

REFERAT HovedMED d. 07-06-2023

Mødedato Onsdag d. 07. juni 2023 kl. 12:00

Mødested RCV, Voervej 12, 7120 Vejle Øst

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af referat fra mødet 22/2 2023.....	3
Orientering fra formand, næstformand, direktører og HR-chef.....	4
Orientering om status på budgetlægningen 2024-2027.....	6
Orientering om status på MEDprojekt, herunder aftale om besøg af Joblife på et møde i HovedMEI	7
Drøftelse af HR i tal - Ligestillingsredegørelse 2023.....	9
Genudpegning af medlemmer til Feriefondens bestyrelse.....	11
Drøftelse af vejledninger ved besparelse og afskedigelse.....	12
Drøftelse af evaluering af arbejdsmiljøkonference 2023 samt drøftelse af tidspunkt for gennemførel	14
Godkendelse af projektbeskrivelse og tidsplan for Trivselsmåling 2024.....	16
Godkendelse af ændringer i MEDstrukturen.....	17
Drøftelse af punkter til kommende møder i HovedMED.....	19
Eventuelt.....	20

Punkt 14: Godkendelse af referat fra mødet 22/2 2023

81.38.04-A00-1-23

Kommunaldirektøren indstiller,

at referatet fra mødet 22/2 2023 godkendes.

Beslutning

Godkendt.

Punkt 15: Orientering fra formand, næstformand, direktører og HR-chef

81.38.04-A00-1-23

Resume

Niels Ågesen orienterer om status på forankringen af Vejles nye vision.

Kristine Schou orienterer om

1. Opsamling på temadagen om Arbejdskraftudfordringen 31/3 2023, herunder indhold på døgnsseminaret 27. og 28/11 2023.
2. "HR i tal".

Bo Uttrup orienterer om

1. Folkemødet 2023.
2. Frøs-stafetten 30/8 2023.

Anne Dorthe Tuemose orienterer om status på Vejle Kommunes deltagelse i Seniorpartnerskabet.

Anette Kromann orienterer om status på Vejle Kommunes deltagelse i projekt "En fremtid med fuldtid".

Kommunaldirektøren indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Niels Ågesen orienterede om status på forankringen af Vejles nye vision. Kristine Schou og jeg havde inviteret en række FTR og TR til et møde 22/5 2023. Her havde vi en drøftelse af, hvordan vi ud fra deres perspektiv, kan få den nye vision ud at leve i organisationen. Der har været processer for ledelsen, nu har vi brug for at få visionen ud at leve på arbejdspladserne. Nogle af pointerne fra mødet var, at det er vigtigt, at det ikke bliver for luftigt. Visionen er en fælles retning, hvor det er vigtigt med lokale visionsdannelse. Fællesskaber borgere og ansatte imellem ligesom det også er vigtigt at arbejde på tværs af siloerne. Mod er også et vigtigt element. Der er en opmærksomhed på, at arbejdspladserne er pressede i dagligdagen, så det kan være svært at få afsat den fornødne tid til drøftelserne. Man kan overveje, om drøftelse af visionen skal være et fast punkt på MEDudvalg / personalemødet.

Medarbejdersiden bemærkede, at de oplever, at visionen er på vej ud i organisationen, men det tager tid. Der skal læses ned i visionen i fællesskab på arbejdspladserne. Man kan overveje at lade visionen være en del af medarbejderudviklingssamtalerne. En opmærksomhed på, at visionen er blevet til i opgangstider, så nogle medarbejdere vil måske tænke, følger politikerne ikke med i, hvad der sker i dagligdagen på arbejdspladserne.

Kristine Schou orienterede om opsamling på temadagen om Arbejdskraftudfordringen 31/3 2023, herunder indhold på døgnsseminaret 27. og 28/11 2023. Temadagen var en spændende dag med gode indlæg. Det dagsordensforberedende udvalg forud for møder (DFM) i HovedMED har besluttet, at temaet skal være en del af døgnsseminaret i november. Arbejdsgruppen, som er nedsat til planlægningen af døgnsseminaret, arbejder videre med indholdet.

Medarbejdersiden bemærkede, at de på et møde for medarbejdersiden i HovedMED drøftede Seniorpolitik. DFM besluttede ligeledes, at dette emne også bliver en del af døgnsseminaret sammen med Livsfasepolitikken og Delpolitikken om fleksible arbejdstider.

