

REFERAT HovedMED d. 12-06-2024

Mødedato Onsdag d. 12. juni 2024 kl. 12:30

Mødested Mødelokale 5

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden.....	3
Godkendelse af referatet fra møderne 22/2 og 1/3 2024.....	4
Drøftelse af resultaterne af projekt omhandlende styrkelse af MEDstrukturen.....	5
Orientering fra formand, næstformand, direktører og HR-chef.....	8
Orientering om status på budgetlægningen 2025-2028.....	9
Drøftelse og godkendelse af retningslinje for beregning af jubilæumsanciennitet.....	11
Orientering og drøftelse af registrering af arbejdstid.....	13
Orientering fra arbejdsgruppen vedr. lokale AKUT-midler OK21.....	16
Orientering om tildeling af midler til opfølgning på Trivselsmåling 2024.....	17
Drøftelse af oplæg til central sygefraværsindsats ”Fælles om trivsel og et godt arbejdsmiljø – mod t	19
Orientering om brugen af kunstig intelligens til automatisering af referatskrivning.....	21
Orientering om Grøn Kommune – fælles klimahandlingsplan for Vejle Kommune som virksomhed.	23
Godkendelse af ændringer i MEDstrukturen.....	25
Drøftelse af punkter til kommende møder i HovedMED.....	27
Eventuelt.....	28

Punkt 16: Godkendelse af dagsorden

81.38.04-A00-1-24

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

at dagsordenen godkendes.

Beslutning

Niels Ågesen bød velkommen til mødet. Der var afbud fra Michael Slot, Claus Svold, Bo Uttrup, Marlene Ib, Karin Conradsen, Anita Terp, Anne-Dorthe Tuemose (Torben Monberg Schiermer deltog i stedet for), Lars Buur Holmboe (Hanne Mols deltog i stedet for) og Karina Darville (Irene Lauritzen deltog i stedet for).

Bo Uttrups orienteringspunkt om tilbagemelding fra mødet med borgmester Jens Ejner Christensen og pkt. 27 om "Grøn Kommune" - fælles klimahandlingsplan for Vejle Kommune som virksomhed" udgår.

Herefter blev dagsordenen godkendt.

Punkt 17: Godkendelse af referatet fra møderne 22/2 og 1/3 2024

81.38.04-A00-1-24

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

at referaterne godkendes.

Beslutning

Godkendt.

Punkt 18: Drøftelse af resultaterne af projekt omhandlende styrkelse af MEDstrukturen

81.38.04-A00-1-24

Resumé

27. september 2022 besluttede HovedMED at tiltræde AKUT-arbejdsgruppens forslag om at tilknytte en supervisor til udvalgte MEDudvalg. Supervisorens opgave var at gøre disse MEDudvalg klogere på, hvordan udvalget fungerer, med det formål at styrke samarbejdet i Vejle Kommunes MEDorganisation. Styregruppen for projektet valgte Vejle Kommunes autoriserede arbejdsmiljørådgiver, Joblife, som projektleder på projektet.

På mødet vil direktør Nis Kjær fra Joblife fremlægge resultaterne af den overordnede rapport, som er vedhæftet i bilag.

Sagsfremstilling

Analysen af samarbejdet imellem MEDudvalg på tværs af de tre niveauer er gennemført, og der er bl.a. udarbejdet en overordnet rapport. Formålet med projektet er at styrke samarbejdet i vores MEDudvalg. Til projektet var der nedsat en styregruppe under HovedMED bestående af HR-chef Kristine Schou, næstformand i HovedMED Bo Uttrup, Dorthe Horn Christensen og Lars Søtoft Buur Holmboe, som har monitoreret projektet.

De deltagende MEDudvalg var - foruden HovedMED

- FagMED Uddannelse & Læring
- FagMED Voksen Drift
- LokalMED Bifrost
- LokalMED Tandplejen
- LokalMED Asebo, og
- LokalMED Sukkertoppen

Projektets forløb har været:

August – november 2023

Gennemførelse af en kvantitativ spørgeskemaundersøgelse.
Analyse af resultatet af denne og udarbejdelse af interviewguide.
Planlægning af interviews og indsamling af skriftligt materiale.
Gennemførelse af interviews samt analyse af skriftligt materiale.

November – december 2023

Analyse af materiale fra kvalitative interviews samt gennemførelse af analyse.

Januar – februar 2024

Udarbejdelse af endelig rapport.

Februar – marts 2024

Udsendelse af rapporter til deltagende MED.

Juni - september 2024

Afrapportering af resultater og anbefalinger til deltagende MEDudvalg.

Der er blevet udarbejdet en skriftlig rapport med resultater og anbefalinger, der vil blive præsenteret for de deltagende MEDudvalg.

Styregruppen foreslår, at der arbejdes videre med nedenstående indsatser:

- Kvalitet
 - fokusere på baglandet
 - struktureret mødeledelse
 - tydeliggøre dagsordenspunktets formål og
 - tydeliggøre formandskabets rolle
- Kommunikation

- øge bevidsthed / synlighed om MEDorganisationen gennem
 - kommunikation og
 - besøg på tværs af niveauer

Direktør Nis Kjær, Joblife, fremlægger på HovedMEDs møde, den overordnede rapport, som er vedhæftet i bilag.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

at resultaterne i den overordnede rapport og de foreslåede indsatser drøftes.

Beslutning

Niels Ågesen indledte kort punktet og gav herefter ordet til direktør Nis Schmidt fra Joblife, som kort præsenterede elementerne i analysen, som bygger på den samlede besvarelse af kortlægningen. Kortlægningen bestod af en kvantitativ og en kvalitativ analyse. Fra den kvantitative kortlægning (63 respondenter) pegede han på flg. udvalgte styrker og udfordringer:

Udvalgte styrker

- Vejle Kommune opleves som en god arbejdsplads.
- MEDorganisationen løfter den opgave, den skal.
- Fokus på de rigtige emner på dagsordenen.
- De rigtige mennesker der sidder i MEDorganisationen.

Udvalgte udfordringer (udsagn der scorer lavest)

- Samarbejdet på tværs.
- MEDudvalgets synlighed overfor kollegerne.
- Bede om hjælp fra andre udvalg på andre niveauer end dit eget.
- Gennemskue hvordan dagsordenspunkter bevæger sig ned igennem MEDsystemet.

Fra den kvalitative kortlægning (interviews af formandskaberne i de deltagende MEDudvalg) pegede han bl.a. på følgende udvalgte styrker og udfordringer:

Udvalgte styrker

- Generel effektiv mødeafvikling.
- Styr på strukturen med mødeindkaldelse, dagsorden, referat mv.
- Både ledere og medarbejdere er ambitiøse og vil gerne have mere udbytte af MEDorganisationen
- Der arbejdes på en fælles sag, og det kan ofte være svært at se, hvem der repræsenterer ledelsen, og hvem der repræsenterer medarbejderne.

