

REFERAT HovedMED d. 25-02-2022

Mødedato Fredag d. 25. februar 2022 kl. 12:30

Mødested Spinderihallerne

Indholdsfortegnelse

| | |
|--|----|
| Godkendelse af dagsorden..... | 3 |
| Godkendelse af referat..... | 4 |
| Orientering fra formand, næstformand, direktører og HR-chef..... | 5 |
| Orientering om budgetstrategi 2023-2030..... | 7 |
| Godkendelse af ændringer i MEDstrukturen..... | 8 |
| Den årlige arbejdsmiljødrøftelse..... | 10 |
| Drøftelse af evaluering af Trivselsmåling 2021..... | 13 |
| Drøftelse af punkter til kommende møder i HovedMED..... | 15 |
| Eventuelt..... | 16 |

Punkt 1: Godkendelse af dagsorden

81.38.04-A00-1-22

Kommunaldirektøren indstiller,

at dagsordenen godkendes.

Beslutning

Der var afbud fra Anette Kromann (Mette Dahlgaard deltog i stedet for), Anne-Dorthe Tuemose og Susanne Mondrup. Derudover var Preben Potempa fraværende.

Dagsordenen godkendt.

Punkt 2: Godkendelse af referat

81.38.04-A00-1-22

Kommunaldirektøren indstiller,

at referatet fra mødet 30/11 2021 godkendes.

Beslutning

Godkendt.

Punkt 3: Orientering fra formand, næstformand, direktører og HR-chef

81.38.04-A00-1-22

Resume

Niels Ågesen og Thrine Nørgaard orienterer om status på Covid-19.

Thrine Nørgaard orienterer om status på den politiske behandling af Røgpolitikken.

Rikke Vagn-Hansen orienterer om det forestående valg af ny næstformand i HovedMED.

Kommunaldirektøren indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Referat

Niels Ågesen og Thrine Nørgaard orienterede om status på Covid-19. Der kommer ikke mange nye retningslinjer fra Sundhedsstyrelsen. Pt. afholdes der møder i Sundhedsberedskabet hver 14. dag, det skal inden meget kort tid besluttes, om beredskabet lukkes helt ned. Det er besluttet at lukke Corona hotline ned fra og med 1/3 2022, da hovedparten af alle restriktioner er helt væk.

Fra og med 1/3 2022 er der heller ikke længere mulighed for at få sygedagpenge fra 1. fraværsdag på grund af sygdom med Corona, ligesom barselsdagpenge, i forbindelse med børns sygdom med Corona, til forældre også ophører samme dato.

Efter 1/3 2022 betragtes Corona som almindelig sygdom, dog er der en opgave i forhold til ansatte med senfølger. Hvis man er smittet via sit arbejde, er det anmeldt som en arbejdsulykke. Det at samle op på senfølger efter sygdom med Corona og lave tilbud til dem, som lider af senfølger, er en regional opgave.

Thrine Nørgaard orienterede endvidere om, at der er ikke registreret mange syge med senfølger efter Corona, ligesom der heller ikke har været mange syge på grund af senfølger efter bivirkninger fra vaccinationer.

Medarbejdersiden spurgte ind til, om man fortsat kan rekvirere sprit fra Hjælpemiddeldepotet? Ledersiden svarede, at det kan man, indtil lagrene er opbrugt. Fremadrettet vil de enkelte områder selv skulle bestille og finansiere sprit. Det er vigtigt at opretholde hygiejnen, så sprit på alle arbejdspladser fremadrettet bliver en fast bestanddel af dagligdagen.

Sofie Plenge supplerede med, at der pt. arbejdes med en ny hygiejnepolitik, med repræsentanter fra samtlige forvaltninger og fra HovedMED.

Anne Mette Lund og Karin Lund Madsen oplyste, at brugen af sprit allerede inden Corona var en del af dagligdagen og de budgetterede driftsudgifter.

Thrine Nørgaard orienterede om, at Røgpolitikken ved den første drøftelse i Byrådet blev sendt retur til Økonomiudvalget med forslag om, at man godt må ryge i eget hjem, når man arbejder hjemmefra, ligesom mulighederne for at må ryge uden for kommunale matrikler inspireret af Regions Syds røgpolitik, skal undersøges nærmere. Det nye forslag forventes drøftet på ny i Byrådet 9/3 2022.

