

# REFERAT HovedMED d. 29-11-2023

**Mødedato** Onsdag d. 29. november 2023 kl. 10:00

**Mødested** Skolegade 1, mødelokale 5

## Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden.....	3
Godkendelse af referat fra mødet 15/9 2023.....	4
Orientering fra formand, næstformand, direktører og HR-chef.....	5
Opfølgning på døgnsminaret.....	6
Drøftelse af udkast til grøn transportpolitik.....	7
Drøftelse af målgruppe, tidsplan for præsentation af resultater og kriterier for opfølgning - Trivsels	10
Drøftelse og godkendelse af Ligestillingsplan 2023.....	12
Orientering om Vejle Kommunes anvendelse af nye teknologier, herunder kunstig intelligens.....	13
Godkendelse af ændringer i MEDstrukturen.....	14
Godkendelse af Årshjul for 2024.....	15
Drøftelse af punkter til kommende møder i HovedMED.....	16
Eventuelt.....	17

## **Punkt 38: Godkendelse af dagsorden**

81.38.04-A00-1-23

### **Kommaldirektøren indstiller,**

at dagsordenen godkendes.

### **Beslutning**

Niels bød velkommen til mødet.

Afbud fra Sofie Plenge, Anne Mette Lund, Marlene Ib (Christa Maria Sørensen deltog i stedet for), Lars Holmboe (Hanne Mols Petersen deltog i stedet for), Frits Gandrup Nissen og Irene Lauritzen.

Dagsordenen blev godkendt.

## **Punkt 39: Godkendelse af referat fra mødet 15/9 2023**

81.38.04-A00-1-23

**Kommunaldirektøren indstiller,**

at referatet godkendes.

**Beslutning**

Godkendt.

## **Punkt 40: Orientering fra formand, næstformand, direktører og HR-chef**

81.38.04-A00-1-23

### **Resume**

Niels Ågesen orienterer om Lederdagen 3/11 2023.

Bo Uttrup orienterer om TR-dagen 2/10 2023 og MEDkonferencen 15/11 2023.

### **Kommunaldirektøren indstiller,**

at orienteringen tages til efterretning.

### **Beslutning**

Niels Ågesen orienterede om indholdet på lederdagen 2023. På dagen blev lederne bl.a. inspireret af Rane Willerslev i forhold til det at have mod. Derudover havde hver direktør inviteret en person, som de gerne ville inspireres af på 5 delmøder, hvor lederne deltog.

Bo Uttrup orienterede om TR-dagen 2023, hvor der var oplæg fra borgmesteren, kommunaldirektøren og HR-chefen i Vejle Kommune. Derudover var der oplæg fra strategidirektør og forfatter Lisbeth Knudsen og formand for Danske Taler Jesper Troels Jensen. På TR-dagen blev resultaterne af en TR-undersøgelse, som arbejdsgruppen der planlagde TR-dagen, står bag, præsenteret samt et par MENTI slides fra TR-dagen. Slides fra undersøgelsen er vedhæftet referatet.

Ledelsen bemærkede, at 1/3 ledige TR-stillinger er et overraskende højt tal, det samme i forhold til at 13-18% af TR ikke oplever reel indflydelse i MED. I den forbindelse spurgte ledersiden ind til, hvad der kommer til at ske med resultatet af undersøgelsen? Bo svarede, at der er en arbejdsgruppe, som arbejder videre med resultaterne. Måske undersøgelsen skal gentages på et senere tidspunkt, dette er der ikke taget stilling til endnu. Kunne også være interessant at spørge lederne om nogle af emnerne i undersøgelsen.

Bo Uttrup orienterede ligeledes om den nyligt afholdte MEDkonference for medlemmer af HovedMED. Her var temaet "Frisættelse og afbureaukratisering" – hvad er MED's rolle og opgave? Læs mere om konferencen på <https://www.medsamarbejdet.dk/med-konferencer-2023-frisaettelse-og-afbureaukratisering/>, her er der også adgang til en kort film om forsøg med fristættelse på en skole, et plejecenter og et dagtilbud samt slides fra konferencen.