Derudover orienterede Kristine Schou om, at den velkendte HR-redegørelse fremadrettet bliver en del af en ny strategi, hvor Koncern HR & Løn fremadrettet lancerer "HR i tal". Her vil der løbende komme nye versioner af publikationen. Indtil videre er flg. planlagt:

- Ligestillingsredegørelse 2023
- Et blik på organisationen (tidligere HR-redegørelse)
- Op i tid/fastholdelse, vol. 2
- Resultater fra Trivselsmåling 2024
- Arbejdsmiljøredegørelse 2024

Bo Uttrup orienterede om Vejles Folkemøde 9. og 10/6 2023. Programmet blev omdelt på mødet. Der er bl.a. paneldebat om "Har vi en arbejdskraftudfordring?" Det er 9/6 kl. 13:30-14:15, hvor bl.a. Sarah Gaarde er med i panelet.

Bo Uttrup orienterede om, at Frøs-Stafetten gennemføres 30/8 2023 på Vejle Atletik Stadion som tidligere år. Styregruppen arbejder på at få lavet Beach flag til 2023, som rammesætter projekt "Det vi er fælles om", som er det tidligere projekt "Faglig stolthed". Fra 2024 drøftede styregruppen, hvorvidt picnictæpper kunne være en idé i stedet for T-shirts. Der blev spurgt ind til, om tæpperne skal genbruges? Det er meningen, at deltagerne genbruger picnictæpperne året efter.

Bo Uttrup orienterede ligeledes om foredraget med Martin Brygmann 16/5 2023 i Vejle Musikteater, hvor aftenens tema var "Mod". Der var fuldt hus, og det var en underholdende aften, dog var der nogle af deltagerne, der efterfølgende udtrykte, at vi ikke var tydelige nok om formål og indhold. Vurderingen er derfor, at temaet for indholdet skal rammesættes mere præcist i velkomsten.

Anne Dorthe Tuemose orienterede om status på Vejle Kommunes deltagelse i KL og Forhandlingsfællesskabets Seniorpartnerskabsforløb, som lige er afsluttet. Vejle Kommune har bidraget til udvikling af forskellige værktøjer, som er samlet i et inspirationskatalog. Fremadrettet skal der arbejdes videre med fastholdelse af seniorer i form af testning af de materialer, som blev udviklet i projektet. Dette arbejde går Koncern HR i gang med på interesserede arbejdspladser. Der vil efterfølgende blive udarbejdet en Vejle Kommune model for arbejdet med seniorinitiativer.

Anette Kromann orienterede om status på Vejle Kommunes deltagelse i KL og Forhandlingsfællesskabets projekt "En Fremtid med Fuldtid". HovedMED besluttede tilbage i december, at Vejle Kommune skulle ansøge om at blive nøglekommune i projektet. Dagtilbudsområdet var interesseret i at deltage med 3 daginstitutioner, og de har besluttet at kalde projektet "Op i tid – Flexibilitet og kvalitet".

Den første workshop har været afholdt med succes. Arbejdspladserne arbejder pt. med at afdække gevinster og barrierer ved at arbejde flere timer om ugen end hidtil. På workshop 2 medio juni 2023 skal arbejdspladserne arbejde med idégenerering til lokale indsatser.

Der er nedsat en styregruppe bestående af Rune Asmund Sørensen, Kristine Schou, Anette Kroman, konsulenter fra KL og Forhandlingsfællesskabet, Dagtilbud og Koncern HR, som er klar til at understøtte arbejdspladserne ift. hjemmeopgaver samt opståede dilemmaer og bekymringer.

Punkt 16: Orientering om status på budgetlægningen 2024-2027

00.30.00-S00-7-22

Resume

Som opstart på budgetlægningen 2024-2027 godkendte Økonomiudvalget 27. februar 2023 budgetstrategi, budgetprocedure og politisk tidsplan for budgetlægningen.

Sagsfremstilling

HovedMED blev på mødet 22. februar 2023 orienteret om og drøftede indholdet i oplæg til budgetstrategi og budgetproces. Den godkendte budgetstrategi er efterfølgende udsendt til HovedMED.

Der vil på mødet blive givet en kort status for den igangværende budgetlægning for 2024-2027.

Kommaldirektøren indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Sarah Gaarde orienterede. Nedslag fra orienteringen (Sarah Gaardes slides er vedhæftet referatet):

- Vækst og demografi
 - Vejle den attraktive kommune
 - Visionens ambitioner for fremtiden
 - Vækst - stigende indtægtsgrundlag - men også øgede udgifter til drift og anlæg

- Øget behov for sikker økonomisk styring
 - Den højeste inflation i 35 år
 - Stigende udgiftspres på mange udgiftsområder
 - Faldende likviditet
 - Øger behovet for omprioritering og tilpasning i udvalgene og på tværs af udvalg
 - Fokus på sikker økonomisk styring

- Fokusområder i 2024
 - Sikker økonomisk styring: Rekruttering og velfærd, Klima og Balanceret vækst

- Økonomiaftalen for 2024 - temaer i aftalen
 - Serviceramme
 - Anlægsramme
 - Midtvejsevaluering 2023
 - Administrationsbesparelser jf. regeringsgrundlag
 - Delaftale 2 - tidlig tilbagetrækning jf. regeringsgrundlag
 - Jobcentrene

Efterfølgende var der en drøftelse af oplægget, hvor medarbejdersiden bl.a. udtrykte stor bekymring for de varslede besparelser, der er besluttet i forbindelse med regeringsgrundlaget, og spurgte ind til processen i Vejle? Sarah Gaarde svarede, at hvordan vi gør i Vejle, er en politisk beslutning.

