

REFERAT HovedMED d. 31-05-2018

Mødedato Torsdag d. 31. maj 2018 kl. 12:30

Mødested Skolegade 1, mødelokale 5

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden.....	3
Godkendelse af referat fra mødet 26/2 2018.....	4
Orientering fra formand, næstformand, direktører og arbejdsmiljøleder.....	5
Budgetlægningen 2019-2022.....	6
Orientering om status på Trivselsmåling 2018 og drøftelse af den videre proces.....	7
Drøftelse af forslag til nye justerede personalepolitiske værdier.....	9
Drøftelse af den kommende proces for arbejdet med et udkast til en ny delpolitik om røg.....	11
Orientering om projekt "Service med vilje" på Materielgården og Teknik & Miljø.....	14
Temadrøftelse: Hvordan skaber vi en mere dynamisk dialog i HovedMED, og hvordan sikrer vi san	15
Drøftelse af punkter til kommende HovedMEDmøder.....	16
Eventuelt.....	17

Punkt 11: Godkendelse af dagsorden

81.38.04-A00-1-18

Kommunaldirektøren indstiller,

at dagsordenen godkendes.

Beslutning

Niels Ågesen bød velkommen til mødet, med en særlig velkomst til Torben Hede Johansen, som er udpeget i stedet for Per Heilmann Mortensen.

Og det er John Hansens sidste møde i HovedMED, da han fratræder som Kulturdirektør 1/8 2018.

Dagsordenen blev derefter godkendt.

Punkt 12: Godkendelse af referat fra mødet 26/2 2018

81.38.04-A00-1-18

Kommunaldirektøren indstiller,

at referatet godkendes.

Beslutning

Godkendt.

Punkt 13: Orientering fra formand, næstformand, direktører og arbejdsmiljøleder

81.38.04-A00-1-18

Resume

Niels Ågesen og Thrine Nørgaard orienterer om status på arbejdet med Databeskyttelsesforordningen.

Rikke Vagn-Hansen orienterer om flytning af TR-dagen fra 21/3 til 18/6 2018.

Kommunaldirektøren indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Referat

Niels Ågesen orienterede om pressemødet på Rådhuset om Folkemødet 8. og 9/6 2018 på Rådhuset og andre steder i byen. Se mere på www.vejlesfolkemoede.dk.

Niels Ågesen og Thrine Nørgaard orienterede om status på arbejdet med Databeskyttelsesforordningen. Der er igangsat mange initiativer:

- Alle databehandleraftaler er blevet gennemgået
- Alle arbejds gange er blevet gennemgået
- Oprydning på diverse drev
- Der er afholdt 2 timers kurser for alle forvaltninger
- Der er korte modulopbyggede e-læringsmaterialer om Databeskyttelsesforordningen i kursusportalen, som er tilgængelige for alle ansatte
- Der er løbende sendt mails ud med korte e-læringskurser til alle ansatte, med intro til forskellige dele af Databeskyttelsesforordningen

Så alt i alt er Vejle Kommune rigtig godt på vej, dog er der et hængeparti om oplysningspligten over for borgerne.

Medarbejdersiden spurgte ind til, hvordan tillidsvalgte, som ikke bruger SBSYS, skal håndtere personfølsomme oplysninger?

Ledersiden svarede, at udveksling af personfølsomme oplysninger på Vejle Kommunes netværk er sikkert. Man skal dog være opmærksom på, at man må ikke gemme almindelige personoplysninger på de fælles fildrev, U-drev, mapper på egne PC'er, mapper i mailsystem, Dropbox, Google Drev, USBdrev, eksterne harddiske eller andre flytbare medier herunder mobiltelefon og ej heller på Outlook.

John Hansen orienterede om, at FagMED Kultur & Fritid i forbindelse med forebyggelse af sygefravær har drøftet muligheden for at tilbyde influenzavaccinationer til alle ansatte. Det vil koste ca. 200 kr. pr. medarbejder og det skulle i givet fald finansieres via afdelingernes budgetter.

