en aktiveret alarm.

Den påtænkte videoovervågning vil kun være aktiv i de perioder, hvor man ellers vil have tilsluttet sit nuværende alarmsystem, og vil som udgangspunkt kun optage, når alarmerne aktiveres. Det vil sige, at der ikke vil blive foretaget videoovervågning i de timer, hvor der er personale tilstede. Optagelser herfra vil blive opbevaret i en periode, og herefter destrueres de. Indtil de destrueres vil vagtselskabet have adgang til optagelserne, og vil kun i særlige tilfælde dele disse med kommunen eller politiet, eksempelvis som bevismateriale.

En ordning med videoovervågning vil kun være en løsning for de lokationer, hvor der ofte forekommer vægterudrykninger. Ved gennemgang af vægterudrykningerne i 2016 er der hovedsagligt institutioner på Børne- & ungeområdet, samt administrationsbygninger, hvor løsningen vil give mening.

Udbuddet forventes gennemført efterår/vinter 2017, med kontraktstart i løbet af 1. kvartal 2018.

Økonomi-, Arbejdsmarkeds- & Sundhedsdirektøren indstiller,

at øget anvendelse af videoovervågning drøftes. Eventuelle kommentarer vil blive indarbejdet i det kommende udbudsmateriale.

Beslutning

Peter Karm gennemgik sagen. Thrine Nørgaard præciserede, at det ikke er medarbejdere, som overvåges, da overvågningen foregår uden for normal arbejdstid. Dog skal der altid skiltes ved overvågning.

Ved overvågning af medarbejdere, skal disse altid varsles med 6 uger.

Medarbejdernes bemærkede, at Affald/Genbrug vil have overvågning også i åbningstiden på grund af meget tyveri.

Medarbejdernes spurgte ind til, hvornår billederne destrueres?

Ledersiden svarede, at Vejle Kommune følger Persondataloven på området. Billederne bruges udelukkende af alarmselskabet og i særlige tilfælde vil de kunne overgives til politiet, ellers har ingen adgang til billederne.

Ledersiden håber, at det har en præventiv virkning, ligesom det kan have indflydelse på størrelsen af forsikringspræmien.

Medarbejdernes opfordrer til, at der kommunikeres ud, hvor der fremadrettet vil være videoovervågning.

Ledersiden svarede, at det skal drøftes lokalt, f.eks. skal videoovervågningen på Affald/Genbrug drøftes i deres lokalMED.

Medarbejdersiden spurgte ind til, hvad definitionen af ”Det offentlige rum” er?

Ledersiden har siden mødet undersøgt spørgsmålet. Lov om TV-overvågning definerer ikke det offentlige rum, men loven bruger i stedet begrebet ”gader, vej, plads og lignende område, som benyttes til almindelige færdsel”. Områder, som benyttes til almindelig færdsel, kan f.eks. være gågader, stier og parkeringspladser.”

Derefter blev orienteringen taget til efterretning.

Punkt 30: Drøftelse af Trivselsmåling

81.00.00-P05-2-16

Resume

Styregruppen for Trivselsmåling har efter drøftelsen og valideringen af spørgerammen på HovedMED mødet 6/6 2017 besluttet, hvilken spørgeramme der skal bruges ved den kommende Trivselsmåling (vedlagt). Styregruppen har ligeledes drøftet målgruppe for målingen, tidsplan for opvarmning, dataindsamling, præsentation af resultater, afrapportering og opfølgning.

Koncern HR foreslår, at der, i lighed med sidste måling, iværksættes en proces, hvor fagchefen sammen med FagMED og i samarbejde med Koncern HR, beslutter, hvilke arbejdspladser, der ud fra resultatet, skal have særlig støtte til at øge trivslen.

Sagen er drøftet på Direktionsmødet 31/8 2017.