Udvalgte udfordringer

- Dagsordenspunkter formuleres skarpere fx med succeskriterier: Hvad skal vi have ud af punktet, for at vi er lykkes?
- De fleste af emnerne der drøftes, er indenfor ledelsens arena. Hvis medarbejderne skal komme med kvalificerede input, feedback, seriøst modspil, skal de virkelig forberede sig grundigt. Det vil være tidskrævende.
- Medarbejdersiden præger stort set ikke dagsordenen og forholder sig udelukkende til de sager, lederne kommer med. De er mere reaktive end proaktive. Pointe: "Vi kan bidrage mere fra medarbejdersiden, så det bliver mere interessant for ledelsen.
- Formål, vision og udvalgenes succes er uklare, fx udtales "Det er godt med MEDbestemmelse, arbejde på tværs mv, men man bør i højere grad forholde sig til, hvad der skal komme ud af MEDbestemmelse og samarbejde på tværs. Hvis målet er klart, og der vises synlige resultater, så vil det virke motiverende".

Potentialer

Såvel spørgeskemaundersøgelsen som fokusgruppeinterviews viser, at der er en grundlæggende positiv holdning til MEDsystemet. Der er overordnet set en oplevelse af, at arbejdet i MEDsystemet giver muligheder for medarbejderinddragelse og positiv udvikling af kommunens arbejdspladser.

Det opleves også, at både ledere og medarbejdere er ambitiøse og ønsker et optimalt udbytte af arbejdet i MEDorganisationen. Ex på forslag som kan styrke arbejdet i MEDorganisationen yderligere:

- Der er et potentiale i, at medarbejderrepræsentanterne spiller en mere proaktiv rolle og præger dagsordenen.
- Der udtrykkes et ønske om et øget kendskab til MEDorganisationens andre niveauer.
- Synliggørelse af succeserne, gerne med konkrete sager hvor MEDorganisationen er lykkedes med at bidrage til en bedre løsning eller et bedre produkt.

Idéer og forslag

På baggrund af interviews og JobLifes observationer, er der fremkommet en række idéer og forslag, der kan bidrage til at indfri potentialet i at styrke MEDorganisationen, nedenfor et par udvalgte idéer og forslag fra JobLife:

- Alle møder afsluttes med en vurdering af, hvad der skal kommunikeres og adresseres til relevante aktører.
- For at øge kendskabet til andre niveauer af MEDorganisationen, kan der arrangere besøg på tværs og horisontalt.
- HovedMED holder informationsmøder via Teams.

Alt i alt viser analysen en velfungerende MEDorganisation med engagerede og ambitiøse medlemmer.

HovedMED drøftede resultaterne af analysen på baggrund af præsentationen og de to vedhæftede rapporter. I drøftelserne var der fokus på, at det at inddrage baglandet er en udfordring - hvordan bliver vi alle bedre til det? Manglende tid til at løfte arbejdet i MED og en kvalitetssikring af dagsordenen skal drøftes det rette sted. Formandskaberne har mulighed for at søge råd og vejledning i Koncern HR. Der skal være fokus på kommunikationen og sammenhængen mellem MEDniveauerne, tid og ressourcer og tydelighed i forhold til, hvad formålet af med de enkelte punkter på dagsordenen.

Bilag

Vejle Kommunes MEDorganisation 2023 - total

Analyse af samarbejdskulturen i Vejle kommunes MEDorganisation (002). NIKJ

Punkt 19: Orientering fra formand, næstformand, direktører og HR-chef

81.38.04-A00-1-24

Resumé

Niels Ågesen orienterer om

- besøget af kongeparret 22/8 2024, og
- besøg på 2 arbejdspladser.

Bo Uttrup orienterer om

- møde med borgmester Jens Ejner Christensen
- gå hjem møde med Ole Ryborg 27/5 2024, og
- gå hjem møde "Nul stjerner" 30/9 2024

Kristine Schou orienterer om

- status på projekt Delta - Øget effektivisering og automatisering i arbejdsgangen for ansættelse og brugerstyring (udsat fra mødet 22/2 2024), og
- anmodning om aktindsigt i resultaterne fra Trivselsmåling 2024 fra VAF.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Niels Ågesen orienterede om besøget af kongeparret 22/8 2024. Det endelige program offentliggøres senere. Derudover *orienterede Niels Ågesen* om, at han og Bo har været på besøg ved Søndermarkens Børnehave og Børne- & Familiecentret. Begge to meget interessante besøg, hvor vi fik et indblik i deres systematiske arbejde med vold og trusler.

Bo Uttrup havde meldt afbud, derfor blev orienteringen fra mødet med borgmester Jens Ejner Christensen udsat. *Niels Ågesen orienterede* om gå hjem mødet med Ole Ryborg 27/5 2024, hvor ca. 100 ansatte deltog. Derudover inviteres ansatte i Vejle Kommune til et gå hjem møde med værterne fra Tv-programmet "Nul stjerner" 30/9 2024.

Kristine Schou orienterede om status på projekt Delta - Øget effektivisering og automatisering i arbejdsgangen for ansættelse og brugerstyring, hvor status er, at fejl løbende er blevet løst. Det er en stor forandring, men brugerne har stille og roligt fundet sig til rette med Digital Ansættelse, selvom der stadig er områder, der ikke fungerer optimalt. Der er derfor stort fokus på videreudvikling af løsningen, som vi er i dialog med KMD om, fx bedre arbejdsgang for oprettelse af it-brugere, bedre overblik over opgaver i Digital Ansættelse og forbedring af funktionalitet i personalemappen i Rollebaseret Indgang.

Næste skridt i Delta-projektet er en kontinuerlig forbedring af funktionerne i Digital Ansættelse. Begynde at arbejde med tildeling af it-rettigheder igennem Delta, sådan at arbejdsgang forenkles, og vi bliver bedre til at have it-rettigheder på plads til første arbejdsdag. Forhåbning er, at vi inden udgangen af 2024 kan afprøve tildeling af it-rettigheder igennem Delta på udvalgte afdelinger. Derudover orienterede Kristine Schou om anmodningen fra VAF om aktindsigt i resultaterne fra Trivselsmåling 2024. Der er sendt ca. 7.500 sider til VAF inkl. kommentarerne, som vi er forpligtet til at udlevere. Alle ledere er informeret om aktindsigten. Hvorfor de har bedt om aktindsigt i samtlige resultater ved vi ikke, måske fordi de gerne vil have et baggrundsbibliotek, hvis de skulle få brug for et resultat fra en arbejdsplads. *Medarbejdersiden bemærkede*, at der igen stilles spørgsmål om anonymiteten i undersøgelsen, når kommentarer udleveres til VAF. Der faldt også en bemærkning om, at Trivselsmålingen af nogle opfattes som en lederevaluering, og at det er ærgerligt, hvis vi skal ændre koncept.

Herefter blev orienteringen taget til efterretning.

Punkt 20: Orientering om status på budgetlægningen 2025-2028

00.30.00-S00-8-23

Resumé

Som opstart på budgetlægningen 2025-2028 godkendte Økonomiudvalget 26. februar 2024 budgetstrategi, budgetprocedure og politisk tidsplan for budgetlægningen.