Medarbejdersiden spurgte ind til ansatte med selvbetalte frokostpauser og når ansatte kører i bil i arbejdstiden, må de ryge? Ledersiden svarede, at selvbetalte frokostpauser og kørsel i bil i arbejdstiden også er omfattet, hvis røgfri arbejdstid besluttes i Byrådet. Der er afgørelser på, at selvbetalte pauser kan være omfattet af røgfri arbejdstid.

Medarbejdersiden spurgte endvidere ind til rygning på kurser med overnatning og konsekvenserne, hvis ansatte fortsætter med at ryge i arbejdstiden? Ledersiden svarede, at der ikke må ryges i den del, der kan betegnes som arbejdstid, fx den tid, hvor selve det faglige indhold afvikles, men at der må ryges uden for disse tidspunkter, fx om aftenen og forud for kursets start.

Ledersiden oplyste endvidere, at hvis røgfri arbejdstid besluttes, vil der være ledelsesmæssige værktøjer, der kan tages i brug hvis ansatte gentagende gange ikke overholder Røgpolitikken. I disse tilfælde kan det i sidste ende få ansættelsesretlige konsekvenser. Der vil dog inden da være tilbud om hjælp til rygeafvænning og været givet advarsler, inden evt. afskedigelse.

Ledersiden oplyste ligeledes, at hvis røgfri arbejdstid bliver besluttet, så vil der være forskellige tilbud om rygeafvænning efter behov. Det er håbet, at hvis røgfri arbejdstid bliver besluttet, at det kan være medvirkende til, at flere ønsker at holde op med at ryge.

Medarbejdersiden spurgte ind til, om Lokalaftalen om Tele- og hjemmearbejde, som blev aftalt med organisationerne i december 2021 ikke skal ændres set i lyset af den ændrede lovgivning? Ledersiden svarede, at det er man allerede i gang med. Det ser ud til, at de nye regler først træder i kraft ultimo april.

Rikke Vagn-Hansen orienterede om det forestående valg af ny næstformand for HovedMED pr. 1/4 2022. Valget foregår 22/3 2022. Der vil ligeledes blive udpeget nyt medlem og ny suppleant til HovedMED fra 1/4 2022 fra Danmarks Lærerforening.

Niels Ågesen orienterede om ansættelse af borgerrådgiver, hvor Marianne Baagø og Karin Lund Madsen er en del af ansættelsesudvalget. Staten yder tilskud til ansættelsen. Borgerrådgiveren skal understøtte borgere og være uafhængig af den kommunale organisation. Borgerrådgiveren bliver fysisk placeret på biblioteket og vil ved fx udviklingssamtaler referere til stabschefen i Kultur & Sundhed.

Orienteringen blev taget til efterretning.

Punkt 4: Orientering om budgetstrategi 2023-2030

00.30.02-S00-1-21

Resume

Byrådet skal senest 15. oktober vedtage budgettet for det kommende år. Økonomiudvalget har ansvaret for tilrettelæggelsen af budgetlægningen og skal senest 15. september fremsende et budgetforslag til Byrådet.

Sagsfremstilling

Som opstart på budgetlægningen 2023-2026 udarbejder Direktionen et udkast til budgetstrategi 2023-2030 til Økonomiudvalget. Budgetstrategien udstikker rammerne for budgetprocessen og den overordnede styring af budgetlægningen.

Udkast til budgetstrategi 2023-2030 og politisk tidsplan for budgetlægningen forventes godkendt af Økonomiudvalget 28. februar 2022.

Økonomi- & Arbejdsmarkedsdirektøren vil på mødet orientere om den forventede budgetproces og indholdet i budgetstrategi 2023-2030.

Kommaldirektøren indstiller,

at HovedMED drøfter budgetproces og budgetstrategi.

Beslutning

Sarah Gaarde gennemgik rammerne for budgetlægningen 2023-2030. Formålet med Budgetstrategien, som forventes godkendt i ØU 28/2 2022, er:

- sætte retning
- øge det langsigtede fokus
- give mulighed for politisk prioritering, og
- sikre en klar ansvarsfordeling.