Herefter blev orienteringen taget til efterretning.

### **Bilag**

Oplæg til TR-undersøgelsen - TR-dagen 2023 + Evaluering af TR-dagen

## **Punkt 41: Opfølgning på døgnsminaret**

81.38.04-A00-1-23

### **Resume**

En drøftelse af output fra døgnsminaret 27. og 28/11 2023.

### **Kommunaldirektøren indstiller,**

at HovedMED drøfter output fra døgnsminaret.

### **Beslutning**

Der var enighed om, at det havde været et fint seminar med gode og grundige drøftelser om "Den gode arbejdsplads". Arbejdsgruppen som planlagde seminaret, udarbejder et udkast til en strategi for "Den gode arbejdsplads" på baggrund af output fra seminaret. Udkastet drøftes på HovedMED mødet 22/2 2024.

## **Punkt 42: Drøftelse af udkast til grøn transportpolitik**

01.30.00-P20-10-23

### **Resume**

Det er politisk besluttet, at der skal udarbejdes en fælles klimahandlingsplan for Vejle Kommune som virksomhed. Planen er under udarbejdelse med Direktionen som styregruppe. En af indsatserne i klimahandlingsplanen er, at der skal udarbejdes en grøn transportpolitik for ansatte i Vejle Kommune. Den grønne transportpolitik sætter mål for, hvordan vi ønsker, vi skal transportere os, når vi er på arbejde, og når vi pendler til og fra arbejde. Opgaven er forankret i HovedMEDs arbejdsgruppe for ”Grøn mobilitet”. Der lægges op til, at HovedMED har 1. drøftelse i dag, og vedtager politikken på næste møde.

### **Sagsfremstilling**

Som følge af Vejle Kommunes DK2020 klimaplan skal kommunen som virksomhed arbejde for, at klima og bæredygtighed bliver integreret i hverdagen i alle Vejle Kommunes institutioner og administrationsenheder. I Byrådets seneste budgetforlig lægges tilsvarende vægt på at fremme adfærdsændringer inden for det kommunale forbrug.

Udledning fra transporten fylder ca. 30 % i Vejle Kommunes klimaregnskab. I det forbrugsbaserede regnskab, lavet på baggrund af kommunens faktura data, kommer 21% af udledningerne fra transportrelaterede indkøb som benzin og diesel. Der er derfor store klimagevinster at hente ved at se på adfærden i forhold til transport. Både den vi har, når vi er på arbejde, og den vi har, når vi som borger selv transporterer os rundt i kommunen.

Arbejdsgruppen om ”Grøn mobilitet” under HovedMED har formuleret et ambitiøst udkast til en grøn transportpolitik for alle medarbejdere i Vejle Kommune ud fra deisen, at det grønne valg skal være det første og det nemme valg.

Den grønne transportpolitik skal sætte fokus på og starte samtalen om, hvordan man transporterer sig grønt, når man er på arbejde, og når man rejser til og fra arbejde. Den grønne omstilling handler i høj grad om, at vi alle skal ændre vores vaner i større eller mindre grad. Grøn transport betyder nye vaner hvor vi på kortere distancer naturligt tage (el)cyklen frem for bil. På helt korte distancer går vi. Vi vælger offentlig transport og samkørsel frem for en person i en bil osv. Det kræver også, at passende udstyr og faciliteter er til rådighed.

Politikken indeholder målsætninger, der indføres løbende frem mod 2030. Det gøres for, at alle kan vænne sig til målene og indsatserne. Dette svarer til ligesom med røgpolitikken, hvor der også var en periode til at ændre vaner.

Der kan være lokale forhold som natarbejde, transport af store varer, handicap osv. der gør, at det ikke er hensigtsmæssigt at cykle. Ligeledes skal transportform, tidsforbrug og økonomi afvejes i forhold til hinanden, samtidig med at klimaaftrykket skal have en stor vægtning. Politikken udgør således målsætninger, som vi i videst muligt omfang arbejder hen imod, men som i nogle tilfælde ikke kan opfyldes.

Udkast til grøn transportpolitik er vedlagt som bilag.