Sagsfremstilling

Styregruppen for Trivselsmåling har efter drøftelsen og valideringen af spørgerammen på HovedMED mødet 6/6 2017 besluttet, hvilken spørgeramme, der skal bruges ved den kommende Trivselsmåling (vedlagt). Derudover er det besluttet, at det er Digitalisering & Analyse i et samarbejde med Budget & Finans, der står for selve dataindsamlingen og udarbejdelse og udsendelse af rapporter. Som en del af afrapporteringen er det blevet besluttet i Styregruppen, at der skal udvikles et overbliksbillede over resultaterne for de enkelte arbejdspladser – kaldet ”Tal om trivsel” (forslag vedlagt), som forside til den egentlige rapport. Den endelige rapporttype er endnu ikke på plads.

Målgruppe for målingen

Styregruppen drøftede målgruppen for Trivselsmåling 2018 på baggrund af målgruppen ved Trivselsmåling 2015.

Målgruppe i 2015:

”Alle månedslønnede ved Vejle Kommune har mulighed for at deltage i Trivselsmåling 2015, dog undtages:

- Ansatte, der er sygemeldte i over 30 dage og medarbejdere på barsel.
- SOSU-elever, PAU-elever og rotationsordninger, der organisatorisk ikke er placeret på aktuelt arbejdssted.
- Ansatte efter serviceloven (f.eks. ansatte i familieplejen).
- Månedslønnede der er ansat til at arbejde under 8 timer ugentligt.
- Medarbejdere der er 100 % frikøbt af faglige organisationer.

Der var enighed i styregruppen om, at målgruppen fra 2015 fastholdes, dog indstilles til HovedMED at drøfte, hvorvidt sygemeldte i over 30 dage og medarbejdere på barsel skal være en del af målingen.

Tidsplan

Styregruppen har ligeledes drøftet tidsplan for opvarmning, dataindsamling, præsentation af resultater, afrapportering og opfølgning:

- Løbende orientering af ledere, TR og AMR via mail og intranet
- Processen omkring Trivselsmålingen behandles på Arbejdsmiljøkonferencen 2/11 2017
- Processen omkring Trivselsmålingen og opfølgning drøftes på fælles temamøde mellem HovedMED og FagMEDudvalgene 14/11 2017
- Tilbud om supplerende arbejdsmiljøuddannelse om Trivselsmåling for ledere, AMR og TR
- Dataindsamling i perioden 17/1 – 31/1 2017 med mulighed for forlængelse til 4/2 2017
- Præsentation af resultaterne:
 - Direktionen i uge 8
 - Efter præsentationen i Direktionen 22/2 2017 – temadrøftelse i HovedMED 26/2 2017
 - Toplederforum uge 8 eller primo uge 9
 - Mail til lederne med deres individuelle rapport uge 8 eller primo uge 9
 - Direktør, fagchef og konsulent fra Koncern HR præsenterer resultater inden for eget fagområde for TRIO grupperne
 - Præsentation af resultaterne for Økonomiudvalget marts 2018

I forhold til opfølgning på trivselsmålingen foreslår Koncern HR, at der, i lighed med sidste måling, iværksættes en proces, hvor fagchefen sammen med FagMED og i samarbejde med Koncern HR, beslutter, hvilke arbejdspladser, der ud fra resultatet, skal have særlig støtte til at øge trivslen.

Den relevante direktør er ansvarlig for, at der følges op på trivselsmålingen i egen forvaltning.

Kommunaldirektøren indstiller,

at udkast til "Tal om trivsel" drøftes

at målgruppen fra 2015 fastholdes, dog bedes HovedMED drøfte, hvorvidt sygemeldte i over 30 dage og medarbejdere på barsel skal være en del af målingen

at tidsplan for opvarmning, dataindsamling og præsentation af resultaterne drøftes

at det drøftes, i forhold til opfølgning på trivselsmålingen, at der, i lighed med sidste måling, iværksættes en proces, hvor fagchefen sammen med FagMED og i samarbejde med Koncern HR, beslutter, hvilke arbejdspladser, der ud fra resultatet, skal have særlig støtte til at øge trivslen.

