

# REFERAT HovedMED d. 01-12-2022

**Mødedato** Torsdag d. 01. december 2022 kl. 10:30

**Mødested** Skolegade 1, mødelokale 5

# Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden.....	3
Godkendelse af referat.....	4
Orientering om Borgerrådgiverens opgaver.....	5
Orientering fra formand, næstformand, direktører og HR-chef.....	6
Godkendelse af ændring i MEDstrukturen.....	8
Præsentation af "pakke" til Fag- og LokalMED til brug ved drøftelse af Livsfasepolitikken og Delp	9
Drøftelse af rapporten "Op i tid".....	10
Drøftelse af hvorvidt Vejle Kommune ønsker at være nøglekommune - En Fremtid med Fuldtid.....	11
Drøftelse af arbejdet med Byrådets kommende vision for Vejle Kommune.....	12
Drøftelse af indsatsområder og årshjul for 2023.....	14
Drøftelse af punkter til kommende møder i HovedMED.....	16
Eventuelt.....	17

## **Punkt 44: Godkendelse af dagsorden**

81.38.04-A00-1-22

### **Kommaldirektøren indstiller,**

at dagsordenen godkendes.

### **Beslutning**

Niels Ågesen bød velkommen til 3 nye medlemmer i HovedMED. Kristine Schou, ny HR-chef, Marlene H. Ib fra Social & Psykiatri er udpeget af FOA og Karin Conradsen fra Stadsarkivet er nyvalgt Arbejdsmiljørepræsentant. AMR-repræsentant Susanne Mondrup og AMR-suppleanterne Jette Teglgaard og Jacob Rønnow har alle meldt ud, at de træder ud af HovedMED.

Irene Lauritzen deltog i stedet for Marianne Baagø.

Derefter blev dagsordenen godkendt.

## **Punkt 45: Godkendelse af referat**

81.38.04-A00-1-22

**Kommunaldirektøren indstiller,**

at referatet fra mødet 27/9 2022 godkendes.

### **Beslutning**

Godkendt.

## **Punkt 46: Orientering om Borgerrådgiverens opgaver**

81.38.04-A00-1-22

### **Resume**

Vejle Byråd har etableret en borgerrådgiverfunktion, som er forankret under byrådet og er uafhængig af kommunens udvalg og forvaltning. HovedMED har inviteret Vejle Kommunes borgerrådgiver Thea Nielsen, som på mødet fortæller om hvad en borgerrådgiver er og giver nogle eksempler på, hvad borgerne henvender sig om.

### **Kommunaldirektøren indstiller,**

at orienteringen tages til efterretning.

### **Beslutning**

Thea Nielsen præsenterede sig selv, og orienterede om borgerrådgiverens primære opgaver. Ligesom hun kom ind på årsagerne til henvendelserne fra borgerne. Siden 1/6 2022 har der været ca. 120 henvendelser. Byrådet skal hvert år præsenteres for en årsberetning, som bl.a. indeholder anbefalinger til ændret praksis.

Thea Niensens slides er vedhæftet referatet.

Efter en livlig spørgelysten blev orienteringen taget til efterretning.

### **Bilag**

Oplæg til d. 1 december

# Punkt 47: Orientering fra formand, næstformand, direktører og HR-chef

81.38.04-A00-1-22

## Resume

Kristine Schou orienterer om flytning af Workshop om arbejdskraftudfordringen. Oprindelig datofastsat til 16/12 2022.

Kristine Schou og Bo Uttrup orienterer fra styregruppen "Faglig stolthed"

Bo Uttrup orienterer fra den årlige MEDkonference 30/11 2022.

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

## Kommunaldirektøren indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

## Beslutning

### Referat

Kristine Schou orienterede om, at workshop om Arbejdskraftudfordringen er flyttet fra 16/12 2022 til 31/3 2022. Årsagen er, at jeg som ny HR-chef har brug for mere tid til at planlægge indholdet på dagen. Økonomiudvalget og alle FagMED inviteres med til workshoppen.

Kristine Schou og Bo Uttrup orienterede fra Styregruppen for Faglig stolthed. Faglig stolthedsbegrebet er måske lidt snævert i forhold til det vi vil. Det vi laver, er bredere, vi vil gerne bidrage til, at vi er ansat i en fed kommune! Vi vil gerne hæve projektet op til mere end faglig stolthed. At man er stolt af kommunen - og at være på sin arbejdsplads. Dele vores fede fortællinger. Ja, det "tapper ind" i arbejdet med fastholdelse og tiltrækning. Men er ikke i sig selv fokus for projektet.