Sagsfremstilling

HovedMED blev på mødet 22. februar 2024 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 2025-2028.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

- at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Sarah Gaarde orienterede om status på budgetlægningen. Disse faktorer påvirker budgetlægningen:

- Økonomiaftalen 2025
- Regeringsgrundlag
- Udgiftspres
- Politiske ambitioner
- Vækst/demografi

Sikker økonomisk styring (balanceret vækst, Rekruttering og velfærd og Klima) - begrænsninger i budgetlægningen:

- Serviceramme
- Anlægsramme
- Skattefinansieret resultat
- Kommunens likviditet

Derudover *orienterede Sarah Gaarde* om Økonomiaftale 2025, som Regeringen og KL indgik 31/5 2024. Økonomiaftalen er en videreførelse af de seneste års aftalesystem vedr.:

- Skatteløft
- Serviceramme
- Anlægsramme
- Sanktioner
- Tilskud v/nedsat skat
- Kommunal omstilling
- Lånepulje
- Betinget bloktilskud

De økonomiske temaer i aftalen er Servicerammen, herunder administrationsudgifter, Anlægsramme og Midtvejsregulering 2024. Serviceramme løftes med 3,2 mia. kr. - for Vejle Kommunes vedkommende svarer det til ca. 65,6 mio. kr. i løft, herunder fremadrettede initiativer om administration. Anlægsrammen løftes med 1 mia. kr. - for Vejle Kommunes vedkommende svarer det til ca. 20,5 mio. kr.

Budgetprocessen er beskrevet i Budgetstrategi 2025-2032, som tidligere er sendt til HovedMED. Sarah Gaardes slides er vedhæftet referatet.

Efter en kort drøftelse blev orienteringen taget til efterretning.

Bilag

HovedMED 12.6.24_Status og økonomiaftale

Punkt 21: Drøftelse og godkendelse af retningslinje for beregning af jubilæumsanciennitet

81.15.03-A26-2-23

Resumé

Vejle Kommune udbetaler jubilæumsgratiale til medarbejdere, der har været ansat i 25, 40 og 50 år. Jubilæumsancienniteten beregnes på baggrund af medarbejderens samlede beskæftigelse uanset afbrydelser i ansættelsesforholdet. Det har dog betydning for beregningen af jubilæumsanciennitet, om medarbejderen er blevet overført til Vejle Kommune som følge af kommunalreformen. Det vurderes, at der er behov for at revidere og simplificere retningslinjen for beregning af jubilæumsanciennitet.

Retningslinjen blev godkendt i Direktionen 8. marts 2024, hvor de samtidigt besluttede, at HovedMED drøfter og beslutter implementeringsdatoen.

Sagsfremstilling

Ved 25, 40 og 50 års tjeneste modtager medarbejdere i Vejle Kommune et jubilæumsgratiale på 12.500 kr.

Beregningsmetoden medfører, at medarbejdere, der har flere ansættelsesperioder får medregnet hver periode ved fastlæggelse af jubilæumsdatoen. Medarbejdere, der er overført til Vejle Kommune som følge af kommunalreformen, fik overført den optjente jubilæumsanciennitet fra deres kommune m.fl. opgjort pr. 31. december 2006.

Det afgørende er derfor ikke, om medarbejderen har haft en afbrydelse i ansættelsen, men hvornår medarbejderen har haft en afbrydelse i ansættelsen. Det er derfor vilkårligt, om medarbejdere har fået overført den optjente jubilæumsanciennitet fra før kommunalreformen.

Beregningsmetoden er derudover en stor administrativ opgave, idet al beskæftigelse som månedslønnet skal lægges sammen, og det skal undersøges, om medarbejderen er blevet overført til Vejle Kommune som følge af kommunalreformen.

Det vurderes, at der er behov for at simplificere beregningsmetoden, så medarbejdere behandles ens og den administrative opgave lettes.

På baggrund af ovenstående og med afbureaukratiseringsdagsordenen for øje, anbefales det, at jubilæumsgratiale udbetales ved 25, 40 og 50 års ansættelse, når der er tale om uafbrudt beskæftigelse i Vejle Kommune gældende fra 1. august 2024.

Retningslinjen blev godkendt i Direktionen 8. marts 2024, hvor de samtidigt besluttede, at HovedMED drøfter og beslutter implementeringsdatoen.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

at retningslinje for beregning af jubilæumsanciennitet godkendes.

at HovedMED beslutter implementeringsdatoen.

Beslutning

Kristine Schou redegjorde for sagens indhold, som er en ændret praksis i forhold til beregningen af jubilæumsanciennitet. Fremadrettet beregnes den på baggrund af kontinuerlig ansættelse. Træder i kraft 1/8 2024 for nyansatte.

Medarbejdersiden bemærkede, om man kunne ændre praksis, så man ikke udelukkende fejrer 25, 40 og 50-års jubilæer, men og markerer fx 5 og 10 års ansættelser, for at gøre det attraktivt at blive længere i sit job.

Kristine Schou svarede, at sagen udelukkende handler om beregningspraksis, der er ikke fokus på antal år, man har været ansat.

Ledersiden spurgte ind til, om de tænker et pengebeløb ved fx 5 og 10 års ansættelser - eller?

Medarbejdersiden svarede ikke nødvendigvis, blot et eller andet, som markerer ansættelsen. Lederen kunne være initiativtager på markeringen.

Efter drøftelsen blev retningslinjen godkendt med ikrafttræden 1/8 2024.

Bilag

Notat om beregning af jubilæumsanciennitet

Punkt 22: Orientering og drøftelse af registrering af arbejdstid

81.10.00-P21-1-24

Resumé

Fra 1. juli 2024 er Vejle Kommune som arbejdsgiver forpligtet til at stille et objektivt, pålideligt og tilgængeligt arbejdstidsregistreringssystem til rådighed for medarbejderne.

Formålet med loven er at sikre overholdelse af gældende regler om daglig og ugentlig hviletid og maksimal ugentlig arbejdstid.

Der gives en kort orientering om status på implementering af de nye regler, herunder direktionens valg af registreringssystem til de medarbejdere, der ikke allerede registrerer deres arbejdstid samt hvem der undtages fra tidsregistrering.

Forslag til administrative retningslinjer for registrering af arbejdstid lægges op til drøftelse i HovedMED.

Sagsfremstilling

Medarbejdere skal fra 1. juli 2024 registrere den daglige længde af deres arbejdstid. Det er et krav, at der stilles et objektivt, pålideligt og tilgængeligt system til rådighed for medarbejderne.

Nogle medarbejders arbejdstid registreres allerede via fx et vagtplanlægningssystem, men for mange medarbejdere vil registreringen være ny.

Kravet om registrering af arbejdstid ændrer ikke på regler om løn og andre vilkår i overenskomster, arbejdstidsregler mv. Hensigten med reglerne er tilsvarende ikke at ændre på den nuværende tillid og fleksibilitet mellem ledere og medarbejdere.

Systemvalg

Koncern HR anbefaler en minimumsimplicitering. Det betyder, at alle systemer der allerede er i Vejle Kommune er blevet gennemgået med systemejerne med henblik på at afdække, hvorvidt systemerne fortsat kan anvendes.