Beslutning

Thrine Nørgaard gennemgik overbliksbilledet "Tal om trivsel", som vil være en del af den samlede rapport. Hun redegjorde ligeledes for den videre proces, herunder opvarmning, dataindsamling, præsentation af resultater og opfølgning. Det er vigtigt at inddrage hele TRIO-gruppen i arbejdet, både før, under og efter.

Medarbejdersiden bemærkede, at det er en rigtig god idé med et overbliksbillede.

Ledersiden foreslog, at der bliver afsat 100.000 kr. til at hæve svarprocenten. Helt konkret ved at give alle arbejdspladser med 100% besvarelse en påskekurv. Det kræver en stor indsats, og der kan gå konkurrence i det, når der er en præmie. Ved målingen i 2015 var der 101 arbejdspladser, som havde en svarprocent på 100.

Medarbejdersiden bemærkede, at det kan være nemmere for små arbejdspladser at opnå 100% besvarelse.

Medarbejdersiden spurgte ind til papir spørgeskemaer, da nogle medarbejdere ikke har adgang til en computer?

Ledersiden svarede, at det er besluttet, at gennemføre målingen 100% digitalt, ligesom ved målingen i 2015. Der opfordres til, at TR og AMR lokalt på arbejdspladserne hjælper de medarbejdere, som ikke umiddelbart har adgang til en computer.

Thrine Nørgaard redegjorde endvidere for, at baggrundsspørgsmålene køn, alder og faggruppe udelukkende anvendes på koncern niveau, og kun, hvor der min. er 100 ansatte i en faggruppe.

Medarbejdersiden bemærkede, at det er positivt, at vi er ambitiøse med trivselsmålingen, dog er det ærgerligt, at der kun er bevilget 0,5 mio. kr. til opfølgning.

Målgruppen blev ligeledes drøftet, og der var enighed om, at både sygemeldte og medarbejdere på barsel, skal have mulighed for svare på spørgeskemaet.

Der var også enighed om at afsætte 100.000 kr. til at hæve svarprocenten, som bruges til en påskekurv til alle de arbejdspladser, som opnår 100% besvarelse.

Opfølgning på trivselsmålingen drøftes på HovedMED mødet 8/12 2017.

Bilag

Godk. spørgeramme på styregruppemødet

Tal om trivsel

Punkt 31: Drøftelse af indhold på det fælles temamøde for HovedMED og FagMED 14/11 2017

81.38.04-A00-2-16

Resume

Programmet er ikke helt på plads endnu. Det foreslås, at indholdet på temamødet vil være opvarmning til og opfølgning på Trivselsmålingen. Thrine Nørgaard gennemgår forslaget til indhold på mødet.

Kommunaldirektøren indstiller,

at forslag til indhold drøftes.

Beslutning

Thrine Nørgaard lagde op til, at den fælles temadag bruges til 1/3 opvarmning til trivselsmålingen og 2/3 med fokus på HovedMED og FagMED's rolle i opfølgningen på trivselsmålingen

Der var enighed om forslaget til indhold på temadagen.

Punkt 32: Drøftelse af delpolitik om indhentelse af straffeattest og børneattest

81.00.00-G01-3043-17

Resume

Der er hjemmel til indhentelse af en offentlig straffeattest i særlige tilfælde og mulighed for med samtykke eller af den ansatte selv at indhente en privat straffeattest i øvrige tilfælde.

Børneattest skal indhentes, når den ansatte har direkte kontakt med børn og unge under 15 år som led i vedkommendes daglige arbejde.

Direktionen besluttede i maj måned, at man i Vejle Kommune fremadrettet indhenter børneattest som hidtil, offentlige straffeattester hvor der er lovhjemmel, og at man indhenter den private straffeattest, hvor vi har med sårbare borgergrupper, eller hvor vi kommer i borgerens private hjem. På den baggrund er der udarbejdet en delpolitik om indhentelse af straffeattest og børneattest.

Delpolitikken er drøftet på Direktionsmødet 31/8 2017.