I udkastet til ny vision tales om "at være fælles om" – måske kan vi bruge det. Eventuelt kunne projektet fremadrettet være "Fordi du er ansat ved Vejle Kommune - det er vi fælles om".

Styregruppen arbejder videre med ovenstående, måske med input fra organisationen. Der arbejdes endvidere på en SMS-løsning, som medarbejdere kan abonnere på, så alle abonnenter får tilbud om fx. gå hjem møder i Vejle Musikteater samtidig.

Derudover blev det i Styregruppen drøftet, hvorvidt vi kunne bede om midler til projektet én gang i hver byrådsperiode.

En bemærkning på mødet var, at det bør overvejes en ekstra gang, om det er en god idé at bede om midlerne én gang hvert 4. år, eller om det ikke er bedre, at der er fokus på projektet hvert år forud for budgetdrøftelsen mellem Økonomiudvalget og HovedMED.

Bo Uttrup orienterede MEDkonferencen, som blev afholdt 30/11. Temaet for konference var "Fastholdelse og rekruttering - hvad kan MED bidrage med?" Der var indlæg ved forskningslektor Roger Buch, Vejle og Odense Kommuner, Tage Jørgensen og filosof Anders Fogh Jensen. HovedMEDudvalgene i de enkelte kommuner drøftede dagens temaer ud fra et "verdenskort", som lå på bordene (vedhæftet referatet). Måske dette kan bruges som inspiration til drøftelserne i Vejle.

Anne-Dorthe Tuemose orienterede om status på Seniorpartnerskabet, som daginstitutionen Storkereden og jeg som repræsentant fra HovedMED. Koncern HR understøtter deltagelsen. Formålet med Seniorpartnerskabet er at understøtte kommunernes lokale seniorindsatser, samt at udvikle værktøjer og finde løsninger til et langt og godt arbejdsliv for medarbejderne. Den første udviklingsdag er afviklet, den næste er i januar 2023.

Michael Sloth viste og orienterede om et Dashboard, som viser el, vand og varmeforbrug på en enkelt side. Siden er under udvikling i Power BI.

Herefter blev orienteringerne taget til efterretning.

## Bilag



## **Punkt 48: Godkendelse af ændring i MEDstrukturen**

81.38.04-A00-1-22

### **Resume**

HovedMED bedes drøfte LokalMED "De 2 Gårdes" forslag til ændring i MEDstrukturen. De ønsker at udvide MEDudvalget fra de nuværende 10 til 12 medlemmer. Fra 2L / 6M / 2 AMR til 3L / 7M / 2 AMR.

### **Sagsfremstilling**

Udviklingscentret De 2 Gårde, ansøger HovedMED om at godkende en udvidelse af antallet i centrets LokalMED, fra det nuværende antal på i alt 10 medlemmer til i alt 12 medlemmer.

MEDudvalget ønskes udvidet med 1 medarbejderrepræsentant og 1 lederrepræsentant. Fra 2L / 6M / 2 AMR til 3L / 7M / 2 AMR.

Begrundelsen for udvidelsen er en bedre repræsentation i udvalget, så MEDudvalgets arbejde bliver mere udbredt og nærværende i hele organisationen.

- Centret er en organisation beliggende på 3 matrikler fordelt i 7 afdelinger. Med i alt omkring 230 ansatte.
- Ved udvidelse af udvalget, vil alle afdelinger bedre kunne repræsenteres i udvalget.
- Ledersiden udvides fra nuværende 2 medlemmer til 3. Dette gør, at stedfortræder indtræder i udvalget, og derved også kan være afløser ved centerleders/formandens fravær.

Koncern HR anbefaler HovedMED at godkende ændringen.

### **Kommunaldirektøren indstiller,**

at udvidelsen fra 2L / 6M / 2 AMR til 3L / 7M / 2 AMR i De 2 Gårdes LokalMED godkendes.

### **Beslutning**

Kristine Schou redegjorde kort for begrundelsen fra De 2 Gårdes ønsker til udvidelse af deres LokalMED.