Herefter blev orienteringen taget til efterretning.

Bilag

HovedMED 7.6.23_Status budgetlægn 2024

Punkt 17: Orientering om status på MEDprojekt, herunder aftale om besøg af Joblife på et møde i HovedMED

81.38.00-P20-1-23

Resume

27. september 2022 besluttede HovedMED at tiltræde AKUT-arbejdsgruppens forslag om at tilknytte en supervisor til udvalgte MEDudvalg. Supervisorens opgave bliver at gøre MEDudvalgene klogere på, hvordan udvalget fungerer, med det formål at styrke samarbejdet i Vejle Kommunes MEDorganisation.

22. februar 2023 orienterede Bo Utrup om, at Joblife, som er Vejle Kommunes eksterne arbejdsmiljørådgiver, er valgt som projektleder på projektet.

Sagsfremstilling

Projektet igangsættes med en analyse af samarbejdet i – og mellem - MEDudvalg vertikalt i Vejle Kommune. Analysen vil bestå både af observationer på MEDudvalgsmøder, interviews med formandskabet, fokusgruppeinterviews og en kvantitativ spørgeskemaundersøgelse.

Der udarbejdes en skriftlig rapport med resultater og anbefalinger, der afslutningsvist vil blive præsenteret for de deltagende MEDudvalg.

Forventet proces- og tidsplan

Projektet gennemføres i løbet af 2023 med afrapportering primo 2024.

Styregruppen har haft første møde med Joblife 3. maj 2023.

Herefter er forløbet i projektet således

Maj – juni 2023: Gennemførelse af den kvantitative spørgeskemaundersøgelse.

Analyse af resultatet af den kvantitative spørgeskemaundersøgelse og udarbejdelse af interviewguide.

Planlægning af interviews og indsamling af skriftligt materiale.

August – september: Gennemførelse af interviews samt analyse af skriftligt materiale.

September – oktober: Besøg på HovedMED 15/9 2023.

Analyse af materiale fra kvalitative interviews samt gennemførelse af barriereanalyse.

November – december: Udarbejdelse af endelig rapport.

Januar/februar 2024: Afrapportering af resultater og anbefalinger til deltagende MEDudvalg.

Organisering

En styregruppe fra HovedMED bestående af HR-chef Kristine Schou, næstformand i HovedMED Bo Utrup, Dorthe Horn Christensen og Lars Søtoft Buur Holmboe vil monitorere projektet.

De deltagende MEDudvalg er, foruden HovedMED, FagMED Uddannelse & Læring, FagMED Voksen Drift, LokalMED Bifrost, LokalMED Tandplejen, LokalMED Asebo og et endnu ukendt LokalMED.

Koncern HR understøtter Joblife med at finde mødedatoer, mailadresser mv. til de forskellige typer undersøgelser i processen.

Kommunaldirektøren indstiller,

at MEDprojektets proces- og tidsplan tages til efterretning.

Beslutning

Louise Baad redegjorde kort for sagens indhold, hvor HovedMED 27/9 2022 besluttede at tiltræde AKUT-arbejdsgruppens forslag om at tilknytte en supervisor til udvalgte MEDudvalg. De deltagende MEDudvalg i både spørgeskemaundersøgelsen, interviewdelen og besøg af supervisor er:

- HovedMED
- FagMED Uddannelse & Læring
- FagMED Voksen Drift
- LokalMED Sukkertoppen
- LokalMED Tandplejen
- LokalMED Asebo
- LokalMED Bifrost, og så er
- LokalMED Borgerservice & Stadsarkiv (udelukkende spørgeskemaundersøgelsen)

HovedMED får besøg af supervisor fra Joblife på mødet 15/9. Her vil de overvære hele mødet, og deres observationer indgår i den samlede rapport, som præsenteres i HovedMED, når projektet er afsluttet januar/februar 2024. De deltagende MEDudvalg får alle en mundtlig tilbagemelding, bortset fra LokalMED Borgerservice & Stadsarkiv, som udelukkende får resultatet af spørgeskemaundersøgelsen.

HovedMED tog proces- og tidsplanen til efterretning.