Det er forventningen, at arbejdspladserne i vidt omfang kan anvende de systemer, der allerede bruges til vagtplanlægning og/eller tidsregistrering i dag, måske med enkelte justeringer i samarbejde med udbyderen.

For den gruppe af medarbejdere, der ikke omfattes af et tidsregistreringssystem allerede, skal der findes en løsning. Dette kunne være i form af et nyt tidsregistreringssystem.

Direktionen har besluttet, at Koncern HR finder og implementerer den bedste løsning for Vejle Kommune.

Hvem skal ikke registrere arbejdstid?

Alle medarbejdere skal registrere deres arbejdstid.

Nogle kan undtages på baggrund af en konkret og individuel vurdering af det enkelte ansættelsesforhold, hvis vedkommende ikke er omfattet af reglerne om maksimal ugentlig arbejdstid og reglerne om hviletid.

En medarbejder kan undtages, hvis

- 1) længden af den daglige arbejdstid ikke kan måles eller fastlægges på forhånd, eller medarbejderen selv kan tilrettelægge arbejdstiden, og
- 2) medarbejderen kan træffe selvstændige beslutninger, eller medarbejderen har ledelsesmæssige funktioner.

Undtagelsen kan ikke fortolkes bredt eller gælde en hel kategori af medarbejdere.

Direktionen har besluttet, at alle ledere i Vejle Kommune undtages fra reglerne om registrering af arbejdstid i det omfang ansættelsesforholdet opfylder betingelserne for dette. Koncern HR vurderer ikke, at der med det nuværende fortolkningsbidrag kan undtages yderligere medarbejdere.

Dem der undtages fra registrering af arbejdstid, skal have et tillæg herom til ansættelsesbrevet.

Administrative retningslinjer for registrering af arbejdstid

Med indførelsen af ovenstående regler, vil der fra 1. juli 2024 være en pligt til at registrere arbejdstiden. Denne pligt vil påhvile medarbejderen, hvis arbejdstiden ikke allerede registreres fx i forbindelse med vagtplanlægning mv.

Det anbefales derfor, at der udarbejdes overordnede retningslinjer for registrering af arbejdstid, så der er gennemsigtighed i forhold til Vejle Kommunes forventninger til medarbejderne i så henseende. Derudover skal de understøtte, at lederen kan gøre ansættelsesretlige sanktioner gældende over for medarbejdere, der ikke overholder pligten til at registrere arbejdstiden.

Retningslinjerne skal også være med til at understrege, at der ikke er foretaget ændringer i forhold til den hidtidige tillid og fleksibilitet.

Koncern HR anbefaler, at retningslinjerne er enkelte, og at eventuelle yderligere retningslinjer for tidsregistrering fastsættes af lederen eller drøftes på arbejdspladsen.

Udkast til retningslinjerne er vedlagt som bilag.

Oparbejdede timer indtil 1. juli 2024

Direktionen har besluttet, at oparbejdede timer alene kan overføres i forbindelse med indførelse af registrering af arbejdstid 1. juli 2024, hvis der foreligger en skriftlig aftale med nærmeste leder.

Dette gælder ikke for de medarbejdere der allerede er omfattet af et system der kører videre, og hvor man er midt i en normperiode.

Kontrol

De nye regler om registrering af arbejdstid pålægger arbejdsgivere at registrere medarbejderes arbejdstid for at sikre overholdelse af regler om hviletid og maksimal ugentlig arbejdstid. Det betyder, at det vil være en forudsætning for at leve op til formålet med reglerne, at lederen løbende kigger på de registrerede oplysninger om medarbejdernes arbejdstid. Dette kan for medarbejdere, der ikke er vant til at arbejdstids- registrere opleves som en kontrol.

Kommunen skal senest 6 uger forud for iværksættelse af nye kontrolforanstaltninger informere medarbejderne herom, jf. Aftale om kontrolforanstaltninger mellem KL og Forhandlingsfællesskabets § 4.

Ved kontrollerne vil lederne kigge på medarbejdernes arbejdstid og overholdelse af reglerne om hviletid.

Oplysningerne opbevares i det tidsregistreringssystem, som hver enkelt arbejdsplads anvender og skal opbevares i minimum 5 år efter en 4 måneders periode.

Kommunikation

Koncern HR forbereder et virtuelt møde for ledere den 20. juni. I den forbindelse vil de nye regler blive gennemgået, herunder hvad der som følge af de nye regler er medarbejderens og lederens pligter.

Herudover vil Koncern HR informere bredt til både ledere og medarbejdere på VKintra.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

at orienteringen tages til efterretning, og at retningslinjer for registrering af arbejdstid godkendes.

Beslutning

Kristine Schou redegjorde for baggrunden for sagen. Formålet med loven er at sikre overholdelse af gældende regler om daglig og ugentlig hviletid og maksimal ugentlig arbejdstid. En stor del af vores ansatte registrerer i forvejen deres arbejdstid via de systemer, der allerede bruges til vagtplanlægning og/eller tidsregistrering i dag. Til den resterende del af de ansatte er det blevet besluttet at investere i en KMD-app, som er understøttet af Rollebaseret indgang, som ansatte i forvejen bruger til at indberette fx ferie og sygdom. Ved kontrollerne vil lederne kigge på medarbejderens arbejdstid og overholdelse af reglerne om hviletid.

Da kommunen senest 6 uger forud for iværksættelse af nye kontrolforanstaltninger skal informere medarbejderne, træder retningslinjerne i kraft pr. 1/8 2024. Vi håber ligeledes, at KMD-app vil være klar samme dato, dette er dog endnu ikke helt på plads.

Medarbejdersiden spurgte ind til oparbejdede timer indtil 1/7 2024. *Kristine Schou svarede*, at direktionen har besluttet, at oparbejdede timer alene kan overføres i forbindelse med indførelse af registrering af arbejdstid 1/7 2024, hvis der foreligger en skriftlig aftale med nærmeste leder.

Kristine Schou oplyste desuden, at alle ledere fritages for tidsregistrering. Det er medarbejderen selv som skal tidsregistrere i dagligdagen, men det er lederen, der har ansvaret for, at det sker.

Medarbejdersiden spurgte ind til om det hænger sammen med Flexaftalen på det administrative område? *Kristine Schou svarede*, at det ikke hænger sammen.

Sarah Gaarde pointerede, at det er vigtigt at den gode dialog om fleksibilitet i arbejdet skal fortsætte. *Sofie Plenge supplerede* med, at man i Kultur & Sundhed fortsætter på samme vilkår som i dag.

Medarbejdersiden spurgte ind til, om aftalen om tidligere opsparede timer skal lægges i personalemappen, og om der er ansættelsesretlige konsekvenser, hvis medarbejdere ikke får tidsregistreret?