### **Proces**

Udkastet til den grønne transportpolitik er udarbejdet af arbejdsgruppen for ”Grøn mobilitet” under HovedMED. Det har i processen været drøftet med de klimakontaktpersoner, der er udpeget i hver forvaltning. Det har desuden været drøftet med ledere på hhv. voksen- og handicapområdet, hvor værdifulde input er kommet frem. En tidligere udgave af udkastet har været forelagt direktionen på møde 2. november 2023. Når udkastet har været drøftet på HovedMED på dagens møde, forelægges det direktionen igen, inden endelig godkendelse i HovedMED 22. februar 2024.

Den samlede klimahandlingsplan skal godkendes i direktionen og derefter godkendes politisk i Klima-, Natur- & Miljøudvalget samt Byrådet.

Jette Vindum fra klimasekretariatet giver et kort oplæg om med en indføring til arbejdet med Vejle Kommunes DK2020 klimaplan.

Næstformand Bo Uttrup og HR-chef Kristine Schou styrer HovedMEDs drøftelse.

### **Implementering**

Implementering af transportpolitikken varetages på de enkelte arbejdspladser i MEDorganisationen. Det drøftes i Fag- og LokalMED, hvordan man frem mod 2030 kan nå målene i den nye politik.

## Kommunaldirektøren indstiller,

at HovedMED drøfter udkast til grøn transportpolitik for ansatte, bemærkninger indgår i den endelige politik, som forelægges HovedMED 22/2 2024 til endelig godkendelse.

## Beslutning

Kristine Schou redegjorde kort om sagen, inden hun gav ordet til Jette Vindum, som gik mere i dybden med baggrunden for, at arbejdsgruppen for grøn mobilitet har udarbejdet udkast til en Grøn transportpolitik. Klimaindsatserne skal ske overalt. Vejle Kommunes andel af CO2 udledningen som arbejdsplads udgør 3% af den samlede udledning i hele Vejle Kommune geografisk. Pt. har vi opnået 38% reduktion af det samlede mål på 70%, som er målet i 2030.

Byrådet vedtog tilbage i april 2022 10 dogmer for grøn mobilitet:

1. Vi bevæger os grønt, fordi det giver et bedre nærmiljø med mindre støj, mere liv og mere sundhed.
2. De grønne transportformer prioriteres øverst.
3. Vi tænker grøn mobilitet fra fysisk planlægning til drift.
4. Vi er førende inden for elektrificering af transport.
5. Parkering anvendes aktivt som værktøj.
6. Kollektiv trafik skal radikalt gentænkes.
7. Gentænk flertallets mobilitet under 5 km.
8. Det er let og sikkert at cykle mellem alle centerbyer, og mellem hovedbyerne i Trekantområdet.
9. Vi gør det smart, tør afprøve ny teknologi og baserer beslutninger på data.
10. Vi tør prøve tingene af.

Her er pkt. 7 en central indsats, som kan påvirkes via flere kanaler. Fx egen drift, som er bygningsdrift, kørsel mv., indkøbspolitik og medarbejderadfærd. Det er her, at den grønne transportpolitik kommer ind i billedet.

Jette Vindum præsenterede grøn mobilitetsgruppens første udkast til en Grøn transportpolitik for ansatte i Vejle Kommune.

Der faldt følgende bemærkninger under drøftelsen:

- Der er flere udfordringer forbundet med politikken, fx
  - kompromis med mageligheden
  - tager længere tid
  - ud fra et miljøperspektiv - stort ja - ud fra et tidsperspektiv - nej tak
  - nogle vil kunne føle skyld og skam, hvis de tager bilen
  - nogle vil måske arbejde i fritiden, da de har dårlig samvittighed over at have brugt for megen tid på transport til møder
  - kigge ind i behovet på de lokale arbejdspladser, fx investering i elcykel, regntøj m.m.
  - mål om at alle køretøjer skal være eldrevne i 2030
  - hvor skal økonomien til anskaffelser komme fra?
  - hvad gør vi af det våde tøj?
  - flyver - hvem gør det?
  - udkastet oser af ledelsens virkelighed - hvor er medarbejdernes virkelighed?
  - hvordan vil transportpolitikken se ud fra fx en daginstitutions vinkel?
  - vaner - den indre motivation er vigtig
  - måske man skal identificere barrierer, og få nogle af disse indarbejdet
  - sælge politikken som et positivt take, sælg det som et personalegode
  - der er forskelligartede arbejdsområder, derfor er det vigtigt, at man lokalt drøfter hvad der giver mening på den enkelte arbejdsplads
  - hvad med arbejdsmiljø og sikkerhed, skal cykelhjelm være obligatorisk
  - hvordan med offentlige transportmidler når der kører færre bybusser?
  - de 8 timer - er det hver vej eller total?
  - opfordre til at køre i elbiler