Årets tema er "Vejde – den attraktive kommune", og fokusområderne er:

- Omprioritering og fastholdelse.
- Rekruttering og velfærd – herunder fastholdelse.
- Klima.
- Balanceret vækst.

Omprioritering – ved at have fokus på de seneste års økonomiaftaler, velfærdsprioritering inden for eksisterende rammer og omprioritering ved reduceret brug af konsulenter.

MEDsystemet vil løbende blive inddraget i budgetprocessen.

Medarbejdersiden bemærkede, at mange afdelinger ikke gør brug af eksterne konsulenter, så derfor skal besparelsen findes andre steder. Ledersiden svarede, at det er en overskrift for en besparelse, og ja, det kan ramme generelt, hvis der ikke er eksterne konsulentudgifter, det er et valg, som regeringen har truffet.

Sarah Gaardes slides er vedhæftet referatet.

Derefter blev orienteringen taget til efterretning.

Bilag

HovedMED 25.2.22_Budgetstrategi 2023

Punkt 5: Godkendelse af ændringer i MEDstrukturen

81.38.04-A00-1-22

Resume

HovedMED bedes drøfte FagMED Teknik & Miljø's forslag til ændringer i MEDstrukturen. 1: FagMED udvides med 1 repræsentant til LO-gruppen (FOA) - ny sammensætning 3L / 8M / 2AMR. 2: Sammensætningen i LokalMED Rådhuservice ændres til 1L / 2M / 1AMR og 3: Etablering af LokalMED Vejle Brandvæsen med sammensætningen 3L / 4M / 1AMR. Der har i etableringsperioden af Vejle Brandvæsen og frem til nu været et midlertidigt LokalMED. Derudover drøftes Bo-Vejles forslag til ændring af LokalMED Bo-Vejle. De ønsker at udvide deres MEDudvalg med 1 leder, så sammensætningen fremadrettet bliver 3L / 6M / 2AMR. Ikrafttræden for de 4 forslag er 1/3 2022.

Sagsfremstilling

FagMED Teknik & Miljø

Teknik & Miljø ønsker at udvide deres FagMED med 1 repræsentant til LO-gruppen på grund af strukturændringen, som har medført tilførsel af en stor gruppe medarbejdere aflønnet efter FOA overenskomsten - forslag til ny sammensætning 3L / 8M / 2AMR. Hvis HovedMED godkender udvidelsen, vil Koncern HR bede LO-gruppen om at udpege en repræsentant for FOA-gruppen.

LokalMED Rådhuservice

Rådhuservice, som nu er en del af Teknik & Miljø, har et velfungerende LokalMED med sammensætningen 2L / 4M / 1AMR, men der skal fremadrettet ændres i sammensætningen. Medarbejderne i rengøringsafdelingen er blevet virksomhedsoverdraget til ny ekstern leverandør. Det vurderes, at Rådhuservice bør bevare eget LokalMED, og dermed ikke lægges sammen med LokalMED administrationen i Teknik & Miljø, grundet andre faggrupper og arbejdsopgaver. Løsningen med personalemøde med MEDstatus vurderes for ikke relevant, da det ikke er praktisk muligt pga. flere fysiske lokaliteter. Jf. MEDaftalens fordelingsnøgle (under 40 medarbejdere) vil den fremtidige sammensætning være 1L / 2M / 1AMR.

Proces LokalMED Rådhuservice

Personalejurist Karina Lund Dahl Jacobsen vil deltage i et orienteringsmøde med det nuværende LokalMED, hvor proces og sammensætning skitseres. Der skal opstilles og gennemføres en valgproces for medarbejderrepræsentanter og AMR.

LokalMED Vejle Brandvæsen

Vejle Brandvæsen, der er i proces med organisationsopbygningen og gået i drift 1/1 2022, har et midlertidigt LokalMED, der er oprettet i forbindelse med udskillelsen fra TrekantBrand. Pr. 1/1 2022 er Vejle Brandvæsen en afdeling i Teknik & Miljø, og der skal derfor oprettes et fast LokalMED for Vejle Brandvæsen.