Herefter blev det godkendt, at sammensætningen fremadrettet bliver 3L / 7 M / 2 AMR.

# **Punkt 49: Præsentation af "pakke" til Fag- og LokalMED til brug ved drøftelse af Livsfasepolitikken og Delpolitik om fleksibel arbejdstid**

81.38.04-A00-1-22

## **Resume**

HovedMED godkendte på mødet 27/9 2022 delpolitikkerne "Livsfaser og den attraktive arbejdsplads" samt "Delpolitik om fleksible arbejdstider". På mødet orienterede ledersiden om, at Koncern HR ville lave en "pakke", som kan bruges til drøftelserne i Fag- og LokalMED. Denne pakke er nu udarbejdet, og HovedMED bliver præsenteret for indholdet på mødet.

## **Sagsfremstilling**

På HovedMED 27/9 2022 vedtog HovedMED delpolitikkerne om "Livsfaser og den attraktive arbejdsplads" samt "Delpolitik om fleksible arbejdstider". Det blev ligeledes besluttet, at delpolitikkerne skal sendes til Fag- og LokalMED til drøftelse, med en opfordring til, at de også drøftes på de enkelte arbejdspladser. Det er vigtigt, at delpolitikkerne forankres og kommer til at leve ude i organisationen, derfor har Koncern HR lavet vedhæftede "pakker" til Fag- og LokalMED, som kan bruges til at understøtte drøftelserne ude i organisationen. Disse "pakker" præsenteres på mødet.

Ann-Katrine P. Andersen fra Koncern HR deltager i sagens behandling.

## **Kommunaldirektøren indstiller,**

at HovedMED drøfter "pakkerne" til forankring af de to delpolitikker til Fag- og LokalMED.

## **Beslutning**

Kristine Schou redegjorde kort for sagen. Derefter præsenterede Ann-Katrine P. Andersen "pakken", som kan bruges ved drøftelserne af de to delpolitikker.

Medarbejdersiden synes, det er et fint oplæg, det er muligheder, der giver mening for os. Det er vigtigt, at det kan hænge sammen på de enkelte arbejdspladser, og individet drøftes evt. i MUS.

Ledersiden har brug for en konkret rammesætning fx., hvorfor går vi på arbejde, visionen tænkes med i drøftelserne lokalt og hvordan bruger vi på vores arbejdsplads de to ny delpolitikker. Det kan være vanskeligt med fleksibiliteten i mere fritid sammenholdt med op i tid.

Medarbejdersiden bemærkede, at fleksibilitet er meget andet end ned i tid, placering af arbejdstiden skal tænkes anderledes. Vigtigt at have indflydelse på placeringen af arbejdstiden og huske på, at fleksibiliteten går begge veje. Det skal gerne ende ud i en nulsumsløsning for arbejdspladserne. Og vigtigt, at når fx. en medarbejder ønsker at gå ned i tid, at man så laver aftalen for en periode fremfor at gøre aftalen permanent.

Ledersiden bemærkede, at det skal ses i sammenhæng med øvrige visioner og politikker, og det skal være fedt at gå på arbejde. Arbejdsfællesskabet er vigtigt for fleksibiliteten. Det er dog vigtigt, at det samlet set ikke må munde ud i færre timer samlet set på arbejdspladsen, vi skal alle "give and take".

Medarbejdersiden er enig i, at det er en hårfin balance at få det hele til at gå op, så den sociale kapital ikke tager skade.

Medarbejdersiden spurgte ind til, hvor og hvordan vi evt. kan dele erfaringer, da det er et konkurrenceparameter, da mange andre kommuner gør det samme.

Ledersiden pointerede, at den attraktive arbejdsplads er vigtigst, den er med til at samle os, og gør os stolte af, at være ansat i Vejle Kommune. Ledersiden foreslog at tænke videndelingen ind i relation til arbejdskraftudfordringen, fx. på workshoppen 31/3.

Efter gode og grundige drøftelser var der enighed om, at rammesætningen forud for drøftelserne i organisationen er vigtige. Koncern HR laver en rammesætning, som sendes ud sammen med oplæg og spørgsmål.