Efter drøftelsen var der enighed om, at teksten skal bearbejdes. Bl.a. med supplerende ordninger, og der skal lægges op til, at de enkelte arbejdspladser selv udarbejder sin plan ud fra en overordnet plan, som de enkelte forvaltninger har besluttet.

Direktionen drøfter herefter nyt udkast, som efterfølgende drøftes på HovedMED mødet 22/2 2024.

## **Bilag**

Bilag - Udkast til grøn transportpolitik 2024

HovedMED 29112023 Grøn transportpolitik Gemt automatisk\_jevin

# Punkt 43: Drøftelse af målgruppe, tidsplan for præsentation af resultater og kriterier for opfølgning - Trivselsmåling 2024

81.00.00-P05-1-23

## Resume

HovedMED bedes drøfte og godkende styregruppens forslag til målgruppe, tidsplan for præsentation af resultaterne og kriterier for tildeling af midler til opfølgning - Trivselsmåling 2024, som beskrevet i sagsfremstillingen.

## Sagsfremstilling

Styregruppen har på sit møde 6/11 2023 besluttet at foreslå HovedMED at bruge samme målgruppe, som blev brugt ved målingen i 2021. Derudover foreslår Koncern HR nedenstående tidsplan for præsentationen af resultaterne af Trivselsmåling 2024. Desuden foreslår styregruppen, der anvendes de samme kriterier til opfølgning, som ved målingen i 2021, når der skal tildeles midler til opfølgning på resultaterne.

### Målgruppe

Alle månedslønnede ved Vejle Kommune har mulighed for at deltage i Trivselsmåling 2024, dog undtages:

- 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.

Koncern HR har undersøgt et spørgsmål fra styregruppen om, hvorvidt vinterhjemsendte skal have mulighed for at svare på målingen. Dette kan ikke lade sig gøre, da de under vinterhjemsendelsen ikke er ansat i Vejle Kommune.

HovedMED bedes drøfte og godkende styregruppens forslag til målgruppe for Trivselsmåling 2024.

### Tidsplan for præsentation af resultaterne

Koncern HR foreslår nedenstående tidsplan for præsentationen:

- Direktionen 29/2 2024
- HovedMED 1/3 2024
- Fagchefer 1/3 2024
- Mail til lederne med deres individuelle rapport 5/3 2024
- Direktør, fagchef og HR-partner præsenterer resultater inden for eget fagområde for LokalMED / MEDpersonalemøder
- Økonomiudvalget 11/3 2024

### Opfølgning

Økonomiudvalget har afsat 0,5 mio. kr. til opfølgning, ligesom overskydende midler fra projekt "Det vi er fælles om", søges overført til opfølgningen.

Styregruppen foreslår at bruge samme kriterier for opfølgning som ved målingen i 2021, dog tilpasset resultaterne af målingen. I 2021 var kriterierne:

### Hvem kan søge?

- Arbejdspladser der scorer lavt på trivselsspørgsmål (rød, orange og gul)
- Arbejdspladser hvor der er interne udfordringer med vold, trusler, mobning eller uønsket seksuel opmærksomhed mellem leder / medarbejder eller kolleger imellem.
- Arbejdspladser hvor der er uløste udfordringer med vold, trusler, mobning eller uønsket seksuel opmærksomhed fra borgere / samarbejdspartnere.
- Arbejdspladser hvor spredningstabellen tyder på splittelse i medarbejdergruppen.