Bilag

Louises slides HMED 07.06.23 MEDprojekt

Punkt 18: Drøftelse af HR i tal - Ligestillingsredegørelse 2023

81.00.15-P22-2-22

Resume

Digitaliserings- og ligestillingsministeriet har valgt, at denne ligestillingsredegørelse har fokus på ligestilling i sundhedsydelser og sundhed generelt.

Sagsfremstilling

Byrådet skal hvert 3. år godkende ligestillingsredegørelsen, jf. ligestillingslovens §§ 5 og 5a.

Formålet med ligestillingsredegørelsen er:

- At monitorere, sammenligne og fremme ligestillingsindsatser i det offentlige
- At synliggøre indsatsen over for borgere og andre interesserede aktører
- At indsamle god praksis som inspiration til myndighedernes videre arbejde med ligestilling.

Ligestillingsredegørelsen indeholder data over vores ansatte, fordelt på køn og niveauer.

Arbejdsmarkedet er, for Vejle Kommunes vedkommende fortsat kønsopdelt. Ca. 78% af vores ansatte er kvinder og ca. 22% er mænd.

Topledelsen i Vejle Kommune har pr. 1. maj 2023 en fordeling på 19 kvinder og 21 mænd. Pr. 1. juni 2023 er fordelingen 20 kvinder og 20 mænd, men denne periode ligger underfor ligestillingsredegørelsens område, da der redegøres for perioden 1. juni 2020 til 31. maj 2023.

Personalemæssigt er der fortsat opmærksomhed på, hvordan man gør arbejdsmarkedet mindre kønsopdelt.

Digitaliserings- og ligestillingsministeriet har i år valgt, at ligestillingsredegørelsen, udover fordelingen mellem køn på Vejle Kommune som arbejdsplads, skal have fokus på ligestilling i sundhedsydelser og sundhed generelt.

Der er i redegørelsen en række data om brugen af læger og psykologer, fordelt på køn, blandt borgerne i Vejle Kommune, kønssammensætningen i brugen af kommunal genoptræning/overholdelsestræning og middelealder. Herudover henvises bl.a. til et projekt mod ensomhed blandt mænd, som Sundhed tilbyder i Vejle Kommune.

De seneste gange har Ligestillingsredegørelsen været en del af HR-redegørelsen. I 2023 kommer Ligestillingsredegørelsen til at være en selvstændig redegørelse, under samlebetegnelsen "HR i tal". HR-redegørelsen, som den har været hidtil, bliver omdøbt, og udkommer også fremadrettet under overskriften "HR i tal".

Sagens videre forløb

- 2/6 2023 i Direktionen
- 7/6 2023 i HovedMED
- 9/6 2023 i Økonomiudvalget
- 21/6 2023 i Byrådet.

Kommunaldirektøren indstiller,

at HR i tal - ligestillingsredegørelse 2023 godkendes.

Beslutning

Kristine Schou redegjorde kort for baggrunden for Ligestillingsredegørelse 2023 og gennemgik ex på arbejde med ligestilling, som er indsamlet fra stabs- og fag-cheferne. Siden bilaget er sendt ud til HovedMED er der kommet et par flere ex med, derfor er den endelige udgave af redegørelsen vedhæftet referatet.

Næste step er godkendelse i Økonomiudvalget og i Byrådet.

Herefter blev Ligestillingsredegørelse 2023 godkendt.

Bilag

HR i tal - endelig ligestilling (002)

Kristines slide_Ligestillingsredegørelse 2023_HovedMED 7.6.2023

Punkt 19: Genudpegning af medlemmer til Feriefondens bestyrelse

81.38.04-A00-1-23

Resume

I henhold til § 3 i vedtægterne for Feriefonden i Vejle Kommune, skal HovedMED indstille medlemmer til Feriefondens bestyrelse hvert 3 år i maj måned. Alle de nuværende bestyrelsesmedlemmer udpeget blandt medarbejderne ønsker at fortsætte. Det drejer sig om Irene Lauritzen, Charlotte Mika Lange, Preben Potempa, Dennis Böttcher og Dorthe Horn Christensen. Fra ledersiden er tidligere udpeget Kristine Schou, Koncern HR og Jonas Langer Flyvholm, Teknik & Miljø.

HovedMED bedes godkende genudpegningen af medarbejderrepræsentanterne.

Kommunaldirektøren indstiller,

at HovedMED godkender genudpegningerne.

Beslutning

Genudpegningerne blev godkendt.

Punkt 20: Drøftelse af vejledninger ved besparelse og afskedigelse

81.00.00-A26-2-23

Resume

I tilfælde af besparelser eller økonomiske tilpasninger, vil der skulle igangsættes en proces, hvor de konkrete muligheder for at opnå besparelsen eller tilpasningen af budgettet skal undersøges. Koncern HR har revideret den nuværende "Vejledning om personaletilpasning som følge af besparelser i Vejle Kommune", som beskriver denne proces.