# Punkt 50: Drøftelse af rapporten "Op i tid"

81.38.04-A00-1-22

## Resume

På HovedMED mødet 27/9 2022 blev der, i forbindelse med den strategiske drøftelse af HR-redegørelse 2022, præsenteret foreløbige resultater fra undersøgelsen "Op i tid", der er bestilt af Økonomiudvalget. På baggrund af drøftelsen var der enighed om at gå dybere ned i undersøgelsen, inden rapporten præsenteres for Økonomiudvalget. Resultaterne af den dybere undersøgelse præsenteres på mødet, og HovedMED bedes drøfte de foreløbige resultater.

## Sagsfremstilling

Rapporten, der er udarbejdet ud fra spørgeskemaundersøgelsen "Op i tid", er nu udarbejdet og klar til drøftelse.

Data viser, at der kan være potentialer at hente ved at arbejde med "Op i tid". Samlet set er der omkring 1/3 af de adspurgte deltidsansatte, der er positive eller neutrale over for at gå op i tid. Alle områder rummer et potentiale i større eller mindre grad. Spændet ligger mellem 22-48 %, der svarer positivt eller neutralt på spørgsmålet. De respondenter, der var positive/neutrale i forhold til at øge deres timeantal, har lagt vægt på, at der ville ske en bedring af deres økonomiske situation, at der ville blive en bedre normering på deres arbejdsplads i forhold til løsningen af kerneopgaven, og det ville bedre det psykiske arbejdsmiljø. En vigtig forventning til at gå op i tid er, at der er indflydelse på arbejdstidsplanlægningen.

Data viser også, at der er ¾ af de adspurgte, der var glade for at være på deltid. Årsagerne hertil var blandt andet ønsket om mere privatliv og fritid. Men også en opmærksomhed på, at det fysiske og psykiske arbejdsmiljø er for hårdt for mange, og at de derfor ikke har mulighed for at øge arbejdstiden.

Analysen peger på, at "Op i tid" kan være en indsats til gavn for både borgere, medarbejdere der ønsker at gå op i tid samt for arbejdspladsen/organisationen. KL og Forhandlingsfællesskabet har netop inviteret Vejle Kommune ind som deltagende kommune i deres partssamarbejde "En Fremtid med Fuldtid", som HovedMED skal drøfte særskilt i punkt 51 på mødet 1/12 2022. "En Fremtid med Fuldtid" er en metode til systematisk at arbejde med prøvehandlinger i forhold til at implementere øget arbejdstid eller fx en 4 dages arbejdsuge.

HovedMED bedes drøfte de foreløbige resultater af undersøgelsen, som præsenteres på mødet.

Louise Baad fra Koncern HR deltager i sagens behandling.

## Kommunaldirektøren indstiller,

at HovedMED drøfter foreløbige resultater.

## Beslutning

Kristine Schou redegjorde kort for sagen. Derefter gennemgik Louise Baad undersøgelsens resultater, som siden sidste møde i HovedMED, er blevet opdelt på fagområder.

Efter drøftelsen af resultaterne på mødet, var der enighed om, at det er en god forundersøgelse, og at der skal arbejdes videre med undersøgelsen eller måske lave en helt ny undersøgelse. Form og metode kan gentages. Vi skal huske den tids- og samfundsmæssige kontekst.

# **Punkt 51: Drøftelse af hvorvidt Vejle Kommune ønsker at være nøglekommune - En Fremtid med Fuldtid**

81.38.04-A00-1-22

## **Resume**

KL og Forhandlingsfællesskabet inviterer nye kommuner ind til en runde 2 af projekt "En Fremtid med Fuldtid". HovedMED bedes drøfte henvendelsen fra KL og Forhandlingsfællesskabet. Brev til HovedMED og en beskrivelse af, hvad det vil sige at være nøglekommune i "En Fremtid med Fuldtid" er vedhæftet som bilag.

## **Sagsfremstilling**

Arbejdskraftsmanglen er fortsat stigende, og målet om at få flere medarbejdere op i tid eller på fuldtid er kun blevet mere aktuelt. Med et stort antal kommunale medarbejdere på deltid er potentialet for en indsats stort. Erfaringerne fra nøglekommunerne i runde 1 viser, at det kræver grundig dialog om barrierer og løsninger, og at vi giver plads til at prøve noget nyt. Erfaringerne viser også, at det kan lykkes at få flere medarbejdere op i tid, når løsninger findes lokalt på arbejdspladserne. KL og Forhandlingsfællesskabet åbner derfor nu for, at endnu flere kommuner kan blive nøglekommuner i "En Fremtid med Fuldtid".