Fremtidig sammensætning i LokalMED Vejle Brandvæsen

Vejle Brandvæsen ønsker en dispensation fra fordelingsnøglen, idet der er behov for 3 ledelsesrepræsentanter i Vejle Brandvæsens LokalMED. Behovet for udvidelsen skyldes, at deltidsbrandmændene og fuldtidsbrandmændene har hver deres leder, og de to grupper har meget forskellige behov og fokus.

Under forudsætning af, at HovedMED godkender Vejle Brandvæsens ønske om udvidelse med en ledelsesrepræsentant i deres LokalMED ift. MEDaftalens fordelingsnøgle (over 40 medarbejdere), vil Vejle Brandvæsens LokalMED være 3L / 4M / 1AMR.

Bo-Vejle

Bo-Vejle består af 11 afdelinger fordelt på matrikler på Grundet Bygade, Ringdams Kobbøl og Bredballe Byevej i Vejle samt afdelinger fordelt på Søndermarken i Give.

Bo-Vejle er en stor organisation med over 200 medarbejdere, 7 afdelingsledere og 1 centerleder. De er organiseret med lokale AM grupper (1 pr. afdelingsleder), en fælles TRIO gruppe for hele Bo-Vejle, en fælles AM gruppe (FAM) for hele Bo-Vejle (udpeget af LokalMED) samt et LokalMED.

Der er arbejdet intenst med at få disse formelle fora til at fungere i flow og understøtte, at medarbejdere i Bo-Vejle oplever reel indflydelse på deres trivsel, arbejdsmiljø og medvirken til udvikling af organisationen. Herudover har vi et lederteam, hvor ledelsesmæssig drift og strategi aftales og drøftes.

I praksis opleves, at den ledelsesmæssige repræsentation i LokalMED, hvor der kun er en afdelingsleder ud over centerleder, hindrer LokalMED i at være effektivt og handlingsorienteret på det strategiske niveau. Det bliver ganske

enkelt for vanskeligt at sikre bred fundering af beslutninger og risikerer derfor, at der er for mange interessenter, som ikke kommer i spil. Det har blandt andet resulteret i, at der flere gange er flyttet punkter fra LokalMED til TRIO for at sikre god proces og sikre, at beslutninger blev truffet på et oplyst grundlag. Ligeledes har LokalMED's punkter skulle tilbage og drøftes i andre fora, førend beslutning kunne tages – det har gjort beslutningsprocesserne langsomme og vanskelige.

Bo-Vejle ønsker derfor at udvide lederrepræsentationen, så der i alt er 3 ledere (centerleder og 2 afdelingsledere), så sammensætningen fremadrettet bliver 3L / 6M / 2AMR. Herved kan det i højere grad sikre, at der sker god proces på lokalt niveau, inden der skal tages beslutninger i LokalMED.

Ovenstående 4 ændringer ønskes pr. 1/3 2022.

Kommunaldirektøren indstiller,

at HovedMED godkender udvidelse af medarbejderrepræsentanterne i FagMED Teknik & Miljø med 1 FOA repræsentant pr. 1/3 2022 fra 3L / 7M / 2AMR til 3L / 8M / 2AMR.

at HovedMED godkender forslag til ændring af sammensætningen i LokalMED Rådhuservice pr. 1/3 2022 fra 2 L / 4 M / 1 AMR til 1 L / 2 M og 1 AMR.

at HovedMED godkender etablering af LokalMED Vejle Brandvæsen pr. 1/3 2022 med 3L / 4 M / 1 AMR.

at HovedMED godkender udvidelse med 1 lederrepræsentant i LokalMED Bo-Vejle pr. 1/3 2022 fra 2 L / 6M / 2 AMR til 3 L / 6 M / 2 AMR.

Beslutning

Thrine Nørgaard redegjorde kort for sagen.

Medarbejdersiden bemærkede, at hvis man lokalt har vurderet behov for ændringer, så vil de ikke stå i vejen for disse ændringer. Det er vigtigt med opmærksomhed på, om ændringer i MED er blevet drøftet, og at der er enighed i LokalMED og FagMED inden ændringer forelægges HovedMED til godkendelse.