Hvem får midler?

- De arbejdspladser, hvis rapport viser store udfordringer med trivsel.

Hvad skal vi have af oplysninger fra arbejdspladserne?

- Indsatser fremadrettet – hvad har de brug for hjælp til?
- Samarbejdspartner - hvilke kompetencer skal konsulenten have for at kunne understøtte/hjælpe med indsatsen?
- Antal ansatte i afdelingen
- Økonomi for indsatsen

Det foreslås desuden, at der IKKE ydes tilskud til værktøjer, frikøb, ophold og forplejning.

HovedMED bedes drøfte og godkende styregruppens forslag til kriterier for tildeling af midler til opfølgning på Trivselsmåling 2024.

Arbejdsmiljøkonsulent Lisa Hedegaard Nielsen deltager i sagens behandling.

## **Kommunaldirektøren indstiller,**

at styregruppens forslag til målgruppe for Trivselsmåling 2024 godkendes.

at tidsplanen for præsentation af resultaterne af Trivselsmåling 2024 godkendes.

at styregruppens forslag til kriterier for opfølgning på resultaterne af Trivselsmåling 2024 godkendes.

## **Beslutning**

Kristine Schou redegjorde for indholdet i sagen.

Medarbejdersiden bemærkede, at man fremadrettet skal være opmærksom på, hvornår målingen gennemføres, bl.a. af hensyn til vinterhjemsendte.

Målgruppen blev særligt drøftet, bl.a. hvorvidt nyansatte og opsagte og fritstillede medarbejdere skal have mulighed for svare på målingen. Ligesom kommunikationen om målingen er vigtig.

Der var enighed om, at nyansatte deltager i målingen, og det undersøges, hvorvidt det er muligt rent teknisk at undlade, at fritstillede får tilsendt spørgeskemaet.

Tidsplanen for præsentation af resultaterne og kriterierne for opfølgningen blev godkendt.

# Punkt 44: Drøftelse og godkendelse af Ligestillingsplan 2023

81.00.15-G01-1-21

## Resume

Fra januar 2022 skal alle offentlige institutioner have en ligestillingsplan (Gender Equality Plan) for at kunne deltage i Horizon Europe projekter (tidligere Horizon 2020). Baggrunden for ligestillingsplanen er vedlagt som bilag.

HovedMED har på mødet 15. september 2023 drøftet Vejle Kommunes Ligestillingsplan. Efterfølgende har Ligestillingsplanen været behandlet i Økonomiudvalget 25. september 2023. På mødet i Økonomiudvalget blev der stillet spørgsmål til datagrundlaget. Der er nu sket en tilretning af data, hvorfor HovedMED igen bedes drøftes Ligestillingsplanen.

## Sagsfremstilling

Der er opsat en række krav til ligestillingsplanen; dokumentet skal være offentligt og underskrevet af øverste ledelse. Desuden er der krav om, at der indsamles data samt at der sker opfølgning heraf. Dedikerede ressourcer og træning er endvidere et krav til ligestillingsplanen og handler om, at organisationen forpligter sig til at arbejde med eksempelvis formuleringer af politikker, implementering og monitorering på området. Endelig skal ligestillingsplanen understøttes af træning i at fremme større lighed mellem kønnene.

Siden Vejle Kommune i november 2021 lavede 1. udgave af Ligestillingsplanen, har 2 nye delpolitikker inden for personaleområdet set dagens lys. Der er udarbejdet ”HR i tal -Ligestillingsredegørelse” i henhold til lovgivningen og ”HR i tal – Et blik på vores organisation 2022” er blevet udgivet.

Som nævnt der blev på mødet i Økonomiudvalget 25. september 2023 stillet spørgsmål til datagrundlaget. Konkret omhandler det antallet af chefer i Vejle Kommune. Ligestillingsplanen fremførte, at der i perioden 1. august 2020 til 1. maj 2023 var sket en tilgang af i alt 9 chefer. Dette er ikke korrekt, hvorfor datagrundlaget nu er gennemgået og Ligestillingsplanen tilrettet. Det samlede antal chefer er uforandret i perioden, mens der er sket en lille ændring i kønsfordelingen.