Kristine Schou svarede, at Arbejdstilsynet i fremtiden vil have fokus på, om arbejdspladserne overholder den nye lovgivning. Herudover skal aftale om tidligere opsparede timer lægges i personalemappen. Aftalen kan indgås via mail. Ja, det kan i yderste konsekvens for ansættelsesretlige konsekvenser, hvis man som medarbejder ikke får tidsregistreret, men man vil altid starte nederst på sanktionsstigen i denne sammenhæng. *Kristine Schous slides er vedhæftet referatet.*

Efter drøftelsen blev retningslinjer for registrering af arbejdstid godkendt.

Bilag

Slides Registrering af arbejdstid HovedMED 12. juni 2024

Administrative retningslinjer for registrering af arbejdstid

Punkt 23: Orientering fra arbejdsgruppen vedr. lokale AKUT-midler OK21

81.38.04-A00-2-21

Resumé

AKUT-arbejdsgruppen har 10/4 2024 godkendt regnskabet for anvendelse af lokale AKUT-midler, som var afsat i forbindelse med OK21. Midlerne er brugt til formålet, som var lokale aktiviteter for tillidsrepræsentanter i Vejle Kommune. På mødet vil en repræsentant fra arbejdsgruppen gennemgå regnskabet.

Sagsfremstilling

AKUT-arbejdsgruppen, som består af Bo Utrup, Dorthe Horn Christensen, Lars Søtoft Buur Holmboe og Kristine Schou har 10/4 2024 godkendt regnskabet for anvendelse af lokale AKUT-midler, som var afsat i OK21 perioden. På mødet vil en repræsentant fra arbejdsgruppen gennemgå regnskabet.

Vejle Kommune er forpligtet til at indsende regnskabsblanket vedr. anvendelsen af midlerne til KL og Forhandlingsfællesskabet. Blanketten underskrives af formand og næstformand i HovedMED. Denne er underskrevet og sendt til parterne inden tidsfristen, som var 1/5 2024.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Dorthe Horn Christensen gennemgik regnskabet for AKUT-midler i O'21 perioden. Der har i alt været ca. 590.000 kr. til rådighed i de 3 år. Midlerne er brugt på TR-dag, TRIO-konference, Analyse af MEDorganisationen og til 2-dages kurset TR med Vilje.

Efter gennemgangen blev orienteringen taget til efterretning.

Punkt 24: Orientering om tildeling af midler til opfølgning på Trivselsmåling 2024

81.00.00-P05-1-23

Resumé

Styregruppen for Trivselsmåling 2024, som er nedsat af HovedMED, har fordelt midlerne til opfølgning på Trivselsmåling 2024. Der var 28 ansøgninger, 25 af disse har fået andel i midlerne. Der er reserveret et mindre beløb, hvis der skulle komme flere ansøgninger. Disse tager Styregruppen stilling til inden sommerferien. Alle FagMED, der har søgt, har fået andel i midlerne. Der var ingen ansøgninger fra FagMED Økonomi, FagMED Kultur & Borgerservice, FagMED Sundhed, LokalMED Myndighed, LokalMED Velfærdsstaben, MEDpersonalemøde Kompetencecenter Velfærd og kommunaldirektørens stabe. I sagen beskrives kort øvrige tiltag, der understøtter opfølgningen, som Koncern HR har iværksat. Kristine Schou orienterer om tildelingen midlerne.

På mødet bedes medlemmer i FagMED orientere om hovedpointerne fra deres drøftelser om opfølgning på Trivselsmålingen.

Sagsfremstilling

FagMED, LokalMED Myndighed, LokalMED Velfærdsstaben, MEDpersonalemøde Kompetencecenter Velfærd og Kommunaldirektørens stabe skal sikre, at der bliver fulgt op på alle arbejdspladser. Der skal udarbejdes en APV-handleplan på alle arbejdspladser, da spørgerammen er udviklet, så den udgør den lovpligtige psykiske APV, da spørgerammen bl.a. også indeholder spørgsmål om sygefravær og krænkende handlinger, fx vold, trusler og mobning.

Til at understøtte arbejdet med opfølgningen på arbejdspladserne, har Økonomiudvalget afsat 0.5 mio. kr. til formålet, ligesom nogle af de overførte midler fra 2023, fra projekt "Det vi er fælles om", er tilført opfølgingspuljen. Alle midler er fordelt, dog er der reserveret et mindre beløb, hvis der skulle komme flere ansøgninger. Disse tager Styregruppen stilling til inden sommerferien.

Styregruppen har fordelt opfølgningsmidlerne ud fra flg. kriterier, som blev godkendt på mødet i HovedMED 29/11 2023:

- 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.

Ved prioriteringen og fordelingen af midlerne er der ikke ydet tilskud til ophold og forplejning.

Kristine Schou orienterer om tildelingen af midlerne på mødet, ligesom medlemmer i FagMED bedes orientere om hovedpointerne fra deres drøftelser om opfølgning på Trivselsmålingen.

Øvrige tiltag, der understøtter opfølgningen

Koncern HR har lavet en film, afholdt et webinar og udarbejdet en række procesmaterialer til opfølgningen. Alle materialer ligger på Intra under MED og Arbejds miljø. Derudover understøtter HR-partnerne alle ledere, som har brug for rådgivning, sparring og proceshjælp.

Der er ligeledes udbudt en række workshops med temaerne:

- Handleplaner i SafetyNet
- Krænkende handlinger
- Vold og trusler
- Konflikter og retfærdighed
- Psykologisk tryghed og et godt arbejdsmiljø
- Kollegial psykisk førstehjælp - KLIPS og
- Hjernepauser

Målgruppen er ledere og tillidsvalgte. Det er gratis at deltage i de udbudte workshops, da de finansieres af de overskydende midler fra "Det vi er fælles om puljen", som blev overført fra 2023 til opfølgning på Trivselsmålingen.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

at orienteringen om tildelingen af opfølgningsmidlerne tages til efterretning.

at orienteringen fra medlemmerne fra FagMED tages til orientering.

Beslutning

Kristine Schou gennemgik oversigten over indkomne ansøgninger. Som beskrevet i sagen har 25 af de 28 ansøgninger fået tildelt midler. Styregruppen afsatte et mindre beløb til ansøgninger, som måtte komme efter ansøgningsfristen, som var i april måned. Der er indkommet to ansøgninger, som Styregruppen tager stilling til inden sommerferien.

Efter gennemgangen blev orienteringen taget til efterretning.

Punkt 25: Drøftelse af oplæg til central sygefraværsindsats "Fælles om trivsel og et godt arbejdsmiljø – mod til forandring"

81.38.04-A00-1-24

Resumé

Ved den årlige arbejdsmiljødrøftelse i HovedMED 22/2 2024 blev det besluttet, at en af hovedindsatserne er at reducere antallet af sygefraværstimer. Koncern HR har derfor udviklet en strategisk sygefraværsindsats på tværs af kommunen. Koncern HR foreslår, at projektet organiseres via en styregruppe, som HovedMED bedes udpege medlemmer til.

Louise Baad fra Koncern HR præsenterer oplæg til den samlede sygefraværsindsats, med særlig fokus på "Kompetenceudviklingsforløbet for AM-/TRIOgrupper", herunder finansiering af forløbet.