Derefter godkendte HovedMED med virkning fra 1/3 2022, at:

1. sammensætningen i FagMED Teknik & Miljø ændres til 3L / 8M / 2AMR, hvor den ekstra medarbejderplads går til FOA
2. sammensætningen i LokalMED Rådhuservice ændres til 1L / 2M / 1AMR
3. LokalMED Vejle Brandvæsen etableres med sammensætningen 3L / 4M / 1AMR, og
4. sammensætningen i LokalMED BO Vejle ændres til 3L / 6M / 2AMR.

Punkt 6: Den årlige arbejdsmiljødrøftelse

81.38.04-A00-1-22

Resume

HovedMED skal sikre den overordnede strategiske planlægning af arbejdsmiljøarbejdet. Derfor gennemføres én gang årligt en arbejdsmiljødrøftelse på grundlag af en arbejdsmiljøberetning med relevante data, og der fastlægges arbejdsmiljømæssige indsatser på baggrund heraf.

Koncern HR har udarbejdet Arbejdsmiljøberetning for 2021, som er vedhæftet som bilag.

Sagsfremstilling

HovedMED besluttede på første møde i 2021, at hovedindsatserne for 2021 skulle være:

1. Opmærksomhed på de arbejdsmiljømæssige følger af COVID19.
2. Trivselsmålingen og opfølgningen heraf med det bæredygtige arbejdsfællesskab som kontekst.

Der har været igangsat forskellige initiativer for at understøtte hovedindsatserne. Specielt har der været brugt mange ressourcer på opfølgning på Trivselsmålingen. Der er fortsat opgaver, som skal løses med udgangspunkt i Trivselsmålingen og med de bæredygtige arbejdsfællesskaber som overordnet bagtæppe.

Regeringen og arbejdsmarkedets parter har opsat nationale mål for arbejdsmiljøet frem mod 2030.

Målene handler om:

- Stærk sikkerhedskultur på arbejdspladser – færre skal udsættes for arbejdsulykker
- Sikkert og sundt arbejde med kemi – færre skal udsættes for farlig kemi på arbejdspladsen
- Sikkert og sundt ergonomisk arbejdsmiljø – færre skal udsættes for væsentlige fysiske belastninger
- Sikkert og sundt psykisk arbejdsmiljø – færre skal udsættes for væsentlige psykiske belastninger

På det offentlige område skal det udmøntes i måltal på disse emner:

| Ergonomisk arbejdsmiljø | Krænkende handlinger, vold og trusler | Ubalance i opgaver, indflydelse og udviklingsmuligheder |
|----------------------------------|---------------------------------------|---|
| Døgninstitutioner og hjemmepleje | Døgninstitutioner og hjemmepleje | Døgninstitutioner og hjemmepleje |
| | Hospitaler | Hospitaler |
| | Undervisning | Undervisning |
| | Daginstitutioner | |

Som det fremgår af Vejle Kommunes arbejdsmiljøberetning, er disse mål i god tråd med den udvikling, vi ser i Vejle Kommune, og som kalder på indsatser. Disse indsatser skal være med til at understøtte arbejdsmiljøet og den overordnede trivsel på arbejdspladserne. For herigennem at skabe en platform for at fastholde medarbejdere og sikre de bedst mulige forhold for at rekruttere.

Endvidere skal indsatserne understøttes af det videre arbejde med at udbrede de bæredygtige arbejdsfællesskaber, så arbejdspladserne har et fælles udgangspunkt i deres arbejde mod større trivsel.

Arbejdsmiljøarbejdet skal ske med udgangspunkt i tankerne om de bæredygtige arbejdsfællesskaber, så der arbejdes på at skabe holdbare langsigtede løsninger, der vil medvirke til mindre nedslidning, fysisk som psykisk.

Koncern HR foreslår flg. arbejdsmiljøindsatser i 2022 og 2023:

- I 2022, vil der fortsat blive arbejdet på opfølgning på Trivselsmåling 2021.
- Psykisk Arbejdsmiljø
 - Krænkende handlinger og vold og trusler.
 - Høje følelsesmæssige krav – ubalance mellem opgave, indflydelse og udviklingsmuligheder.
- Fysisk arbejdsmiljø
 - Ergonomi.
 - Undersøgelse af alvorlige ulykker, defineret som ulykker med mere end 3 ugers fravær som følge af ulykken.