Ligestillingsplanen er et agilt dokument, som bør tilrettes i takt med progression og målopnåelse hvorfor vedlagte ligestillingsplan er Koncern HR's bud på en revideret udgave.

Ligestillingsplan 2023 samler det arbejde Vejle Kommune allerede gør for ligestilling, mangfoldighed og rummelighed.

HovedMED bedes drøfte og godkende om Ligestillingsplanen, som efterfølgende kommer til viderebehandling i Økonomiudvalget.

## Kommunaldirektøren indstiller,

at HovedMED drøfter og godkender Vejle Kommunes Ligestillingsplan 2023.

## Beslutning

Godkendt.

## Bilag

Retningslinjer for GEP

Ligestillingsplan 2023

# **Punkt 45: Orientering om Vejle Kommunes anvendelse af nye teknologier, herunder kunstig intelligens**

85.11.00-P05-7-23

## **Resume**

Regeringens vision er, at Danmark skal være førende i udvikling og implementering af nye teknologier. Vejle Kommune anvender allerede en række nye teknologier i forskellige processer. Disse teknologier kan hjælpe med at effektivisere arbejdsprocesser, frigøre tid til kerneopgaver og borgernær velfærd.

## **Sagsfremstilling**

Det er Regeringens vision, at Danmark skal være blandt de bedste i verden til hurtigt og effektivt at udvikle og implementere nye teknologier, der kan skabe værdi for borgere, virksomheder og samfundet, samt understøtte medarbejderne i varetagelsen af deres opgaver. Gennem det seneste år har kunstig intelligens, automatiseringer og anvendelsen af nye teknologier fyldt mere og mere både i samfundet generelt og i Vejle Kommune, hvor vi allerede er godt i gang med at anvende mange af disse løsninger f.eks. automatisering af indhentning af straffeattester.

De senere år har mulighederne indenfor kunstig intelligens stået højt på dagsordenen, og opmærksomheden er steget med ekspresfart siden OpenAI's ChatGPT blev lanceret i november 2022. De nye algoritmer og sprogmodeller har sat en helt anden standard for brugen af kunstig intelligens, hvilket vi alle arbejder på at blive klogere på og omsætte til dagligdagen.

Løsningerne kan hjælpe os med at effektivisere vores arbejdsprocesser, træffe bedre og hurtigere beslutninger, frigøre tid til kerneopgaver og borgernær velfærd. Vi skal derfor i fællesskab undersøge, hvor anvendelsen af de nye teknologier giver mening og bedst understøtter opgaveløsningen i kommunen.

På mødet vil Chef for Digitalisering og IT, Brian Slot give en orientering om arbejdet med de nye teknologier i Vejle Kommune og hvilke overvejelser arbejdet giver anledning til.

## **Kommunaldirektøren indstiller,**

at HovedMED tager orienteringen til efterretning.

## **Beslutning**

Niels Ågesen indledte punktet og gav herefter ordet til Brian Slot, som orienterede om status på Vejle Kommunes anvendelse af nye teknologier, herunder kunstig intelligens. Orienteringen gav anledning til en god debat på mødet.

Brians slides og "Vejledning til brug af Generativ AI" er vedhæftet referatet.

HovedMED takkede for orienteringen, som blev taget til efterretning.

## **Bilag**

Præsentation HovedMED kunstig intelligens

cheat-sheet-prompting-Vejle

## **Punkt 46: Godkendelse af ændringer i MEDstrukturen**

81.38.04-A00-1-23

### **Resume**

Børne- & Familieudvalget har besluttet at splitte den sammenlagte institution Mariehønen-Jelling Børnegård op i to daginstitutioner. Det betyder, at der er to ændringer til MEDstrukturen på Dagtilbudsområdet.