Koncern HR har herudover udarbejdet en "Generel vejledning om afskedigelsesprocessen.

HovedMED bedes drøfte vejledningerne, herunder beslutte kriterierne for udvælgelse af medarbejdere, der skal indstilles til omplacering eller afsked i forbindelse med besparelser.

Sagsfremstilling

Medfører en besparelse eller økonomiske tilpasninger (arbejdsmangel), at det bliver nødvendigt at gennemføre en personalereduktion, skal der igangsættes en proces herfor. Koncern HR har revideret den nuværende vejledning, der har til formål at fastlægge rammerne for håndteringen af personalereduktioner.

I tillæg hertil har Koncern HR udarbejdet en "Generel vejledning om afskedigelse. Vejledningen om afskedigelse kan bruges som supplement til "Vejledning om personaletilpasning som følge af besparelser", og den kan bruges selvstændigt i forbindelse med afskedigelse af andre grunde end besparelser.

Vejledningerne er baseret på gældende love, aftaler og regler og skal sikre, at medarbejderne oplever en tryk, åben og ordentlig proces i forbindelse med afskedigelser.

I henhold til "Vejle Kommunes MEDaftale" og "Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse" er der gensidig informationspligt, der indebærer, at der skal drøftes og gives gensidig information om arbejds- og personaleforhold.

HovedMED bedes på den baggrund drøfte vedlagte vejledninger.

HovedMED skal særligt drøfte kriterierne under punktet Inddragelse af MEDudvalget og fastsættelse af kriterier på side 2 i "Vejledning om personaletilpasning som følge af besparelser". HovedMED skal beslutte kriterierne for udvælgelse af medarbejdere, der skal indstilles til omplacering eller afskedigelse i forbindelse med besparelser.

Koncern HR lægger i den forbindelse op til, at kriteriet Ansættelsesforholdets varighed slettes. Baggrunden herfor er, at kriteriet kan misforstås. Arbejdsgiver må ikke alene anvende "sidst ind, først ud-princippet", idet der i så fald er tale om skøn under regel, hvorfor det er vigtigt, at kriteriet ikke bliver brugt på en forkert måde.

Kommunaldirektøren indstiller,

at vejledningerne drøftes
at kriterier for udvælgelse af medarbejdere besluttet.

Beslutning

Kristine Schou redegjorde kort om baggrunden for de to vejledninger, som også er beskrevet i sagsfremstillingen. De fleste justeringer er sproglige justeringer. Kriterierne for de konkrete besparelser skal drøftes i MEDudvalg forud for eventuelle besparelser. Kriterierne på side to i "Vejledning om personaletilpasning....." blev drøftet. Her havde medarbejdersiden flg. bemærkninger:

- Kriterier:
 - Faglig baggrund, herunder kurser og uddannelse og teoretisk erfaring, herunder uddannelse, efter- og videreuddannelse - er det ikke det samme, og bør det ikke sammenskrives?
 - Skal loyalitetsforhold (ansættelsesforholdets varighed) være gældende ved lige kvalifikationer?
 - Enig i, at "sidst ind - først ud" princippet ikke er aktuelt
 - Objektive vurderinger af om kriterierne er opfyldt, dette bør lederne sparre/drøfte det med personalekonsulenterne i forvaltningerne
- Omplaceringer bredt - hvis det foregår via koordinering af personalekonsulenterne - bør det så ikke stå det i vejledningen?

- Jobbank - vil en sådan være aktuel?

Kristine Schou svarede, at hvis besparelserne går på tværs, så skal jobbanker med i overvejelserne.

Der var enighed om, at Koncern HR tilretter "Vejledning om personaletilpasning....." efter drøftelserne på mødet.

Bilag

Vejledning om personaletilpasning som følge af besparelser i Vejle Kommune

Vejledning om proceduren ved afskedigelse i Vejle Kommune (002)

Punkt 21: Drøftelse af evaluering af arbejdsmiljøkonference 2023 samt drøftelse af tidspunkt for gennemførelse af TRIO-konference 2024

87.01.00-G20-2-22

Resume

2. marts 2023 afholdt Vejle Kommune en arbejdsmiljøkonference for arbejdsmiljørepræsentanter og ledere. Næsten 470 deltagere var tilmeldt til konferencen. Temaet for konferencen var Belastningspsykologi. På mødet vil HovedMED blive præsenteret for resultatet af evalueringen af konferencen, ligesom HovedMED bedes drøfte dato for TRIO-konferencen i 2024 og udpege en arbejdsgruppe til planlægningen af denne.