Sagsfremstilling

I Vejle Kommune har vi tillid til vores medarbejdere og tillid til at vores ledere ansætter den bedst egnede til stillingen ud fra objektive og saglige hensyn.

En straffeattest og børneattest indhentes for at skabe størst mulig tryghed for borgere og brugere af kommunens institutioner.

Alle former for attester indhentes ikke kun for at sikre trygheden for vores borgere og brugere, men også for at beskytte den enkelte medarbejder mod unødigt mistænkeliggørelse.

Alle indhentede attester vurderes individuelt ud fra objektive og saglige hensyn over for den stilling, som vedkommende skal bestride. Straffeattest og børneattest er en del af flere værktøjer i det samlede beslutningsgrundlag.

Offentlig og privat straffeattest

En straffeattest udstedes af politiet og indeholder oplysninger, som er registreret i kriminalregisteret, bl.a. domme, bøder, tiltalefrafald med vilkår for lovovertrædelser.

Der findes den private og den offentlige straffeattest. Den offentlige straffeattest indhentes af Vejle Kommune med samtykke fra den ansatte. Den private straffeattest kan indhentes af den ansatte selv eller af Vejle Kommune med samtykke.

Den offentlige straffeattest

Den offentlige straffeattest indeholder oplysninger om overtrædelse af straffeloven og alle øvrige love. Oplysninger fremgår af den offentlige straffeattest i minimum 10 år.

Fremadrettet skal den offentlige straffeattest indhentes, hvor der i lovgivningen er hjemmel til det.

Det drejer sig bl.a. om personer med arbejdsopgaver, som involverer pasning af børn under 18 år i eget hjem, dagtilbud/botilbud/døgntilbud til børn og unge under 18 år, dagtilbud/botilbud til psykisk syge og handicappede personer under 18 år, personlige rådgiver/fast kontaktperson eller støtteperson og personer som beskæftiger sig med udstedelse af pas og kørekort.

Den private straffeattest

Den private straffeattest indeholder kun oplysninger om overtrædelse af straffeloven, lov om euforiserende stoffer og lov om tilhold, opholdsforbud og bortvisning.

Oplysningerne fremgår af den private straffeattest i 2-5 år.

I delpolitik om indhentelse af straffeattest og børneattest er det lagt ud til de enkelte forvaltninger at fastsætte retningslinjer for hvornår, hvordan og hvorfor der indhentes en privat straffeattest.

Der findes ikke i Vejle Kommune en generel regel om, hvornår der skal indhentes en privat straffeattest.

Børneattest

En børneattest indeholder udskrift af afgørelser, hvor der er sket krænkelse af børn under 15 år, besiddelse af børnepornografi og overtrædelse af straffelovens bestemmelser om seksuelle krænkelser af børn under 15 år. Oplysningerne fremgår af børneattesten i minimum 10 år. Afhængig af krænkelsens karakter kan oplysningerne fremgå af børneattesten indtil vedkommendes død.

Det er fastsat ved lov, at der skal indhentes børneattest på alle, der i deres arbejdsopgaver har direkte kontakt til børn under 15 år. Her ændres ikke på Vejle Kommunes nuværende praksis på området.

Når delpolitikken er drøftet og godkendt, vil der blive udarbejdet retningslinjer for håndtering og vurdering af straffeattester og børneattester.

Delpolitikken skal godkendes i Økonomiudvalget.

Kommunaldirektøren indstiller,

at delpolitikken drøftes.

Beslutning

Thrine Nørgaard gennemgik delpolitikken. I delpolitikken er det lagt ud til de enkelte forvaltninger (FagMED) at fastsætte retningslinjer for hvornår, hvordan og hvorfor der indhentes privat straffeattest i pågældende forvaltning.

Medarbejdersiden oplyste, at de medarbejdere, der på Affald/Genbrug underviser børn afvises ved politiet i forhold til indhentelse af børneattest.