Erik Pedersen oplyste, at Affald & Genbrug tilbyder det.

Det dagsordensforberedende udvalg drøfter hvorvidt HovedMED skal drøfte influenzavaccinationer på det næste møde.

Rikke Vagn-Hansen orienterede om, at TR-dagen er flyttet til 18/6 2018 fra 21/3 2018, på grund af de mange aktiviteter der var i forbindelse med O-18.

Punkt 14: Budgetlægningen 2019-2022

00.30.00-S00-11-17

Resume

Som opstart på budgetlægningen 2019-2022 godkendte Økonomiudvalget 12. marts 2018 budgetstrategi, budgetprocedure og politisk tidsplan for budgetlægningen.

HovedMED drøftede på mødet 26. februar 2018 udkast til budgetstrategi og budgetproces. Det nærmere indhold blev gennemgået på mødet. Den godkendte budgetstrategi er efterfølgende udsendt.

Niels Ågesen vil på mødet give en status vedr. den igangværende budgetlægning for 2019-2022.

Kommunaldirektøren indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Orienteringen blev taget til efterretning.

Punkt 15: Orientering om status på Trivselsmåling 2018 og drøftelse af den videre proces

81.00.00-P05-2-16

Resume

Opfølgingsgruppen, nedsat af HovedMED, har fordelt midler til opfølgning på Trivselsmåling 2018. Der var ansøgninger fra 33 arbejdspladser. 25 af dem har fået andel i midlerne. Ved fordelingen af midlerne har opfølgingsgruppen prioriteret de arbejdspladser, der ud fra trivselsmålingen har de største trivselsudfordringer samt arbejdspladser, som oplever udfordringer med vold, trusler og mobning.

Opfølgingsgruppen foreslår, at delpolitikken om vold, mobning og chikane justeres, ligesom FagMED skal sikre, at der er fulgt op på alle de arbejdspladser, hvor der er væsentlige udfordringer, der er kommet frem i trivselsmålingen.

Sagsfremstilling

I opfølgingsgruppen var der enighed om flg. kriterier ved tildelingen af midlerne:

- Tilskud til de arbejdspladser, der har de største trivselsudfordringer, konkret scorer 1-4 på temaerne eller spørgsmålene, eller arbejdspladser som har en spredning, der tyder på, at der kan være splittelse i personalegruppen. Men også arbejdspladser, som oplever udfordringer med vold, trusler og mobning, hvor der er behov for yderligere opfølgning, blev taget i betragtning.
- Opfølgingsgruppen valgte også at respektere den prioritering, der var sket i FagMEDs formandskab.
- Ved prioriteringen og fordelingen af midlerne var der endvidere enighed om, at puljen udelukkende dækker hel eller delvis finansiering af udgifter til konsulent- og proceshjælp. Puljen finansierer derfor ikke:
 - Afprøvning af konkrete IT-værktøjer
 - Lederudvikling, og
 - Forplejning og ophold

Ud fra ovenstående kriterier, blev det besluttet hvilke af de 33 arbejdspladser, der skulle have del i opfølgingsmidlerne. 25 af arbejdspladserne har fået andel i midlerne. Derudover er der tilbud om halve temadage eller sparring fra Koncern HR til yderligere 4 arbejdspladser, og en enkelt arbejdsplads opfordres til at søge midler til et decentralt gå hjem møde via Faglig Stolthedspuljen.

Der var ansøgninger fra næsten alle FagMED bortset fra FagMED Velfærd, FagMED Økonomi og FagMED Sundhed. Alle FagMED, der har søgt, har fået andel i midlerne undtagen Kommunaldirektørens stabe.

Den videre opfølgingsproces

HovedMED drøfter, om drøftelserne på FagMED giver anledning til en indsats fra HovedMED.