Sagsfremstilling

En arbejdsgruppe udpeget af HovedMED, bestående af Bo Uttrup, Lone Marcher, Anita Terp og Koncern HR, planlagde og arrangerede arbejdsmiljøkonferencen. Temaet for konferencen var bl.a. belastningspsykologi samt en række workshops med forskelligt arbejdsmiljørelevant indhold.

Ambitionen med konferencens oplæg og workshops var at præsentere viden og værktøjer, som var overførbare til deltageres daglige praksis, og som kunne være en hjælpende hånd i det daglige arbejde med at generere trivsel på arbejdspladserne.

Evaluering af arbejdsmiljøkonference 2023

Alle tilmeldte deltagere blev inviteret til at evaluere konferencen. Evalueringen kan ses i sin fulde længde i bilag 1. 233 (50 %) besvarede hele evalueringen.

Spørgeskemaet blev besvaret på en Likert-skala hvor 'I meget høj grad'=5, 'I høj grad'=4, 'I nogen grad'=3, 'I mindre grad'=2, 'I lav grad'=1. Resultaterne præsenteres med en gennemsnitlig score og i procent.

Evalueringen viser, at der var en generel tilfredshed med konferencen, de fysiske rammer og konferencens indhold. Gennemsnitsscorerne er mellem 4,1-4,3.

Rikke Høgstedes plenumoplæg 'Mellem begejstring og belastning' fik en gennemsnitlig score på 4,5, og Torben Chris' oplæg 'Et smil på læben' fik en gennemsnitlig score på 3,8. Resultaterne fordelte sig som forventet, da Rikke Høgstedes oplæg var et fagligt relevant oplæg, og Torben Chris' oplæg skulle afrunde dagen for deltagerne med et sjovt indspark samt være med til at sikre, at konferencedeltagerne blev til konferencens afslutning.

Tilfredsheden med udbyttet af workshoppen var stor og viste, at 45 % var 'i meget høj grad' eller 'i høj grad' tilfredse. 44 % var 'i nogen grad' eller 'i mindre grad' tilfredse, og 8 % var 'i lav grad' tilfredse.

Der har tidligere været afholdt konferencer med workshops som ramme. Den konference, der har sammenlignelige data, er arbejdsmiljøkonferencen i 2014. Her svarer ca. 30 %, at de 'i høj grad' oplevede workshoppen som spændende/relevant/styrkede AMR og AL's roller/givet nye perspektiver på arbejdsmiljøarbejdet. Ca. 28 % havde 'i nogen grad' eller 'i mindre grad' den samme oplevelse, og næsten 16 % havde 'slet ikke' en oplevelse af, at workshoppen havde været spændende/relevant/styrkede AMR og AL's roller/givet nye perspektiver på arbejdsmiljøarbejdet. I 2019 blev der afholdt arbejdsmiljøkonference uden workshops. Temaet var forebyggelse af fysisk og psykisk nedslidning på arbejdet. Resultaterne fra evalueringen viste at 77 % var 'i meget høj grad' eller 'i høj grad' tilfredse med oplægget omkring forebyggelse af fysiske belastninger i arbejdet. 33 % af respondenterne var 'i meget høj grad' eller 'i høj grad' tilfredse med oplægget omkring forebyggelse af høje følelsesmæssige krav i arbejdet.

Koncern HR vurderer, at udbyttet af de afholdte workshops på arbejdsmiljøkonferencen er tilfredsstillende. Der kan have været deltagere på en workshop, som havde forventet noget andet, og andre, som har oplevet, at de ikke fik konkrete værktøjer med hjem. Ligeledes kan tematikkerne have været oplevet som ikke-relevante for de deltagere/arbejdsmiljøgrupper som ikke arbejder relationelt. Modellen med workshopforløb som ramme vil kunne genbesøges på en kommende arbejdsmiljø- eller TRIO-konference.

TRIO-konference 2024

HovedMED besluttede 10. juni 2022, at der fremadrettet skulle afholdes TRIO-konference i lige år og særskilte TR/AMR-arrangementer i ulige år. I 2024 skal planlægges der en TRIO-konference.

Trivselsmålingen afvikles i løbet af foråret 2024. Derfor foreslår Koncern HR, at en TRIO-konference i 2024 afvikles i efteråret 2024 – evt. i uge 43, hvor der er europæisk arbejdsmiljøuge.

Koncern HR står for planlægningen af TRIO-konferencen i samarbejde med en arbejdsgruppe, som HovedMED bedes udpege på dette møde.

Kommunaldirektøren indstiller,

at evalueringen tages til efterretning
at oplægget til datofastsættelse for 2024 drøftes
at HovedMED udpeger en arbejdsgruppe til planlægning af tema og indhold på konferencen.