Thrine Nørgaard har undersøgt sagen nærmere efter mødet. I noterne til børneattestloven er det præciseret, at pligten til at indhente børneattest kræver, at det fra ansættelsens påbegyndelse skal være hensigten, at personens tilknytning til ”børnene” skal have mere end enkeltstående eller kortvarig karakter.

Der skal derfor ikke indhentes børneattest til medarbejderne ude på affald/genbrug, når de har besøg af børnene, da det ikke er deres primære arbejdsopgave, og besøgene ofte er af kortvarig karakter.

En pligt til at indhente børneattest kræver en fast tilknytning, og besøgene falder ikke under denne definition.

Medarbejdersiden spurgte ind til, om der skal indhentes en privat straffeattest på de medarbejdere, som på Affald/Genbrug, står og makulerer personfølsomme oplysninger?

Ledersiden svarede, at det i henhold til delpolitikken er en beslutning, som FagMED Teknik & Miljø skal tage.

Medarbejdersiden spurgte ind til, hvorfor man ikke behandler alle ansatte ens, uanset ansættelsessted?

Ledersiden svarede, at der løses mange forskelligartede opgaver, derfor forskellen. Det har været en vurdering og overvejelse af, hvilket arbejde der udføres.

Delpolitikken blev vedtaget med tilføjelsen ”handicappede” efter psykisk syge under afsnittet om ”Den offentlige straffeattest”.

Delpolitikken skal drøftes i ØU, inden den offentliggøres.

Bilag

Delpolitik om indhentelse af straffeattest 7.8.2017

Vejledning om børneattester

Vejledning om offentlige straffeattester

Punkt 33: Drøftelse af indholdstakserede SMS tjenester og donationer

81.38.04-A00-2-16

Resume

Vejle Kommunes ca. 7.000 mobilabonnementer - og dermed ansatte - har i princippet mulighed for at anvende mobiltelefonen til indholdstakserede SMS tjenester. I forhold til de skatteretlige regler skal vi som arbejdsgiver kontrollere, hvorvidt der sker et uregelmæssigt forbrug på de ansattes mobiltelefoni, herunder SMS. Det kan konstateres, at ca. 25-30 ansatte i kvartalet anvender indholdstakserede SMS tjenester, der rettelig hører hjemme i den ansattes privatøkonomi.

Der er i forslaget en løsning til, hvordan dette på en enkel måde kan håndteres via TDC Betalingskonto - se bilag. Koncernservice laver en vejledning til den ansatte - vejledningen eftersendes, da den ikke er færdig endnu.

Sagsfremstilling

Ca. 7.000 medarbejdere i Vejle Kommune har en arbejdsmobiltelefon. Nogle har kun denne mobiltelefon og bliver iht. gældende regler beskattet her, medens andre har en privat mobiltelefon ved siden af.

Vejle Kommune skal som arbejdsgiver i henhold til de skatteretlige regler kontrollere, hvorvidt de ansattes mobilforbrug har uregelmæssige forbrug.

I dag er Vejle Kommunes abonnement sat op således, at det er muligt at anvende arbejdsmobiltelefonen til indholdstakserede sms tjenester, fx. 2 kr. ved afstemninger, ligesom det er muligt at donere midler til humanitære indsamlinger, fx. Danmarksshowet, typisk 50 eller 100 kr. eller betale ringetoner, p-afgifter og busbilletter. Alt sammen med den konsekvens, at Vejle Kommune betaler udgifter, der rettelig hører hjemme i den ansattes privatøkonomi. En del af de ansatte betaler givet disse midler til deres arbejdsplads. Et udtræk fra TDC, som en del af vores kontrolopfølgning, viser, at det drejer sig om ca. 25-30 personer pr. kvartal, og beløbsmæssigt ca. 1.500-2.000 kr. pr. kvartal.

Koncern HR har sammen med Koncernservice drøftet, hvorledes det kan håndteres på en smart og ubureaukratisk måde, så Vejle Kommune ikke betaler disse private udgifter og dermed overholder skattelovgivningen.