Tilbuddet i runde 2 bygger videre på de mange lovende erfaringer og løsninger fra de nøglekommuner, der har deltaget i 1. runde. Nøglekommunerne har arbejdet med barriererne for fuldtid og fundet en række løsninger, der som oftest både har fået medarbejdere op i tid og gavnet arbejdsmiljøet og/eller fagligheden. Som nøglekommune får I et faciliteret forløb, hvor ledere, tillidsvalgte og medarbejdere fra jeres arbejdspladser identificerer og afprøver hvilke løsninger, der er relevante hos jer. Der tilbydes to forskellige forløb. Et forløb på 2 workshops og et på 4 workshops. Begge forløb afsluttes derudover med, at I foretager en evaluering og præsentation for resten af kommunen, så erfaringerne og det videre arbejde med indsatsen for at få flere op i tid eller på fuldtid kan spredes til hele kommunen. Indsatsen retter sig særligt til områder med rekrutteringsudfordringer, fx inden for ældreområdet, rengøring, socialområdet og dagtilbudsområdet. Der er mulighed for, at flere områder kan deltage på fælles forløb.

HovedMED bedes drøfte hvorvidt Vejle Kommune vil være en af nøglekommunerne i runde 2 af projekt "En Fremtid med Fuldtid". Brevet fra KL og Forhandlingsfællesskabet til HovedMED og bilag 1 - Om at være nøglekommune i "En Fremtid med Fuldtid" er vedhæftet.

## **Kommunaldirektøren indstiller,**

at HovedMED drøfter hvorvidt Vejle Kommune vil være en af nøglekommunerne i runde 2 af projekt "En Fremtid med Fuldtid".

## **Beslutning**

Kristine Schou redegjorde kort om sagen. Et ønske fra medarbejdersiden om, at der ydes lønkomensation til de arbejdspladser, som siger ja til at deltage i projektet.

Der var enighed om, at Vejle Kommune gerne vil være nøglekommune. Der skal nu arbejdes på at finde relevante arbejdspladser i Børn- & Unge og i Velfærd. Koncern HR er tovholder.

## **Bilag**

Brev til HMU

Bilag 1, Om at være nøglekommune i En fremtid med fuldtid

# Punkt 52: Drøftelse af arbejdet med Byrådets kommende vision for Vejle Kommune

81.38.04-A00-1-22

## Resume

Byrådet besluttede som en del af konstitueringsaftalen for 2022-2025, at der skulle udarbejdes en ny vision for Vejle Kommune. Visionsdrøftelserne pågik i september og oktober, og der foreligger nu et udkast til vision for Vejle Kommune til politisk behandling i Ækonomiudvalget 5/12 2022 og 14/12 2022 i Byrådet. Kommunaldirektøren præsenterer på mødet udkastet til den nye vision og baggrunden herfor.

Herefter gennemføres en proces, hvor HovedMED på mødet gruppevis drøfter, hvordan HovedMED og MEDsystemet kan arbejde med visionen i 2023, herunder: hvilke anledninger, arrangementer, temadrøftelser, oplægsholdere kan vi med fordel sætte i spil.

## Sagsfremstilling

Udkastet offentliggøres på den politiske dagsorden 30/11 2022, hvorfor det eftersendes til HovedMED efterfølgende til drøftelse.

## Kommunaldirektøren indstiller,

at sagen drøftes.

## Beslutning

Niels ...gesen indledte med at fortælle, at udkast til ny vision "Vejle med Vilje" er blevet til ved 1 visionsseminar og 2 visionstemamøder med Byrådet og Direktionen som deltagere. Ulrik Kjær, professor ved Syddansk Universitet har været facilitator. I følge Ulrik Kjær er en vision "En fælles politisk drøm om, hvordan Vejle Kommune skal se ud i fremtiden, og som har kant". Der har ligeledes været input fra lederne i Vejle Kommune, som blev indsamlet via postkort på Direktionens lederdag 8/11.