Beslutning

Louise Baad gennemgik kort evalueringen fra Arbejdsmiljøkonferencen, som Koncern HR vurderer, er tilfredsstillende. Hvad tænker HovedMED om evalueringerne?

Medarbejdersiden svarede, at konferencen, ligesom de tidligere, var veltilrettelagt med et spændende program. Et godt råd kunne være ikke at kalde det Workshop, da deltagerne så kunne have forventninger om at få konkrete værktøjer med hjem.

Det faldt en bemærkning om, at det er dejligt at se, at hele arbejdsmiljøgrupper deltager i konferencen.

HovedMED drøftede forslag til, hvornår konferencen afholdes i 2024. Der er forslag om uge 43. Forslaget blev bakket op.

Derudover blev der nedsat en arbejdsgruppe med flg. medarbejderrepræsentanter: Lone Marcher, Marlene Ib og Bo Uttrup med Koncern HR som sekretariat.

Bilag

Bilag 1_Evaluering_Arbejdsmiljøkonference 2023

Louises slide HVED 07.06.23 Arbejdsmiljøkonference 2023

Punkt 22: Godkendelse af projektbeskrivelse og tidsplan for Trivselsmåling 2024

81.00.00-P05-1-23

Resume

Styregruppen for Trivselsmåling 2024 har på mødet 12/5 2023 godkendt vedhæftede projektbeskrivelse med tidsplan for processen, som drøftes og godkendes i HovedMED. Den lægger blandt andet op til, at det overordnede formål med trivselsmålingen er at kortlægge medarbejdernes trivsel i de enkelte afdelinger. Målet er, at trivselsmålingen skal fungere som et dialogværktøj, der kan hjælpe til at styrke arbejdsmiljøet og sikre en god trivsel.

Sagsfremstilling

Styregruppen har godkendt vedhæftede projektbeskrivelse indeholdende tidsplan for processen for Trivselsmåling 2023, som drøftes og godkendes i HovedMED. Styregruppen har den grundige evaluering af Trivselsmålingen i 2021 med i sin planlægning i hele processen.

I projektbeskrivelsen lægges der op til at bruge spørgerammen fra Trivselsmåling 2021, som var udformet enkelt og kortfattet. Dette for at vi kan sammenligne udviklingen over tid, samt at vi som organisation bruger mindre tid på selve dataindsamlingen og i stedet prioriterer at bruge mere tid og flere ressourcer på opfølgningen. Ligesom ved sidste måling indeholder spørgerammen spørgsmål, så den udgør en psykisk APV. Projektbeskrivelsen drøftes og godkendes i HovedMED.

Næste step er, at styregruppen gennemgår spørgerammen for målingen, som drøftes på HovedMED mødet 15/9 2023. Ved denne gennemgang medtager styregruppen bl.a. forbedringsforslag fra evalueringen af Trivselsmåling 2021 og fra medarbejdersiden i HovedMED, som drøftede det på deres møde i april måned. På samme møde får HovedMED en orientering om opvarmningsmaterialerne, som ligger på Intra.

Forslag til processen for opfølgning drøftes på HovedMED mødet 30/11 2023.

Kommaldirektøren indstiller,

at projektbeskrivelsen drøftes og godkendes.

Beslutning

Kristine Schou gennemgik kort sagen. HovedMED drøftede opmærksomhedspunkterne anonymitet, målgruppe for målingen og hvornår ØU inddrages i processen. Næste step er, at spørgerammen drøftes i HovedMED 15/9.

Efter drøftelsen, blev projektbeskrivelse og tidsplan blev med en bemærkning om, at rammesætningen for målingen er vigtig, især da vi måske står over for besparelser.

Bilag

Udkast til Projektbeskrivelse for TM 2024 - godkendt på st.gr. 12.05.23

Tidslinje TM 2024 godkendt i styregruppen 12.05.23

Punkt 23: Godkendelse af ændringer i MEDstrukturen

81.38.04-A00-1-23

Resume

En organisatorisk ændring Velfærdsområdet, medfører en ændring i FagMED Senior og LokalMED Velfærdsstaben. Derudover er der to ændringer på Dagtilbudsområdet og en i Uddannelse & Læring. Oversigt over MEDstrukturen pr. 1/4 2023 vedhæftet.

HovedMED bedes drøfte og godkende de ændringer, som er beskrevet i sagsfremstillingen.

Sagsfremstilling

Velfærdsområdet

Senioradministrationen er pr. 15/5 2023 flyttet organisatorisk ind under Velfærdsstaben. Det medfører ændringer i MEDorganisationen. Det administrative personale fra seniorområdet, hører efter ændringen under LokalMED Velfærdsstaben, hvor HK overtager en vakant plads i udvalget. Derudover foreslår FagMED Senior, at den ledige plads til HK overgår til FOA fra 15/5 2023.