Opfølgingsgruppen foreslår, at delpolitikken om vold, mobning og chikane justeres og fremadrettet bliver til en delpolitik om vold og trusler og en delpolitik om mobning og chikane. Derudover skal FagMED sikre, at der er fulgt op på alle de arbejdspladser, hvor der er væsentlige udfordringer, der er kommet frem i trivselsmålingen. Det er de arbejdspladser, hvor der er temaer eller spørgsmål, og hvor resultatet viser, at der er få, flere eller mange utilfredsstillende forhold, og hvor der ikke eller kun sjældent arbejdes på at forbedre dem samt arbejdspladser, der har stor spredning i svarene, eller hvor der er udfordringer med vold, trusler eller mobning. Det vil sige de samme kriterier, som opfølgingsgruppen har vurderet på baggrund af.

Kommunaldirektøren indstiller,

at FagMED sikrer, at der er fulgt op på alle arbejdspladser med væsentlige udfordringer at orienteringen om tildeling af midler til opfølgning på Trivselsmåling 2018 tages til efterretning at HovedMED drøfter, om drøftelserne på FagMED giver anledning til en indsats fra HovedMED at delpolitikken om vold, mobning og chikane justeres og fremadrettet bliver til en delpolitik om vold og trusler og en delpolitik om mobning og chikane.

Beslutning

Thrine Nørgaard orienterede om tildelingen af midlerne til opfølgning. Derefter var der en orientering fra flg. FagMED:

FagMED Arbejdsmarkedsområdet (Irene Lauritzen)

Vi har ikke ingen LokalMED, så alle drøftelserne om opfølgning er foregået i FagMED. Der har været løbende fokus på Trivselsmålingen både før, under og nu ved opfølgningen. Vi evaluerer på det sidste møde i 2018. Der er løbende fokus på Vold og Trusler, ligesom der sammen med FagMED Sundhed og FagMED Økonomi skal være et fælles temamøde om Mobning.

FagMED Uddannelse & Læring (Trine Rafaelsen)

Alle LokalMED har allerede meldt 2 temaer ind, som de vil arbejde med i forbindelse med opfølgningen. Derudover skal alle ultimo juni måned sende handleplan for indsatserne ind til FagMED.

FagMED Teknik & Miljø (Erik Pedersen)

Der er fulgt op i Teknik & Miljø.

FagMED Senior (Joan Bihl Nielsen)

Vi har haft samlet TRIO-grupperne, og har derfor en lidt anderledes proces. Der arbejdes lokalt med opfølgningen. 4/6 2018 samles TRIO-grupperne igen for at drøfte status på opfølgningen.

Medarbejdersiden gav udtryk for, at det er svært for hele FagMED at være ansvarlige for, at der er fulgt op på Trivselsmålingen, da det kun er formandsskabet, som har kendskab til alle rapporter inden for eget fagområde. Det foreslås derfor, at det er formandsskabet, som er ansvarlige for at der følges op.

Det var der enighed om.

Anne-Mette Lund orienterede om, at Velfærdsforvaltningens chefgruppe lige nu har fokus på, at der følges op, ligesom chefgruppen de næste 2 år vil have Trivselsmålingen løbende på dagsordenen.

Det er vigtig for Direktionen, at der følges op på Trivselsmålingen.

Medarbejdersiden havde stor ros til hele processen om arbejdet med Trivselsmåling 2018, både før, under og efter.

Næste drøftelse af Trivselsmåling 2018 i HovedMED bliver i forbindelse med evaluering af processen.

På baggrund af drøftelserne var der enighed om,

- at det er formandsskabet i FagMED, der sikrer, at der er fulgt op på alle arbejdspladser med væsentlige udfordringer,
- at orienteringen om tildelingen af midlerne blev taget til efterretning,
- at HovedMED på baggrund af drøftelserne på FagMED ikke giver anledning til, at HovedMED igangsætter centrale initiativer, bortset fra
- at der nedsættes en arbejdsgruppe, som skal dele delpolitikken om Vold, mobning og chikane op i 2 fremadrettet, og som laver et udkast til en delpolitik om Vold og trusler og et om Mobning og chikane. Medarbejdersiden udpeger 2-3 medarbejderrepræsentanter til arbejdsgruppen, med Koncern HR som sekretariat. Navnene meldes ind til Anita Morthensen.