Derefter præsenterede Niels ...gesen indholdet i udkast til visionen, som bl.a. indeholder 3 stærke ambitioner for Vejle Kommune i fremtiden. Udkastet præsenteres for Toplederforum 1/12, drøftes i Ækonomiudvalget 5/12 og i Byrådet 14/12.

Efter præsentationen blev flg. to spørgsmål drøftet i mindre grupper:

- Hvad kalder visionen på?
- Hvordan sikrer vi den gode implementering i organisationen?

Tilbagemeldinger fra gruppedrøftelserne:

- Fint arbejde, som rammer godt ind i vores DNA
- Kvalitet i udviklingen og rigtig godt, at de blandede værdier er med
- Politikernes og direktionens vision. Den skal via MEDsystemet ud på de enkelte arbejdspladser
- Lederne skal have den ind under huden
- Visionen er den en del af et tandhjul så vi lykkedes
- En del af onboarding af nye ledere og medarbejdere
- Tænkes ind i MUS
- 1 ambition
  - Nedbryde siloer
  - Kan være svært at gøre på tværs af fagligheder
- 2. ambition
  - Knaphed på ressourcer
  - Job og arbejde
- 3. ambition
  - MOD til at gribe de store dagsordener

- Ved implementering skal der sættes flere ord på, så den bliver relevant for de enkelte arbejdspladser at dykke ned i forhold til de 3 ambitioner
- Grundfortællingen
- Den nye vision er fluffy i forhold til de tidligere udgaver " den siger noget " og den siger ikke noget
- Svært at implementere " kræver oversættelse
- Alle vil kunne se sig selv i visionen
- MOD " det er der energi i, suppleres med ex som det fra Materielgælden, hvor hver medarbejder har 5.000 kr., som de kan løse opgaver for borgere, uden det skal klare af med lederen
- Finde ex på hvad vi får, som er med til at friske tanker
- Forventer at direktører klæder chefer på, chefer klæder lederne på, og lederne klæder medarbejderne på
- Vi kan spejle os mere eller mindre i ambitionerne, og dem vi spejler os mindst i, er dem som vi skal drøfte mest
- Bruge eksisterende ressourcer i organisationen til implementeringen, fx frivillige
- Skal vi ikke forankre den i stedet for at implementere den?
- Vi er gået fra en vækst vision til en vends vision
- Hjerte i visionen
- Hvis den skal blive virkelighed for den enkelte medarbejder, så kræver det oversættelse for at få den til at leve i hele organisationen

Der var enighed om at forankre visionen ikke implementere den.

Derefter blev orienteringen taget til efterretning.

# Punkt 53: Drøftelse af indsatsområder og årshjul for 2023

81.38.04-A00-1-22

## Resume

Det dagsordensforberedende udvalg har forslag til indsatsområder i 2023, som drøftes på mødet.

Ledelsen foreslår vedhæftede Årshjul for 2023, hvor der planlægges fire ordinære møder og to budgetdrøftelser med Økonomiudvalget, samt at retten til Klippekortmodul anvendes til det planlagte døgnsseminar 27. og 28/11 2023. Der vil udover de planlagte møder være mulighed for at indkalde til ad-hoc online møder.

## Sagsfremstilling

Indsatsområder

HovedMED drøfter indsatsområder for 2023. Det dagsordensforberedende udvalg har forslag til flg. indsatsområder:

- Arbejdskraftudfordringen (workshop med ØU og FagMED 31/3 2023)
- Implementering af byrådets nye vision - hvordan?
- Frisættelse af områder
- Revitalisering af de personalepolitiske delpolitikker og retningslinjer vedtaget af HovedMED (ligger på Intra under MED og Arbejdsmiljø):
  - Delpolitikker
    - Ansættelse (godkendt 23/5 2019)
    - Behandling og beskyttelse af de ansattes personoplysninger (14/8 2020)
    - Elever, studerende og praktikanter (godkendt 2007)
    - Fleksibel arbejdstid (godkendt 27/9 2022)
    - Fratrædelse (godkendt 2007)
    - Habilitetsproblemer mv. ved nære relationer (godkendt 25/8 2016)
    - Indhentelse af straffeattest og børneattest (godkendt 13/9 2017)
    - Kompetenceudvikling (godkendt 2017)
    - Krænkende handlinger (godkendt 19/9 2019, justeret 26/2 2021)
    - Livsfasepolitik (godkendt 27/9 2022)
    - Mangfoldighed (godkendt 2007)
    - Røg (vedtaget i Byrådet 9/3 2022)
    - Sundhed (godkendt 2007)
    - Tjenestefrihed (godkendt 2007)
    - Vold og trusler (godkendt 19/9 2019)
    - Lønpolitik (vedtaget i ØU 1/12 2008)
  - Retningslinjer
    - Aflønning af praktikanter fra videregående uddannelser (godkendt 31/1 2017, justeret 1/7 2017)
    - Arbejdsbetinget stress (godkendt 6/12 2018)
    - Brug af klippekortmodul (godkendt 28/8 2009)
    - Udmøntning af deltidsansattes adgang til højere timetal (godkendt 1/1 2009)
    - Procedure og tidsfrister for håndtering af sygefravær (godkendt 6/12 2018)
    - Referater fra MED (godkendt 2016)
    - Medarbejderudviklingssamtaler, ligger på Intra under "Uddannelse og Udvikling" (godkendt 12/9 2018)
    - Sundhed (godkendt 14/4 2010)