Sagsfremstilling

"Sygdom er en privatsag, men fravær er en fælles sag". Sådan er det fortsat, men hvordan vi arbejder sammen om at sænke sygefraværet og øge trivslen, er omdrejningspunktet for den indsats, som Koncern HR har udviklet.

Koncern HR vil, med Vejle med vilje og Vores attraktive arbejdsplads som ramme, understøtte ledere og tillidsvalgte i at udarbejde lokale løsninger. Sygefraværsindsatsen er videns- og erfaringsbaseret og har udgangspunkt i de opgaver, der løses på arbejdspladserne.

Titel på sygefraværsindsatsen er "Fælles om trivsel og et godt arbejdsmiljø – mod til forandring". Aktiviteterne er:

- Kompetenceudvikling af AM-/TRIOgrupper i iværksættelse af lokale forebyggende indsatser.
- Understøtte ledere og tillidsvalgte til fokuseret forebyggelse af arbejdsmiljøudfordringer.
- Kompetenceudvikling af ledere i forebyggelse og håndtering af sygefravær.
- Få retningslinjerne til at leve – et rådgivnings-/sparringsmøde. Ledelses- og MEDunderstøttelse på alle niveauer.
- Fortsat samarbejde med jobcentrene – tidlig indsats med jobcentrene.
- Udvikling af Vkintra med materialer omkring sygefravær.
- Kommunikationsmaterialer til ledere, tillidsvalgte og medarbejdere.
- Forankring af Koncernfælles fraværs-/nærværs data.

Det er indsatser, der initierer til, at der bliver udviklet lokale løsninger gennem medarbejder- og lederdrevne initiativer på baggrund af arbejdspladsens egne data.

For at forankre den strategiske indsats i Vejle Kommune foreslår Koncern HR, at der nedsættes en styregruppe under HovedMED. HovedMED bedes drøfte forslaget om en styregruppe med bred repræsentation af direktion, fagchef og medarbejderrepræsentation.

Aktiviteterne koordineres af Koncern HR gennem samarbejder på tværs af forvaltningerne.

Finansiering af indsatsen "Kompetenceudviklingsforløb for AM-/TRIOgrupper"

AKUT-arbejdsgruppen har på sit møde 10/4 2024 bl.a. drøftet anvendelsen af lokale OK24-midler. De besluttede at afsætte 100.000 kr. af midlerne til et kompetenceudviklingsforløb for ledere og tillidsvalgte, som er en af aktiviteterne i sygefraværsindsatsen. Formålet med forløbet er at klæde ledere og tillidsvalgte på til arbejdet med at nedbringe sygefraværet på arbejdspladserne. AKUT-arbejdsgruppen drøftede yderligere finansiering af forløbet, så alle interesserede arbejdspladser har mulighed for at deltage i et forløb. Derfor beder AKUT-arbejdsgruppen HovedMED om at drøfte, hvorvidt de vil afsætte et tilsvarende beløb til kompetenceudviklingsforløbet. AKUT-arbejdsgruppen består af Bo Uttrup, Dorthe Horn Christensen, Lars Søtoft Buur Holmboe og Kristine Schou.

På mødet vil Louise Baad fra Koncern HR præsentere oplæg til "Fælles om trivsel og et godt arbejdsmiljø – mod til forandring", med særlig fokus på kompetenceudviklingsforløbet for AM- og TRIOgrupper, herunder økonomien.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

at HovedMED udpeger en styregruppe til sygefraværsindsatsen "Fælles om trivsel og et godt arbejdsmiljø – mod til forandring" med repræsentation af en direktør, en fagchef og HR-chefen samt 3 medarbejderrepræsentanter.

at HovedMED drøfter, hvorvidt de vil afsætte 100.000 kr. af HovedMEDpuljen til medfinansiering af kompetenceudviklingsforløbet for AM- og TRIOgrupper.

Beslutning

Niels Ågesen indledte, hvorefter han gav ordet til Louise Baad fra Koncern HR.

Louise Baad præsenterede den centrale sygefraværsindsats "Fælles om trivsel og et godt arbejdsmiljø - mod til forandring" med særlig fokus på en af aktiviteterne, som er et kompetenceudviklingsforløb for TRIO-grupper. Det er altafgørende, at deltagelse er gratis for TRIO-grupperne, derfor har arbejdsgruppen til udmøntning af AKUT-midler O24 afsat 100.000 kr. til aktiviteten. Det samme beløb beder Koncern HR HovedMED om at afsætte.

Medarbejdersiden bemærkede, at sygdom er en privatsag. *Ledersiden svarede*, at det er de enige i, dog er fravær lederens ansvar, derfor er det vigtigt, at vi får fokus på sygefraværet. Det er vigtigt, at ledere klædes på til at afholde fraværssamtaler, og at hele TRIO-gruppen klædes bedre på til at bruge data aktivt i både håndtering og forebyggelse af sygefravær.

Medarbejdersiden spurgte ind til evaluering af eksisterende tiltag? *Louise Baad svarede*, at Corona satte en stopper for evalueringen. STAR's erfaringer med sygefravær indgår aktivt i projektet.

Ledersiden supplerede med, at aktiviteten for TRIO-grupper bl.a. skal være med til at kvalificere drøftelsen af sygefraværet i TRIO-gruppen, og at aktiviteten er en af en række aktiviteter, som er beskrevet i sagen. Det er vigtigt, at vi i fællesskab lyser på udfordringen med det stigende sygefravær.

Medarbejdersiden bemærkede, at Parternes Uddannelsesfællesskab (PUF) udbyder et kursus i Psykisk Arbejdsmiljø for TRIO-grupper. *Ledersiden svarede*, at dette kursus udbyder vi allerede i Vejle Kommune, hvor vi hjemtager et hold. Vi har pt. afholdt 2. Derudover har vi et lederudviklingsforløb i Ledelse af psykisk arbejdsmiljø, hvor vi pt. har afholdt 2 hold.

Til styregruppen har medarbejdersiden udpeget Irene Lauritzen, Anita Terp og Marlene Ib. Kristine Schou vender tilbage med direktionens repræsentant i styregruppen. Når direktøren er på plads, suppleres styregruppen med en fagchef. Louise Baads slides er vedhæftet referatet.

HovedMED besluttede efter drøftelsen, at de gerne vil støtte aktiviteten for TRIO-grupper med 100.000 kr., så projektet nu har et budget på samlet 200.000 kr.

Bilag

Til referat_HovedMED_11062024_Fælles om trivsel og et godt arbejdsmiljø

Punkt 26: Orientering om brugen af kunstig intelligens til automatisering af referatskrivning

81.38.04-A00-1-24

Resumé

Vejle Kommune har sat et nyt projekt i gang, hvor brugen af kunstig intelligens til automatisering af referatskrivning testes. Projektet involverer flere kommuner og ATP. Løsningen vil blive testet på interne og eksterne møder. I Vejle vil testen ske på afdelingsmøder og ved sygefraværssamtaler. På mødet vil Anne Dyrberg fra Digitalisering & IT, orientere om projektet.