En model, der er tilgængelig via TDC, er at spærre for betalingstjenester på mobiltelefonerne. TDC har udviklet en model, hvor man for et engangsbeløb på 10 kr. pr. abonnement kan tilkøbe en konto til nummeret, hvor den ansatte så kan indsætte penge, som vil kunne anvendes til betalingstjenester - en TDC Betalingskonto - se bilag. Koncernservice er ved at lave en vejledning til den ansatte - vejledningen eftersendes, da den ikke er færdig endnu.

I takt med at flere og flere funktionaliteter lægges over i mobiltelefonen, kalder området på en løsning, der både er hensigtsmæssig for Vejle Kommune, men som også opleves som attraktiv for de ansatte.

Økonomi

Med ca. 7.000 abonnementer vil der være en engangsudgift på ca. 70.000 kr., som finansieres inden for budgettet i Økonomi, Arbejdsmarked & Sundhed.

Direktøren for Økonomi, Arbejdsmarked & Sundhed indstiller,

at sagen drøftes.

Beslutning

Thrine Nørgaard gennemgik sagen. Vejle Kommune har valgt at åbne muligheden til alle ansatte med mobiltelefoner. Årsagen er, at det er en teknisk udfordring at adskille dem, som udelukkende bruger mobilen arbejdsmæssigt, og dem som også bruger den privat.

Medarbejdersiden bemærkede, at det er et stort apparat at sætte i gang, fordi nogle få ikke kan finde ud af det.

Medarbejdersiden spurgte ind til de medarbejdere, som udelukkende har en arbejdstelefon. Hvis de gør brug af TDC betalingskonto, vil det så blive betragtet af Skat, at de bruger den privat?

Ledersiden svarede, at hvis man udelukkende bruger den arbejdsmæssigt, så kan man ikke bruge mobilen privat. TDC betalingskonto er en teknologisk løsning, som kan løse en kontrolopgave i forhold til Skat.

Der var enighed om, at det er vigtigt med tydelig kommunikation i vejledningen. Den skal derfor indledes med, at muligheden for at oprette en TDC betalingskonto udelukkende er for de ansatte, som bliver beskattet af deres arbejdsmobil.

Bilag

TDC Betalingskonto

Vejledning 1 - TDC Betalingsservice

Vejledning 2 - Optankning TDC Betalingsservice

Punkt 34: Godkendelse af ny MEDunderviser fra 1/1 2018

81.38.04-A00-2-16

Resume

På mødet 6/6 2017 blev det drøftet hvorvidt Vejle Kommune skal udpege og uddanne en intern PUF (Parternes Uddannelses Fællesskab) MEDunderviser. Medarbejdersiden undrede sig over processen, og det blev derfor besluttet, at der skulle nedsættes en arbejdsgruppe. Arbejdsgruppen har drøftet spørgsmålet, og der var enighed om at anbefale, at der uddannes en intern PUF MEDunderviser, ligesom stillingen opslås endnu engang, med en præcisering af bl.a. aflønningen og med ansøgningsfrist 11/9 2017. Det blev ligeledes besluttet at foreslå, at der nedsættes et ansættelsesudvalg med 1 medarbejderrepræsentant fra LO og 1 fra FTF med Thrine Nørgaard fra ledersiden.

Sagsfremstilling

I henhold til Protokollat om uddannelse på MEDindflydelses- og MEDbestemmelsesområdet, kan HovedMED ved enighed træffe lokal beslutning om at bruge egne PUF (Parternes Uddannelses Fællesskab) uddannede undervisere til MEDuddannelsen. Vejle Kommune har hidtil anvendt eksterne undervisere fra PUF. På HovedMED mødet 6/6 2017 blev det besluttet at nedsætte en arbejdsgruppe, som skulle drøfte hvorvidt vi skal have en intern PUF MEDunderviser.