Punkt 16: Drøftelse af forslag til nye justerede personalepolitiske værdier

81.00.15-P22-1-17

Resume

HovedMED nedsatte 31/1 2017 en styregruppe, som igangsatte en proces, der skulle munde ud i et nyt sæt personalepolitiske værdier, men det kunne også være en revitalisering af de nuværende, evt. efter en afpudsning. Styregruppen har derfor lavet nogle initiativer, som er beskrevet i sagen. De nuværende personalepolitiske værdier er vedhæftet i bilag. Sagen indeholder ligeledes et forslag til et nyt sæt justerede personalepolitiske værdier for Vejle Kommune. Forslaget blev drøftet i Direktionen 3/5 2018, med endelig godkendelse i Økonomiudvalget 11/6 2018 efter drøftelsen i HovedMED.

Sagsfremstilling

Styregruppen har haft følgende initiativer:

- Opstilling af stemmebokse, hvor man har kunnet stemme på de af de nuværende personalepolitiske værdier, man gerne ville bevare. De var opstillet ved Speakers Corner i Resiliensuge 22, i kantinerne i Skolegade, på Kirketorvet og i Havneparken, samt ved Frøs-stafetten og på Arbejdsmiljøkonferencen. Billede af stemmebokse og sammentælling i bilag.
- Besøg på arbejdspladser. Styregruppen havde på forhånd lavet en række spørgsmål, og opfordrede medlemmer af HovedMED til at besøge 2-3 arbejdspladser uden for eget fagområde, hvor der blev drøftet værdier med de ansatte. Besøgene gav en god fornemmelse af hvilke værdier, der lever og bliver brugt i Vejle Kommune. Spørgsmålene er vedhæftet.

Styregruppen har ladet sig inspirere af opbygningen og layoutet på ”Ledelse med vilje”. Det forslås derfor, at de personalepolitiske værdier sættes op ligesom ”Ledelse med vilje”, dog er det vigtigt, at de adskiller sig farvemæssigt.

På den baggrund udarbejdede styregruppen et forslag til Vejle Kommunes fremtidige personalepolitiske værdier, som blev drøftet og justeret på Direktionens møde 3/5. Her er det justerede forslag:

- Sig det!
 - Vi har en åben og ærlig dialogkultur
 - Vi behandler hinanden med respekt og tillid
 - Vi gør plads til den faglige dialog

- Sig det - til den, der kan gøre noget ved det!

- Giv anerkendelse!
 - Vi har en positiv tilgang til hinanden
 - Vi er anerkendende og nærværende
 - Vi fremmer arbejdsglæde og faglig stolthed

- Vi skaber nærvær og fællesskaber!

- Brug de frie rammer!
 - Vi har højt til loftet
 - Vi har en sund fejlkultur
 - Vi har tillid til hinanden

- Vi vil, tør og gør det!

- Spil hinanden gode!
 - Vi er professionelle, ambitiøse og modige
 - Vi er en fleksibel og rummelig arbejdsplads
 - Vi bruger forskelligheden på tværs

- Sammen skaber vi resultaterne!

Der er lavet to forslag til layout på værdierne, som præsenteres på mødet.

Forslaget til de nye justerede personalepolitiske værdier drøftes på HovedMED mødet 31/5 2018, hvorefter de skal godkendes i Økonomiudvalget 11/6 2018.

Den videre proces

På mødet vil Thrine Nørgaard og Kristine Schou præsentere forslag til forankring af værdierne.

Kristine Schou fra Koncern HR deltager i sagens behandling.