HovedMED bedes drøfte Arbejdsmiljøberetningen for 2021 og forslag til hovedindsatser for arbejdsmiljøet i 2022 og 2023.

Derudover foreslås det, at HovedMED i løbet af 2022 og 2023 prioriterer temadrøftelser af:

- Krænkende handlinger
- Arbejdspres
- Retfærdighed

Arbejdsmiljøkonsulent(er) fra Koncern HR deltager i drøftelsen.

Kommunaldirektøren indstiller,

at Arbejdsmiljøberetningen drøftes.

at HovedMED drøfter forslag til hovedindsatser for arbejdsmiljøarbejdet for 2022 og 2023.

at HovedMED drøfter forslag til temadrøftelser i 2022 og 2023 om "Krænkende handlinger", "Arbejdspres" og "Retfærdighed".

Beslutning

Jens B. Ravn gennemgik udvalgte temaer fra Arbejdsmiljøberetning 2021 og baggrunden for forslag til fokusområder og temadrøftelser i 2022/2023.

Der er en stor stigning i antallet af arbejdsulykker, hvilket blev drøftet. Faktum er, at næsten alle arbejdspladser registrerer arbejdsulykker i SafetyNet. Validiteten af data er en diskussion, der har været i mange år.

Jens B. Ravn gennemgik derefter baggrunden for og Koncern HR's forslag til arbejdsmiljøindsatser og temadrøftelser.

Der var enighed om, at de foreslåede indsatsområder er de rigtige. Dog savner HovedMED, at tallene i arbejdsmiljøberetningen er opdelt på fagområder fremfor på forvaltninger. Derudover savner HovedMED ligeledes et overblik over de forskellige tiltag, der er fagområdevis på fx forebyggelse og håndtering af vold og trusler, da HovedMED gerne vil have fokus på, at arbejdspladserne deler ud af deres gode erfaringer til andre arbejdspladser

Medarbejdersiden bemærkede, at vi i flere år har arbejdet for, at alle ulykker bliver registreret. Det er ved at lykkes. Hvis det skal give mening for den enkelte medarbejder at bruge tid på registrering, skal vi også bruge registreringerne klogt og være tydelige/synlige på det.

Rekrutteringsproblemerne er også nået til Vejle. Det er tiden til at tage en grundig drøftelse af, hvordan vi som kommune kan gøre os attraktive på andre måder i forhold tiltrækning og fastholdelse af arbejdskraft. Derfor foreslår medarbejdersiden at lave en drøftelse af, hvor vi med udgangspunkt i de signaler, vi kan få fra SafetyNet og Trivselsmålingen, går på opdagelse i mulige styrkelser af arbejdsmiljø og arbejdsvilkår, så Vejle kommune kan komme i den gule førertrøje.

Jens B. Ravns slides er vedhæftet referatet.

Arbejdsmiljøberetningen blev taget til efterretning ligesom Koncern HR's forslag til arbejdsmiljøindsatser og forslag til temadrøftelser om "Krænkende handlinger", "Arbejdspres" og "Retfærdighed" blev godkendt.

Arbejdsmiljøberetningen og de godkendte arbejdsmiljøindsatser sendes videre til FagMED, LokalMED Myndighed, LokalMED Velfærdsstaben, LokalMED Kompetencecenter Velfærd og Kommunaldirektørens stabe, som drøfter, og FagMED sender videre inden for eget fagområde til LokalMED/MEDpersonalemøder.

Specifikt vedr. data omkring ulykker og hændelser skal disse sendes til FagMED med data for deres område. FagMED anmodes om, på baggrund af deres data og deres arbejdsmiljødrøftelse, at melde tilbage til HovedMED inden 1.8.2022, hvilke indsatser de lokalt har iværksat for at forebygge ulykker og hændelser på deres område. Såfremt der er behov for indsatser, initieret af HovedMED, bedes dette meldt tilbage.