Arbejdsgruppen har afholdt møde og anbefaler, at der uddannes en intern MEDunderviser, ligesom vi har en intern underviser på Arbejdsmiljøuddannelsen. Argumentet for at uddanne en intern underviser er et indgående kendskab til, hvad der aktuelt er på dagsordenen i Vejle Kommune, både i HovedMED og på arbejdsmiljøområdet i øvrigt, samt styrke relationen mellem arbejdsmiljø og MED.

Hvad der forventes af MEDunderviseren og læringsmålene for MEDgrunduddannelsen m.m. kan ses i vedhæftede opslag.

Er der ansøgere fra et eller flere af medlemmerne fra HovedMED, så deltager pgl. ikke i behandlingen af sagen.

Kommunaldirektøren indstiller

at der nedsættes et ansættelsesudvalg bestående af 1 medarbejderrepræsentant fra LO og 1 fra FTF med Thrine Nørgaard fra ledersiden

at stillingen slås op påny med ansøgningsfrist 11/9 2017

at HovedMED indstiller til PUF, at der udpeges en ny MEDunderviser pr. 1/1 2018.

Beslutning

Jens Boye Ravn forlod mødet, da pkt. blev drøftet.

Indstillingerne blev godkendt. Ansættelsesudvalget består af Thrine Nørgaard, Rikke Vagn-Hansen og Bente Klausen. Der er indkommet 4 ansøgninger.

Bilag

Stillingsopslag MEDunderviser - ny udgave

Punkt 35: Drøftelse af HR-redegørelsen

81.38.04-A00-2-16

Resume

Koncern HR udarbejder hvert år en HR-redegørelse, der baserer sig på statistik og analyser fra det foregående kalenderår, samt fortællinger fra Vejle Kommune fra det seneste år. I år er fokus på "Ledelse med Vilje" og faglig stolthed. Råudkast af redegørelsen er vedhæftet. Når redegørelsen af layoutet sendes den til alle medlemmer af HovedMED.

I år er Ligestillingsredegørelsen indarbejdet i HR-redegørelsen, da alle kommuner i ulige år skal aflevere en Ligestillingsredegørelse til Ministeriet om, hvorledes kønsligestillingen er i kommunen og hvilke procedurer og resultater, der er skabt på kønsligestillingsområdet. Her er også fokus på, hvorvidt der indtænkes køn i den borgernære drift, jf. Ligestillingslovens § 4: "Offentlige myndigheder skal inden for deres område arbejde for ligestilling og indarbejde ligestilling i al planlægning og forvaltning."

Thrine Nørgaard gennemgår hovedtallene i redegørelsen på mødet.

HR-redegørelsen er drøftet på direktionsmødet 31/8 2017.

Kommunaldirektøren indstiller,

at HR-redegørelsen drøftes.

Beslutning

Thrine Nørgaard gjorde opmærksom på, at dette års HR-redegørelse også er Vejle Kommunes Ligestillingsredegørelse, som kommunerne skal udarbejde hvert andet år.

HR-redegørelsen indeholder fakta og analyser. Konklusionerne fra redegørelsen på en gennemsnitsmedarbejder blev gennemgået med udgangspunkt i en plakat med nøgletal på den gennemsnitlige medarbejder i Vejle Kommune.

Medarbejdersiden spurgte ind til, hvorfor den hedder HR-redegørelse og ikke Personaleredegeørelse som tidligere?

Ledersiden svarede, at en Personaleredegeørelse taler mest til taldata, hvorimod en HR-redegørelse også indeholder fokus på nogle af de personalepolitiske områder, som vi har arbejdet med og drøftet i det forgangne år.

Ud fra de nøgletal, som var på plakaten blev HR-redegørelsen drøftet.

Der var et forslag om, at plakaten tages med på Arbejdsmiljøkonferencen. Forslaget overvejes i planlægningsgruppen for konferencen.