Kommunaldirektøren indstiller,

at forslag til nye justerede personalepolitiske værdier drøftes og godkendes at proces for forankringen af værdierne drøftes.

Beslutning

Niels Ågesen præciserede, at de personalepolitiske værdier bygger ovenpå det, som vi er gode til, og som vi gerne vil være.

Kristine Schou præsenterede processen for justeringen af de personalepolitiske værdier. Derefter blev udkastet til de justerede værdier præsenteret.

Medarbejdersiden vil gerne, at der kommer til at stå ”vi” foran værdierne. F.eks. så der står ”vi har en åben og ærlig dialogkultur”. Udsagnene står og svæver uden ”vi”.

Ledersiden synes, at ”vi” kan være med til at skabe en fællesfølelse, men det er mere nyt, skarpt og fremtrædende uden ”vi”.

Der var enighed om, at ”vi” tilføjes. Er ændret i dagsordensteksten.

Derefter blev de enkelte værdier og udsagn drøftet. Der var særlig fokus på udsagnene ”højt til loftet, og sund fejlkultur”, samt ”inddrager borgerne” i den sidste sætning under ”Spil hinanden gode”.

Der var enighed om at fastholde ”højt til loftet og sund fejlkultur” samt fjerne ”inddrager borgerne” (er ændret i dagsordensteksten).

Derefter præsenterede Kristine Schou Koncern HR’s forslag til forankringsproces – som kan ses i de vedhæftede slides.

Indstillingerne blev godkendt, og der var enighed om, at de layouts i orange ligesom ”Ledelse med vilje”.

Bilag

Personalepolitiske værdier

Billede af stemmebokse Personalepolitiske værdier

Stemmemark Personalepolitiske værdier

Spørgsmål til arbejdspladserne - personalepolitiske værdier - besøg HovedMED

Oplæg HovedMED 31.5.2018 Koncern HR - PP værdier

Punkt 17: Drøftelse af den kommende proces for arbejdet med et udkast til en ny delpolitik om røg

87.20.00-P05-2-18

Resume

På mødet i HovedMED 26/2 2018, blev det besluttet at nedsætte en arbejdsgruppe, hvis opgave har været dels at klarlægge nuværende praksis i Vejle Kommune, samt finde eksempler på røgpolitikker i andre kommuner. Arbejdsgruppen har afholdt sit første møde, hvor den kommende proces for arbejdet med en ny delpolitik om røg blev drøftet. Sagen beskriver den nuværende praksis i Vejle Kommune, og eksempler på røgpolitikker i andre kommuner samt den kommende proces for arbejdet med justering af delpolitik om røg.

Sagsfremstilling

Ifølge den nuværende delpolitik om røg fra 2008 er Vejle Kommune en røgfri arbejdsplads. Det betyder, at ansatte som udgangspunkt skal kunne passe deres arbejde uden at blive udsat for passiv røg. Delpolitikken fra 2008 vedhæftet i bilag.

Eksempler på nuværende praksis på flere områder i Vejle Kommune:

- I forbindelse med arbejde med børn må der ikke ryges i arbejdstiden og på matriklen – gælder også for elektroniske cigaretter
- Både på senior- og sundhedsområdet er det ikke tilladt medarbejdere at ryge ved arbejde i borgerens bolig eller i Seniorområdets biler. Medarbejdere må ryge udendørs på dertil indrettede steder
- Der må som udgangspunkt ikke ryges i kommunens køretøjer
- Rygning er ikke en social begivenhed. Rygning foregår enkeltvis. Man aftaler/inviterer ikke kollegaer med ud for at ryge
- Det skal aftales med lederen, hvis medarbejdere skal have tilladelse til at ryge i pausen uden for matriklen
- Lederen kan bestemme, hvor mange cigaretter medarbejdere må ryge om dagen
- Medarbejdere orienteres om, hvor rygning foregår, og henvises til bestemte steder
- Rygepauser skal altid aftales/orienteres til nærmeste kolleger
- Det er tilladt for personalet at forlade arbejdsstedets matrikel i 10 minutter i den pause af 29 minutters varighed, der ligger mellem kl. 12.00 til 13.00
- Rygning foregår diskret, og må ikke foregå ved indgangene

Sundhedsafdelingen tilbyder alle borgere og ansatte i Vejle Kommune gratis hjælp til rygestop, og oplyser at antallet af borgere, der benytter rygestopstilbud er stigende.