Sundhedsfaglig Kvalitetsenhed er pr. 1/5 2023 blevet udvidet, så der pt. er 14 ansatte i enheden. De har derfor et ønske om at oprette et MEDpersonalemøde.

Dagtilbudsområdet

Byrådet har besluttet, at Ågård Børnehave fra 1/4 2023 går fra at være en privat daginstitution til at blive en kommunal daginstitution. Ved samme lejlighed skifter institutionen navn til Ågård Børnehus, idet der også er oprettet vuggestuepladser. Der er pt. 17 ansatte, og de ønsker at oprette et MEDpersonalemøde.

15/9 2023 åbner den nye daginstitution Kong Gauers Gård i Gauerslund. Indtil alle ansatte er på plads, ønsker de MEDpersonalemøder.

Uddannelse & Læring

Thyregod Skole ønsker at ændre antallet af medarbejderrepræsentanter i deres LokalMED. Pt. har de 2L / 4M / 1AMR. På grund af færre ansatte ønsker de fra det nye skoleår fremadrettet 2L / 3M / 1 AMR, som er identisk med sammensætningen på fx Ødsted Skole, hvor der er nogenlunde samme antal ansatte.

HovedMED bedes drøfte og godkende ændringerne. Oversigt over MEDstrukturen pr. 1/4 2023 vedhæftet.

Kommunaldirektøren indstiller,

at HovedMED godkender ændringen i FagMED Senior fra en HK plads til en FOA plads pr. 15/5 2023

at HovedMED godkender ønske om MEDpersonalemøde i Sundhedsfaglig Kvalitetsenhed under FagMED Senior pr. 1/5 2023

at HovedMED godkender ønske om MEDpersonalemøde i Ågård Børnehus pr. 1/4 2023

at HovedMED godkender ønske om MEDpersonalemøde i Kong Gauers Gård pr. 15/9 2023, og

at HovedMED godkender Thyregod Skoles ønske om at ændre antallet i deres LokalMED pr. 1/8 2023 fra 2L / 4M / 1 AMR til 2L / 3M / 1AMR.

Beslutning

Kristine Schou redegjorde for ændringerne som er beskrevet i sagen.

Flg. blev godkendt:

- ændringen fra en HK plads til en FOA plads i FagMED Senior pr. 15/5 2023
- MEDpersonalemøde i Sundhedsfaglig Kvalitetsenhed under FagMED Senior pr. 1/5 2023
- MEDpersonalemøde i Ågård Børnehave pr. 1/4 2023 og
- MEDpersonalemøde i Kong Gauers Gård pr. 15/9 2023

Beslutningen om den ønskede ændring på Thyregod skole blev udsat til HovedMED mødet 15/9. Begrundelsen er, at de vil afvente og se udviklingen i antallet af ansatte fra indeværende til det kommende skoleår, inden stillingtagen til ændringen.

Bilag

MEDoversigt april 2023 - bilag 1

Punkt 24: Drøftelse af punkter til kommende møder i HovedMED

81.38.04-A00-1-23

Resume

Punkter til kommende møder i HovedMED:

- Grøn madpolitik - orientering om status 7/6 2023 (drøftet første gang på mødet 22/9 2021). Sagen udsættes til Rådhuservice vender tilbage
- Frisættelse af områder - besluttet på mødet 2/12 2022 i forbindelse med indsatsområder i årshjulet for 2023.
- Revitalisering af de personalepolitiske delpolitikker og retningslinjer vedtaget af HovedMED (ligger på Intra under MED og Arbejdsmiljø) besluttet på mødet 2/12 2022 i forbindelse med indsatsområde i årshjulet for 2023.

Kommunaldirektøren indstiller,

at punkterne gennemgås.

Beslutning

Punkterne blev gennemgået, der var enighed om at slette punktet "Grøn madpolitik", da Rådhuservice selv vender tilbage, når det er aktuelt igen at drøfte temaet i HovedMED.

Punkt 25: Eventuelt

81.38.04-A00-1-23

Kommunaldirektøren indstiller,

at

Beslutning

Bo Uttrup orienterede om, at han har fået en henvendelse fra LokalMED Sundhed om, at de ønsker, at HovedMED drøfter muligheden for, at ansatte (og evt. også borgere) kan leje kommunens biler på de tidspunkter, de ikke bliver brugt. Bo Uttrup tager punktet med i "Grøn mobilitetsgruppen".

Bilag

Fravaersrapport VK udgangen af april_til mødet 07.06.23

Fravaer HovedMED udg. af april til mødet 07.06.23

HovedMED pr. 15.05.23

April 2023 - Oversigt over arbejdsgrupper m.m. nedsat under HovedMED