Forslag til Årshjul

Ledelsen foreslår, at der i 2023, ligesom tidligere år, planlægges fire ordinære 3-timers møder i HovedMED (22/2, 7/6, 15/9 og 19/11). Sekretæren indkalder til disse møder, når Årshjulet for 2023 er godkendt. Derudover planlægges to 1-timers møder med Økonomiudvalget, som sekretæren for HovedMED indkalder til, når de er datofastsat.

Der afholdes flg. møder for medarbejdersiden:

- Et første forberedende 1 times møde forud for budget 2024 drøftelserne - forslag fra medarbejdersiden, nyt i forhold til tidligere år.

- Fire 2-timers formøder for medarbejdersiden 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.

Der vil udover de planlagte møder være mulighed for at indkalde til ad-hoc online møder.

I bilaget ses udkast til Årshjul for 2023 med oversigt over de sager, der pt. forventes at komme på dagsordenerne i HovedMED i 2023.

#### 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 2023 anvender retten til klippekortmodul anvendes til det planlagte døgnsseminar for HovedMED 27. og 28/11 2023.

#### **Kommaldirektøren indstiller,**

at HovedMED drøfter indsatsområder i 2023.

at HovedMED drøfter og godkender Årshjul for 2023.

#### **Beslutning**

Medarbejdersiden foreslog, at suppleanter får mulighed for at deltage i døgnsseminaret i november. Ledersiden svarede, at det afhænger af form og indhold, som forventes drøftet på mødet inden sommerferien.

Herefter blev indstillingerne godkendt.

#### **Bilag**

Godkendt Årshjul 2023 for HovedMED

## **Punkt 54: Drøftelse af punkter til kommende møder i HovedMED**

81.38.04-A00-1-22

### **Resume**

Punkter til kommende møder i HovedMED:

- Grøn madpolitik - orientering om status 10/6 2022, drøftet første gang på mødet 22/9 2021, drøftes næste gang i 2023.
- Byrådets konstitueringsaftale - besluttet på mødet 30/11 2022, på mødet 1/12 2022.
- Lokale indsatser der er iværksat for at forebygge ulykker og hændelser på FagMED niveau - besluttet på mødet 25/2 2022, drøftes på første møde i 2023 i forbindelse med den årlige arbejdsmiljødrøftelse.

### **Kommunaldirektøren indstiller,**

at punkterne gennemgås.

### **Beslutning**

Punkterne blev gennemgået. Der var enighed om, at Arbejdsmiljøberetningen for 2022 suppleres med oplysninger om, hvor velfærdsteknologi er brugt som forebyggende indsats mod nedslidning. Fx EXO-løsninger.

## **Punkt 55: Eventuelt**

81.38.04-A00-1-22

**Kommunaldirektøren indstiller,**

at

### **Beslutning**

Medarbejdersiden bemærkede, at de i den næste udgave af HR-redegørelsen ønsker en oversigt over aldersfordelingen fordelt på faggrupper på personaleomsætningen.

### **Bilag**

November 2022 - Oversigt over arbejdsgrupper m.m. nedsat under HovedMED

Fravaer udgangen af oktober 2022 HovedMED

Fravaersrapport.pdf - udgangen af oktober 2022

HovedMED pr. 15.11.22