Kommuner med røgfri arbejdstid

Ifølge Kræftens Bekæmpelse har 21 kommuner indført røgfri arbejdstid, som har 3 definitioner:

1. Røgfri arbejdstid betyder, at medarbejderne ikke må ryge i arbejdstiden - hverken indendørs, udendørs eller uden for matriklen. Endvidere skal alle kommunens arbejdspladser have samme rygepolitik.
2. Røgfri arbejdstid med undtagelser: Røgfri arbejdstid med undtagelser betyder, at kommunen har indført røgfri arbejdstid med undtagelser. Eksempler på undtagelser kan være, hvis medarbejdere må ryge i overenskomstmæssige selvbetalte pauser og/eller, når de flekser ud.
3. Røgfri arbejdstid på enkelte arbejdspladser/forvaltninger: Kommunale arbejdspladser der selv har taget initiativ til at indføre røgfri arbejdstid, selvom røgfri arbejdstid ikke er indført i hele kommunen. Røgfri arbejdstid er primært indført på sundhedsområdet - hovedsageligt på plejehjem og i hjemmeplejen.

Langt de fleste kommuner, 19 ud af 21, har valgt at indføre røgfri arbejdstid med undtagelser.

Eksempler fra Odense og Aarhus Kommuner på røgfri arbejdstid med undtagelser vedhæftet i bilag.

Hvorfor justere delpolitikken om røg?

Ifølge Sundhedsprofil 2017 udarbejdet af Sundhedsstyrelsen var der i alt 16,6% daglige rygere i Vejle Kommune geografisk, det svarer til ca. 15.200 borgere. Et udtræk fra Budget & Finans viser, at ud af 9.621 månedslønnede bor 6.707 i Vejle Kommune.

Der er 6,9% borgere i Vejle Kommune, der bliver udsat for passiv rygning mindst ½ time om dagen.

Med lov om røgfri miljøer er det hensigten, at ingen medarbejdere udsættes for passiv rygning på arbejdspladsen. Passiv rygning påvirker helbredet og kan give lungekræft, hjertesygdom og luftvejssygdom, og er årsag til cirka 2.000 dødsfald årligt. Medarbejderne kan udsættes for passiv rygning, hvis de skal passere kolleger, der står og ryger ved indgange, på parkeringspladser, i rygeskure eller udsættes for passiv røg i form af gammel røg der f.eks. sidder på tøjet mv.

I KL's udspil om Sundhedsfremme og Forebyggelse fra januar 2018 i pejlemærke 4 anbefaler KL, "at kommunen tager stilling til at indføre røgfri miljøer for kommunens ansatte". Endvidere er Kræftens Bekæmpelse og TrykFonden gået sammen om at danne partnerskabet til Røgfri Fremtid i 2030.

Byrådet har 12. marts 2018 stemt for at underskrive erklæringen om partnerskab i Røgfri Fremtid. Røgfri Fremtid er ikke et partnerskab i juridisk forstand, dog kræver partnerskabet, at man som kommune bakker op om røgfri fremtid. Byrådssagen vedhæftet i bilag.

I Vejle Kommunes Sundhedspolitik 2017-2024 ønsker vi, at børn og unge skal færdes i røgfrie miljøer. I Vejle Kommune er der fokus på forebyggelse, og vi ønsker derfor at bidrage til, at det er let og naturligt for alle at træffe sunde valg i dagligdagen. Sundhedspolitikken er vedhæftet i bilag.