Sagsfremstilling

I Vejle Kommune er der sat et nyt projekt i gang, hvor det testes, hvordan kunstig intelligens kan hjælpe medarbejderne med at udarbejde referater fra møder og samtaler.

Formålet med projektet er at udvikle en løsning baseret på generativ AI og store sprogmodeller, som kan understøtte medarbejderne i at udarbejde referater. Løsningen skal kunne håndtere møder med borgere og samarbejdspartnere, samt interne møder, hvor der er behov for referater og dokumentation. Når skrivningen af referaterne automatiseres, vil det give mulighed for at medarbejderen i højere grad kan koncentrere sig om samtalen, frem for at skulle sikre noter til referatet.

Projektet er et samarbejde mellem flere kommuner og organisationer, herunder Roskilde, Gladsaxe, Aarhus, Sønderborg, Syddjurs og ATP. I projektet vil brugen af løsningen blive testet på forskellige typer af referater blandt andet møder med borgere og telefonomøder

I Vejle Kommune har vi udvalgt to specifikke områder, vi gerne vil teste løsningen på. Det første område er brugen af løsningen til referatskrivning til afdelings- og afsnitsmøder, her vil testen ske i Teknik & Miljø. Det andet område er test af løsningen på sygefraværssamtaler, her vil testen ske i Velfærdsforvaltningen og i Børn & Unge. På begge områder er der indsamlet anonymiserede referater, som skal danne udgangspunkt for udviklingen af løsningen.

I den indledende fase af projektet vil der være et særligt fokus på at sikre, at vi opfylder alle krav i forhold til informationssikkerhed og GDPR. Dette er essentielt for at kunne garantere sikkerheden og fortroligheden af de data, som håndteres af AI-servicen.

Projektet løber gennem hele 2024. Herefter vil projektet blive evalueret og det vil blive vurderet om løsningen er klar til at blive implementeret bredt i organisationen.

Anne Dyrberg fra Digitalisering & IT, vil på mødet orientere om projektet.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Niels Ågesen indledte kort punktet og gav herefter ordet til Anne Dyrberg fra Digitalisering & IT.

Anne Dyrberg orienterede om Vejle Kommunes deltagelse i et projekt, hvor Vejle Kommune er med til at teste og udvikle brugen af kunstig intelligens til automatisering af referatskrivning. Løsningen bliver testet på interne og eksterne møder i Børn- & Unge, Velfærd og i Teknik & Miljø.

Medarbejdersiden pointerede, at det er vigtigt, at der oplyses om, at man oplyser alle parter om, at man bruger kunstig intelligens til referatskrivningen, så alle er trykke ved brugen, fx i fraværssamtaler.

Ledersiden svarede, at vi er digitale moden til videreudviklingen i brugen af kunstig intelligens, og er helt enige i, at alle skal informeres ved mødets start. Har en forventning om, at referatet kan blive mere objektiv. Det er vigtigt at understrege, at det er afsender af referatet, som har ansvaret for indholdet, det betyder, at det altid skal kvalitetssikres inden udsendelse. Anne Dyrbergs slides er vedhæftet referatet.

Efter drøftelsen blev orienteringen taget til efterretning.

Bilag

Roboref HovedMED juni 2024

Punkt 27: Orientering om Grøn Kommune – fælles klimahandlingsplan for Vejle Kommune som virksomhed

81.38.04-A00-1-24

Resumé

Byrådet har godkendt Grøn Kommune - klimahandlingsplan for Vejle Kommune som virksomhed. Michael Slot vil på mødet orientere HovedMED om indholdet og implementeringsprocessen.

Sagsfremstilling

Vejle Kommune vedtog en DK2020 klimaplan i 2020, og alle fagudvalg vedtog i 2021 klimahandlingsplaner for eget fagområde. Denne klimahandlingsplan fastsætter indsatser og mål for alle forvaltninger og fokuserer på kommunens egne, interne drift og forbrug af varer og ydelser. Målet er at motivere til grøn omstilling og vise kommunens initiativ. Planen indeholder en række mål samt indsatser for 2024 og 2025 og er vedlagt som bilag 1.

Fælles indsatser

De fælles indsatser varetages centralt og handler om den samlede bygningsmasse, vores forbrug, indkøb og it og beslutningen om en grøn transportpolitik.

1. Bygninger

Med udgangspunkt i Strategi for Bæredygtigt Byggeri handler indsatsen for bygninger om at opnå en økonomisk effektiv og bæredygtig bygningsmasse. Der er fokus på optimeret brug af m², energistyring og -optimering.

2. Forbrug, indkøb og IT

Der arbejdes på at reducere kommunens klimaaftryk gennem målsætninger, monitorering og forbedret beslutningsstøtte. Klimaaftrykket fra kommunens indkøb skal reduceres via gennemgang af varesortiment, fokus på leveringsfrekvenser og undervisningsforløb, workshops og konkretisering af udledningsdata. IT-afdelingen arbejder på levetidsforlængelse af IT-udstyr og energioptimering.

3. Grøn transportpolitik

HovedMEDs politik "Fælles om grøn mobilitet – Transportpolitik for os, der er ansat i Vejle Kommune" udgør denne indsats og er vedlagt som bilag 2.

Indsatser for alle

Både DK2020 klimaplanen fra 2020 og denne fælles klimahandlingsplan sætter mål for kommunens drift. Målene gælder for alle, men implementeres individuelt i hver forvaltning og afdeling.

Mål der gælder for ALLE, er følgende:

1. Klimabevidsthed

Klima og bæredygtighed er integreret i hverdagen i alle Vejle Kommunes institutioner og administrationsenheder. (Mål i DK2020 klimaplanen).

2. Klimatilpasning

Alle kommunale bygninger er klimatilpasset mht. til oversvømmelser. Alle kommunale udearealer er tilpasset ift. hedebløgger. (Mål i DK2020 klimaplanen og henstilling i Klimatilpasningsplan fra 2022).

3. Forbrug

Kommunens samlede forbrug er reduceret med 40 % ift. 2022. (Nyt, ambitiøst mål)

Der er seks delmål under forbrug:

a) Indkøb og ressourcer: Alle medarbejdere har fokus på at minimere affald, genbruge, genanvende, have et lavt ressourceforbrug og sortere rigtigt. (Justeret ift. mål i DK2020 klimaplanen).

b) Events og møder: Alle møder og events afholdes med udgangspunkt i de grønne guidelines fra Kultur & Sundhed. (Nyt mål).

c) Kost og madspild: Madspild og CO2-udledning fra kosten i offentlige institutioner og kantiner er reduceret med 50 % ift. 2022. (Justeret ift. mål i DK2020 klimaplanen).

d) Grøn transport: Al kommunal kørsel foretages på el eller andet fossilfrit brændstof, også personbefordring, skolebuskørsel, varebiler og på Materielgården. (Justeret ift. mål i DK2020 klimaplanen).

e) Energirigtig adfærd: Fastholde energikrisens energirigtige vaner. (Nyt mål).

f) Dialog med leverandører: Der indbydes til dialog og søges rådgivning om produkter og varers klimaaftryk hos leverandører, også på indkøb der foretages udenfor indkøbsaftalerne. (Nyt mål).