Bilag

Arbejdsmiljøberetning 2021 endelig

Arbejdsmiljødrøftelse 2022 - HVED 25.02.22

Punkt 7: Drøftelse af evaluering af Trivselsmåling 2021

81.38.04-A00-1-22

Resume

Trivselsmåling 2021 er evalueret af FagMED, styregruppen for Trivselsmåling 2021 og HR-partnerne. Formålet med evalueringen er at kvalificere processen og metoden til næste trivselsmåling. De vigtigste input herfra er fremhævet i sagen. Afrapportering vedr. den særlige indsats om ”Krænkende handlinger” behandles særskilt på HovedMED mødet 10/6 2022.

Under evalueringen er der kommet opmærksomhedspunkter og forbedringsforslag til næste gang trivselsmålingen gentages. Resultatet af evalueringen vil blive gennemgået på mødet, ligesom der vil blive redegjort for status på opfølgningsmidlerne.

Sagsfremstilling

Trivselsmålingen blev gennemført i januar 2021. Der var forud herfor en periode med opvarmning til målingen, med henblik på at skabe tryk omkring målingen og få en høj svarprocent.

Efter målingen har der været en systematisk opfølgning af resultatet på arbejdspladserne. Der har i Direktionen været en opmærksomhed på, at lederne sammen med MED og arbejdsmiljørepræsentant(er) sikrer opfølgning. Det er et fælles ansvar at sikre det gode arbejdsmiljø på arbejdspladserne, men lederne spiller en central rolle i den sammenhæng og har et særligt ledelsesmæssigt ansvar.

Trivselsmåling 2021 er blevet evalueret her et år efter gennemførelsen. Formålet med evalueringen er at kvalificere processen og metoden til næste gang, der skal gennemføres en trivselsmåling.

Evalueringen bygger på den løbende feedback, som Koncern HR har fået undervejs i processen fra både ledere og medarbejdere. Derudover har FagMED, HR partnerne og styregruppen for Trivselsmåling 2021 evalueret forløbet.

Resultatet af evalueringen vil blive gennemgået på mødet, ligesom der vil blive redegjort for status på opfølgningsmidlerne.

Krænkende handlinger

Den særlige indsats om ”Krænkende handlinger” drøftes på HovedMED mødet 10/6 2022.

Opvarmning

Alt i alt er der bred tilfredshed med opvarmningsprocessen. Det har fungeret godt med en decentral proces, som man har haft indflydelse på. Der er tilfredshed med at have en gennemgående konsulent fra Koncern HR, der kan understøtte processen. Det er fortsat vigtigt at have fokus på at formidle tydeligt, at målingen er anonym.

Spørgerammen

Hovedsageligt positive tilbagemeldinger på spørgerammen. Man er glade for, at det er den samme spørgeramme med mulighed for at kunne sammenligne, dog har næsten halvdelen af de tilbagemeldinger vi har fået problematiseret lederspørgsmålene. Det er primært rettet mod hvilket niveau af ledelse, medarbejderne har mulighed for at svare på. Det er ikke nok kun at kunne besvare i forhold til nærmeste leder. Et enkelt FagMED efterlyser flere spørgsmål til den individuelle trivsel.

Rapporten

Der er udelukkende positive tilbagemeldinger vedr. selve rapporten. Man ønsker at fastholde opbygning, form og farver.

Opfølgningsproces

Mange fagområder fremhæver også her, at de har været glade for at få hjælp og støtte fra en gennemgående HR-partner. Flere har også haft god brug af de materialer, der ligger på Intra. Et par forslag om, at der skal være mere faste formkrav til handlingsplaner, frister mv. Og et fagområde har stillet forslag om at starte opfølgningsprocessen nedefra ved næste måling.

Derudover giver spørgsmålene omkring retfærdighed udfordringer for flere FagMED, fordi det har været svært at følge op på.

Hovedsageligt tilslutning til at fastholde et 3 årigt interval. Flere peger på, at der bør været løbende fokus på trivslen mellem målingerne, forslag om en minimåling midtvejs eller en metode til rundring med et trivselsfokus.

Der er forslag om, at Koncern HR tager på turné i driften mellem trivselsmålingerne i samarbejde med FagMED for at fastholde fokus på trivslen. Der er ligeledes et ønske om, at der kommer mere fokus på at arbejde med resultaterne – fx formkrav til handleplaner.