Hvordan har du det-undersøgelsen viser generelt, at andelen af rygere er stagneret, samt at der er en stigning i andelen af unge rygere. Hver dag starter 40 unge med at ryge.

Arbejdsgruppen anbefaler, at der udarbejdes en ny delpolitik om røg, så Vejle Kommune lever op til Vejle Kommunens sundhedspolitik, KL's anbefalinger og kravet for partnerskabet i erklæringen om Røgfri Fremtid som Byrådet tidligere har stemt for.

Sagens videre forløb

Vejle Kommune er en røgfri arbejdsplads, dog således at man kan ryge udenfor i løbet af arbejdsdagen. Lokalt kan der være aftalt begrænsninger, fx. På Børn & Unge området og Seniorområdet.

Undersøgelser viser, at mange rygere gerne vil stoppe, og Vejle Kommune vil gerne understøtte denne motivation.

Arbejdsgruppen under HovedMED anbefaler derfor, at der afholdes en 2 timers workshop for rygere, hvor målet er at generere idéer til, hvorledes flere kan understøttes i at stoppe med at ryge samt idéer til, hvor og hvordan rygning kan foregå.

På baggrund af den nuværende røgpolitik og praksis fra forvaltningerne, inspiration fra andre kommuner, sundhedspolitikken, partnerskabet om røgfri fremtid og idéer fra workshoppen udarbejder arbejdsgruppen et forslag til ny overordnet røgpolitik, som skal rumme mulighed for, at der i FagMED eller LokalMED kan aftales lokale ændringer.

Hadeal Butros fra Koncern HR deltager i sagens behandling.

Kommunaldirektøren indstiller,

at arbejdsgruppen afvikler workshoppen og udarbejder forslag til ny røgpolitik.

Beslutning

Thrine Nørgaard præsenterede arbejdsgruppens arbejde og forslag til det fremtidige arbejde.

Medlemmerne af HovedMED opfordres til at "prikke" rygere, som har lyst til at deltage i workshoppen. Derefter blev indstillingen godkendt.

Bilag

Delpolitik røg 2008

Rygepolitik - Odense Kommune

Rygepolitik - Aarhus Kommune

Byrådssagen - Røgfri Fremtid

Punkt 18: Orientering om projekt "Service med vilje" på Materielgården og Teknik & Miljø

81.38.04-A00-1-18

Resume

"Service med vilje - et kompetenceforløb om god service, adfærd og kultur" er et sammenhængende forløb - herunder en opstartsevent - 3 x 1/2 dags workshop, en afslutningsfinale og et før, under og efter lederopbakkingsforløb, som i første omgang var målrettet Materielgårdens medarbejdere. Sidenhen er det besluttet at gennemføre forløbet i hele Teknik & Miljø. Torben Hede Johansen og Michael Sloth orienterer om projektet.

Kommunaldirektøren indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Torben Hede Johansen orienterede om Materielgårdens projekt. Derefter orienterede Michael Sloth om de overordnede tanker bag, hvorfor Teknik & Miljø arbejder med "Service med vilje".

Slides fra oplæggene er vedhæftet referatet.

Derefter blev orienteringen taget til efterretning.

Bilag

Service med Vilje - Torben Hede Johansens oplæg på HovedMED 310518

Service med Vilje - Michael Sloths oplæg på HovedMED 310518

Punkt 19: Temadrøftelse: Hvordan skaber vi en mere dynamisk dialog i HovedMED, og hvordan sikrer vi sammenhæng mellem de enkelte MED-niveauer?

81.38.04-A00-1-18

Resume

Repræsentanter blandt medarbejderne har på en temadag i OAO fået input og inspiration til optimering af arbejdet i MED. Der er efterfølgende blevet arbejdet videre med det på medarbejdersiden. Der ønskes nu i samråd med Thrine Nørgaard en drøftelse i det samlede HovedMED om, hvordan vi kan gøre drøftelserne mere dynamiske og skabe større sammenhæng med de øvrige MEDniveauer.