Implementering

En arbejdsgruppe udarbejder implementeringsmateriale, og Klimanetværket, med ca. 40 deltagere på tværs af kommunen spiller sammen med de lokale MEDudvalg en central rolle i den lokale implementering. Materialet forventes klar til august 2024.

Klima og resiliensvurdering

Der er behov for fokus og tempo på klimaindsatserne internt i Vejle Kommune for at nå klimaplanens mål for kommunen som virksomhed. En fælles klimahandlingsplan kan hjælpe med dette ved at konkretisere opgaver og ansvar.

Michael Slot vil på mødet orientere HovedMED om indholdet og implementeringsprocessen.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Udsat til næste møde.

Bilag

Fælles om grøn transport - delpolitik godkendt i HovedMED feb 2024pdf

240412_Fælles_Klimahandlingsplan

Punkt 28: Godkendelse af ændringer i MEDstrukturen

81.38.04-A00-1-24

Resumé

Der er tre ændringer i MEDstrukturen. En i Kultur & Sundhed i og to i Børn & Unge.

HovedMED bedes drøfte ændringerne, som er beskrevet i sagen.

Sagsfremstilling

Kultur & Sundhed

Efter en grundig dialog i LokalMED Kultur, Staben og Idræt, Event og Fællesskaber er der enighed om at foreslå flg. ændringer, så MEDstrukturen følger ledelsesstrukturen. Afdelingerne (leder- og medarbejderside i fællesskab) indstiller, at begge LokalMED sammensættes med 1 leder, 1 medarbejderrepræsentant og 1 AMR. Afdelingerne anerkender MEDaftalens ordlyd, og at den formelle fordeling hedder 1 leder, 2 medarbejderrepræsentanter og 1 AMR, og vil naturligvis efterkomme det, hvis det er HovedMEDs beslutning. Både medarbejder- og ledersiden mener dog, at det vil være uhensigtsmæssigt og unødvendigt med blik for afdelingernes størrelse. De foreslår derfor følgende ændringer pr. 1/6 2024:

1. Nedlæggelse af LokalMED Kultur, Staben og Idræt, Event og fællesskaber
2. Nedlæggelse af MEDpersonalemøde Stadion og Hal
3. Oprettelse af LokalMED Staben med flg. sammensætning 1L / 1M / 1AMR. Personalesammensætningen er valgruppe A: 9, valgruppe B: 10,03 og valgruppe C: 1, og
4. Oprettelse af LokalMED Idræt, Event og Fællesskaber, som også dækker Stadion og Hal. De ønsker flg. sammensætning 1L / 1M / 1AMR. Personalesammensætningen er valgruppe A: 6,54, valgruppe B: 17,1 og valgruppe C: 5,73.

Børn & Unge

Ung Vejle

Ungdomsskolen, 3 sociale klubber og SSP er fusioneret og blevet til en enhed. Det betyder derfor, at MEDstrukturen skal tilpasses med flg. ændringer pr. 1/8 2024:

1. Nedlæggelse af LokalMED Ungdomsskolen
2. Nedlæggelse af LokalMED 3 sociale klubber
3. Nedlæggelse af MEDpersonalemøder SSP, og
4. Oprettelse af nyt LokalMED Ung Vejle, som dækker Ungdomsskolen, 3 sociale klubber og SSP med sammensætningen 3L / 3M (TR Uddannelsesforbundet og TR BUPL samt en fra valggruppe B) / 1AMR. Personalesammensætningen er 1 i valggruppe A, 7,33 i valggruppe B samt 40,32 i valggruppe C.

Kollerup Skole

På grund af faldende elevtal og dermed færre antal ansatte, ønsker Kollerup Skole at overgå til MEDpersonalemøder fra 1/8 2024. De er pt. 11,98 antal ansatte fordelt på lærere, pædagoger og en teknisk serviceleder.

HovedMED bedes drøfte og godkende ændringerne.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

at HovedMED godkender flg. ændringer i Kultur & Sundhed pr. 1/6 2024:

- nedlæggelse af LokalMED Kultur, Staben, Idræt og Event
- nedlæggelse af MEDpersonalemøde Stadion og hal
- oprettelse af nyt LokalMED Staben med sammensætningen 1L / 1M / 1AMR, og
- oprettelse af nyt LokalMED Idræt, Event og Fællesskaber med sammensætningen 1L / 1 M / 1 AMR, som også dækker Stadion og hal.

at HovedMED godkender flg. ændringer i Børn & Unge pr. 1/8 2024:

- LokalMED Ungdomsskolen nedlægges
- LokalMED 3 sociale klubber nedlægges
- MEDpersonalemøde SSP nedlægges
- oprettelse af nyt LokalMED Ung Vejle, som dækker Ungdomsskolen, 3 sociale klubber og SSP med sammensætningen 3L / 3M / 1AMR.
- Kollerup Skole ændrer fra LokalMED til MEDpersonalemøder.

Beslutning

Kultur & Sundheds forslag om to nye LokalMED med sammensætningen 1L / 1M / 1AMR blev ikke godkendt, da den aftalte fordelingsnøgle fastlagt i MEDaftalen ikke overholdes. Sendes derfor retur til forvaltningen.

Ung Vejles forslag om nyt LokalMED Vejle blev heller ikke godkendt, da fordelingsnøglen angiver størrelsen af et MEDudvalg med flere end 41 ansatte til at være 1-2 L / 4-6 M / 1AMR. HovedMED forslår 4 M i stedet for 3M. Sendes derfor retur til Ung Vejle.

Kollerup Skoles forslag om at ændre til MEDpersonalemøder blev godkendt.

MEDaftalen er forhandlingsstof, og det betyder, at man ikke kan fravige aftalens bestemmelser selvom der er enighed blandt ledere og medarbejdere.

Sekretæren for HovedMED sender nye forslag til godkendelse ud via mail, når disse foreligger.

Punkt 29: Drøftelse af punkter til kommende møder i HovedMED

81.38.04-A00-1-24

Resumé

- 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 indsatsområder i årshjulet for 2023).
- Forventningsafstemning i forhold til kerneopgaven. Hvordan undgår vi, at medarbejderne i front står med ansvaret for serviceforringelser? Hvordan fordeles ansvaret mellem politiske prioriteringer, ledelsesbeslutninger og medarbejderopgaver i forhold til borgernes forventninger til den fremtidige service? (besluttet på mødet 22/2 2024).
- En drøftelse af, hvordan vi får Livsfasepolitikken forankret i hele organisationen (besluttet på mødet 22/2 2024).
- Revision af MUS-skemaet (besluttet på mødet 22/2 2024).

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

at punkterne gennemgås.

Beslutning

Ingen ændringer i punkterne.

Punkt 30: Eventuelt

81.38.04-A00-1-24

Bilag

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

HovedMED pr. 01.02.24

Fravær HovedMED udgangen af april 2024

Fravær rapport VK udgangen af april 2024