Styregruppen har ligeledes evalueret og har flg. anbefalinger til HovedMED:

- Fastholde måling hvert 3. år – dvs. næste måling januar 2024.
- Fastholde konceptet med kort og enkelt spørgeramme – dog skal den nye styregruppe tage stilling til eventuelle justeringer i forhold til ledesspørgsmål.
- Opvarmning – fokus på at skabe tillid til, at målingen er anonym.
- Udvikling af materialer og støtte til opfølgning på temaet retfærdighed.
- Øget fokus på opfølgning – ny styregruppe skal tage stilling til, om der fx skal være mere formelle krav til handleplanen. Styregruppen kan også overveje om opfølgningsprocessen skal suppleres af en anden type opfølgningsproces efter bottom up princippet.
- Økonomiudvalg skal medinddrages i processen tidligere.

Lisa Hedegaard Nielsen deltager i behandlingen af dette punkt.

Kommaldirektøren indstiller,

at HovedMED drøfter og godkender styregruppens anbefalinger.

at HovedMED i løbet af foråret 2023 udpeger en styregruppe for Trivselsmåling 2024.

Beslutning

Thrine Nørgaard redegjorde kort for sagen. Lisa Hedegaard Nielsen supplerede.

Evalueringen af Trivselsmåling 2021 blev taget til efterretning.

Der var enighed om styregruppens anbefalinger. Det betyder, at trivselsmålingen næste gang gennemføres i 2024. I den forbindelse er det vigtigt, at der bliver taget stilling til, hvorvidt det er nødvendigt at spørge ind til køn, alder og faggruppe, da det giver utryghed i forhold til anonymiteten ved besvarelse af spørgeskemaet, ligesom det skal drøftes, hvornår og hvordan Økonomiudvalget skal inddrages.

Lisa Hedegaard Niensens slides er vedhæftet referatet.

Bilag

Evaluering af Trivselsmålingen 2021 til HovedMED

Punkt 8: Drøftelse af punkter til kommende møder i HovedMED

81.38.04-A00-1-22

Resume

Punkter til drøftelse fremadrettet:

- Trivselsmåling - evaluering af proces - på mødet 25/2 2022.
- Generel drøftelse af højere arbejdstid ved stillingsledighed - afventer OK'21 - besluttet på DFM 16/11 2020 - punktet drøftes sammen med en temadrøftelse om rekruttering og fastholdelse på mødet 10/6 2022.
- Drøftelse af evaluering af særlig indsats mod krænkende handlinger - mødet 10/6 2022.
- Trivselsmåling - drøftelse af oplæg om "Retfærdighed" - drøftes i 2022.
- Trivselsmåling - drøftelse af oplæg om "Arbejdspres" - drøftes i 2022.
- Livsfasepolitik - udkast præsenteres på mødet 27/9 2022.
- Grøn omstilling (besluttet på DFM 3/9 2020).
- Grøn madpolitik - mødet 10/6 2022 - drøftet første gang på mødet 22/9 2021.
- Byrådets konstitueringsaftale (besluttet på mødet 30/11 2021):
 - Tillidsbaseret råderum
 - Det lange blik - 2040.

Kommunaldirektøren indstiller,

at punkterne drøftes.

Beslutning

Punkterne blev gennemgået. Enighed om at tilføje pkt. om ”Drøftelse af graden af decentralisering/graden af administrative opgaver - er den passende, eller skal der gøres noget for, at lederne får mere tid til kerneopgaven?”

Punkt 9: Eventuelt

81.38.04-A00-1-22

Kommunaldirektøren indstiller,

at

Beslutning

Da dette møde var Rikke Vagn-Hansens sidste møde i HovedMED takkede både Niels Ågesen og medarbejdersiden Rikke for et fantastisk samarbejde og hendes store indsats i de forgange år – og ønskede Rikke held og lykke fremover i Sverige.

Rikke Vagn-Hansen takkede ligeledes for et godt samarbejde i HovedMED og sendte en appel om, at vi skal passe godt på Vejle Kommune og den faglige stolthed.

Bilag

Fravaer pr Maaned MED

Fravaersrapport samlet

HovedMED pr. 01.02.2022