Sagsfremstilling

På mødet drøftes bl.a.:

- Hvordan bliver dagsorden til? Er den nuværende form med et dagsordensforberedende udvalg den rigtige, eller kunne man forestille sig andre muligheder?
- Hvilken betydning har de fysiske rammer? Sted, bordopstilling, pladser osv.
- Der er i dag formøder for medarbejdersiden. Hvilken betydning har de for drøftelserne i HovedMED? Hvilke alternativer kan man forestille sig, når medarbejderrepræsentanterne er spredt ud i organisationen og der skal ske en vis koordinering med baglandet (de øvrige medniveauer)?

Der planlægges en proces med drøftelser i mindre grupper.

Kommunaldirektøren indstiller,

at det drøftes hvordan der skabes en mere dynamisk dialog i HovedMED, og hvordan der sikres sammenhæng mellem de enkelte MEDniveauer?

Beslutning

Irene Lauritzen orienterede kort om baggrunden for, hvorfor medarbejdersiden ønsker denne temadrøftelse.

Da der ikke var tid nok tilbage på mødet, var der enighed om at udsætte temadrøftelsen til mødet 12/9 2018.

Punkt 20: Drøftelse af punkter til kommende HovedMEDmøder

81.38.04-A00-1-18

Resume

Punkter til drøftelse fremadrettet, justeret efter mødet i Det dagsordensforberedende udvalg 16/5 2018:

- Drøftes på HovedMED mødet 31/5 2018
 - Styregruppe vedr. de personalepolitiske værdier (nedsat 31/1 2017)
 - Orientering om projekt "Service med vilje" (ønske fra medarbejdersiden)
 - Dialogkultur i HovedMED - temadrøftelse (oplæg fra medarbejdersiden)

- Drøftes på HovedMED mødet 12/9 2018
 - Arbejdsgruppen MUS, GRUS og TUS (nedsat på mødet 31/1 2017)
 - Arbejdsgruppen om sygefravær (blev nedsat på mødet 27/5 2016)
 - Evaluering af delpolitikken om habilitet m.v. ved nære relationer (vedtaget på HovedMED 25/8 2016)
 - Orientering om FADI-projekter (HovedMED bevilgede midler til 2-3 projekter på HovedMED 31/1 2017)
 - Sikkerhed på mobile enheder (Styregruppen for IT-sikkerhed)
- Medie- og kommunikationsstrategi
- Ledelseskommisionens arbejde, herunder faglig ledelse
- Vejle Kommunes vision (6/6 2017)
- Evaluering af budgetdrøftelserne med ØU (arbejdsgruppe nedsat på mødet 13/9 2017)
- Oplæg om hvordan vi i Vejle Kommune vil bruge TRIO samarbejdet (arbejdsgruppe nedsat på mødet 8/12 2017)

Kommunaldirektøren indstiller,

at punkterne drøftes.

Beslutning

Medarbejdersiden ønsker et pkt. tilføjet om problematikkerne på fagområderne i forhold til deltids- contra fuldtidsstillinger.

Ledersiden foreslår, at det bliver en del af drøftelsen af HR-redegørelsen på mødet 12/9 2018, det var der enighed om.

Punkt 21: Eventuelt

81.38.04-A00-1-18

Kommunaldirektøren indstiller,

at

Beslutning

Medarbejdersiden efterspurgte en deadline for udfærdigelsen af en revideret udgave af arbejdsmiljøhåndbogen.

Personalechefen meddelte at en ny udgave af arbejdsmiljøhåndbogen forventes færdig efter sommerferien.

Bilag

Fraværsrapport Vejle Kommune maj 2018

Fravær HovedMED maj 2018

Maj 2018 - Oversigt over medlemmer i HovedMED

Februar 2018 - Ajourført oversigt over arbejdsgrupper og styregrupper