### **Sagsfremstilling**

HovedMED bedes drøfte og godkende ændringen af MEDstrukturen på Dagtilbudsområdet. Både Mariehønen og Jelling Børnegård ønsker fra 1/12 2023 LokalMED med sammensætningen 1L/2M/1AMR. Fordelingen af de 2M er 1 BUPL og 1 FOA. Mariehønenes personalesammensætning er 8 FTF, hvoraf 1 er souschef/afdelingsleder, 10 FOA, 1 SHK og 1 leder - i alt 22 ansatte. I Jelling Børnegård er personalesammensætningen 12 FTF, 15 OAO, 1 SHK og 2 ledere - i alt 30 ansatte. Tallene er trukket pr. 1/11 2023.

HovedMED bedes drøfte og godkende ændringen.

### **Kommaldirektøren indstiller,**

at HovedMED godkender LokalMED i Mariehønen pr. 1/12 2023 med sammensætningen 1L/2M/1AMR.

at HovedMED godkender LokalMED Jelling Børnegård pr. 1/12 2023 med sammensætningen 1L/2M/1AMR.

### **Beslutning**

Indstillingerne godkendt.

# Punkt 47: Godkendelse af Årshjul for 2024

81.38.04-A00-1-23

## Resume

HovedMED bedes godkende vedhæftede udkast til Årshjul for 2024, hvor der planlægges fire ordinære møder, et ekstraordinært online møde og to budgetdrøftelser med Økonomiudvalget. HovedMED bedes ligeledes godkende, at retten til klippekortmodul anvendes til at deltage i fælles arrangementer, som planlægges i løbet af 2024. Udover de planlagte møder vil der være mulighed for at indkalde til ad-hoc online møder.

## Sagsfremstilling

Årshjul 2024

Ledelsen foreslår, at der i 2024, ligesom tidligere år, planlægges fire ordinære 3-timers møder i HovedMED (22/2, 12/6, 17/9 og 27/11) samt et online ekstraordinært møde 1/3. Sekretæren indkalder til disse møder, når Årshjulet for 2024 er godkendt. Derudover planlægges to 1-timers møder med Økonomiudvalget, som sekretæren for HovedMED indkalder til, når disse er datofastsat.

Der afholdes flg. møder for medarbejdersiden:

- Et forberedende 1 times møde forud for budget 2025 drøftelserne.
- Fire 2-timers formøder forud for de ordinære møder.
- To 1-timers formøder forud for drøftelsen med ØU.
- To 3-timers møder - et i april og et i oktober.

I ovenstående møder deltager både medlemmer og suppleanter. Møderne er ikke planlagt endnu. Når datoerne er på plads, indkalder sekretæren til møderne.

Udover de planlagte møder vil der være mulighed for at indkalde til ad-hoc online møder.

I bilaget ses udkast til Årshjul for 2024 med oversigt over de sager, der pt. forventes at komme på dagsordenerne i HovedMED i 2024.

Klippekortmodul

Alle medlemmer af MEDudvalg har efter afsluttet MEDuddannelse ret til 1 dags opfølgingskursus (klippekortmodul) pr. funktionsår. HovedMED vedtog i 2009 retningslinjer, der anbefaler, at klippekortmoduler anvendes til fælles aktiviteter for hele MEDudvalg.

Ledelsen foreslår, at HovedMED i 2024 anvender retten til klippekortmodul til at deltage i fælles arrangementer, som planlægges i løbet af 2024.

## Kommunaldirektøren indstiller,

at HovedMED godkender Årshjul 2024.

## Beslutning

Godkendt. Godkendt årshjul med datoer for medarbejdersidens møder er vedhæftet.

## Bilag

Udkast Årshjul 2024

Godkendt Årshjul 2024 HovedMED

## **Punkt 48: Drøftelse af punkter til kommende møder i HovedMED**

81.38.04-A00-1-23

### **Resume**

- 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.
- Orientering om erfaringerne med blind rekruttering - besluttet på mødet 15/9 2023 - pkt. på mødet 22/2 2024.

### **Kommunaldirektøren indstiller,**

at punkterne gennemgås.

### **Beslutning**

Punkterne blev gennemgået.

## **Punkt 49: Eventuelt**

81.38.04-A00-1-23

**Kommaldirektøren indstiller,**

at

**Bilag**

HovedMED pr. 01.10.23

Fravær HMED udgangen af oktober

Fravær rapport udgangen af oktober

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