Der var enighed om, at det er en rigtig god idé at lave konklusioner på nogle af tallene i redegørelsen som et overbliksbillede. Man skal være omhyggelig med, hvilke tal, der er på plakaten og hvem der er målgruppe for plakaten. Den kan evt. deles i to, så den øverste del beskriver "Den typiske medarbejder", og den nederste del beskriver gennemsnit i hele Vejle Kommune. Måske skal der laves en plakat for hvert fagområde.

Bilag

Råudkast HR-redegørelse 05091

Punkt 36: Evaluering af budgetdrøftelserne med Økonomiudvalget

81.38.04-A00-2-16

Resume

HovedMED og Økonomiudvalget mødes to gange årligt for at drøfte den del af budgetbehandlingen, der vedrører budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold i kommunen. I 2017 har budgetdrøftelserne været den 22/5 og 1/9. Det dagsordensforberedende udvalg har besluttet, at møderne evalueres.

Kommunaldirektøren indstiller,

at budgetdrøftelserne med Økonomiudvalget evalueres.

Beslutning

Niels Ågesen orienterede om, at pkt. er besluttet på mødet i det dagsordensforberedende udvalg forud for dette møde.

Medarbejdersiden synes, at der havde været en god dialog med ØU på mødet 1/9 2017. Måske møderne skal være i en anden form, som kan være med til at gøre drøftelserne endnu bedre.

Ledersiden bakker op om idéen med at eksperimentere med formen. Der er en god anledning til at drøfte, hvad drøftelserne kan foregå fremadrettet, når der pr. 1/1 2018 er et nyt Økonomiudvalg.

Det er vigtigt at være skarpe på, hvad møderne skal bruges til. Der skal være sammenhæng mellem teori og praksis, hvor vi som medarbejdere kan bidrage med hverdagshistorier fra arbejdspladserne. Derudover kan vi bruge møderne til at gøre de personalepolitiske aspekter synlige for ØU.

Der var enighed om, at drøftelsen med ØU er vigtig, måske en idé at sende temaer/spørgsmål, om medarbejdersiden på forhånd kunne sende til ØU. Der var ligeledes enighed om at nedsætte en arbejdsgruppe bestående af Niels Ågesen, Thrine Nørgaard, Peter Karm, Mette Dahlgaard og Joan Bihl-Nielsen, som kommer med forslag til formen for fremtidige drøftelser med ØU.

Punkt 37: Drøftelse af punkter til kommende møder i HovedMED

81.38.04-A00-2-16

Resume

Punkter til drøftelse fremadrettet:

- Opfølgning på temadagen om Service - service på den enkelte arbejdsplads
- Opsamling på temamødet om samskabelse - skal kobles til det strategiske arbejde om samskabelse
- Arbejdsgruppen om sygefravær (blev nedsat på mødet 27/5 2016)
- Drøftelse af vigtigheden af faglig ledelse, inspireret af Søren Voxholms oplæg på MEDkonferencen 23/11 2016
- Arbejdsgruppen MUS, GRUS og TUS - (blev nedsat på mødet 31/1 2017)
- Temamøde efter konstitueringen af det nye byråd
- Medie- og kommunikationsstrategi
- Sammenhængsreformens arbejde (Innovationsminister Sophie Løhdes reformarbejde, herunder Ledelseskommisionen)
- Rabataftaler (13/9 2017)
- Den nye lov om Persondata (6/6 2017)
- Vejle Kommunes vision (6/6 2017)

Kommunaldirektøren indstiller,

at punkterne drøftes.

Beslutning

Punkterne blev gennemgået. Evaluering af delpolitikken af habilitet m.v. ved nære relationer tilføjes. Enighed om, at delpolitikken skal virke min. 1½ - 2 år inden evaluering. Delpolitikken blev vedtaget på HovedMED mødet 25/8 2016.

Punkt 38: Eventuelt

81.38.04-A00-2-16

Kommunaldirektøren indstiller,

at

Beslutning

Intet.

Bilag

250817 Fraværsrapport VK

250817 Fraværsrapport HovedMED

August - Oversigt over medlemmer i HovedMED

August - Ajourført oversigt over arbejdsgrupper og styregrupper