

# REFERAT HovedMED d. 22-02-2024

**Mødedato** Torsdag d. 22. februar 2024 kl. 09:30

**Mødested** Mødelokale 5

## Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden.....	3
Godkendelse af referatet fra mødet 29/11 2023.....	4
Orientering fra formand, næstformand, direktører og HR-chef.....	5
Orientering og drøftelse af budgetstrategi 2025-2032.....	7
Arbejds miljødrøftelse med udgangspunkt i arbejdsmiljøberetningen.....	9
Drøftelse af udkast til strategi for ”Vores attraktive arbejdsplads”.....	12
Orientering om erfaringerne med blind rekruttering i Kultur & Sundhed.....	14
Godkendelse af udkast til grøn transportpolitik for ansatte.....	17
Orientering om Whistleblowerrapport for 2023.....	19
Orientering om Projekt Delta - Øget effektivisering og automatisering i arbejdsgangen for ansættelse.....	20
Orientering om Borgerrådsgiverens Årsrapport for 2023.....	21
Godkendelse af ændringer i MEDstrukturen.....	22
Drøftelse af punkter til kommende møder i HovedMED.....	24
Eventuelt.....	25

## **Punkt 1: Godkendelse af dagsorden**

81.38.04-A00-1-24

### **Indstilling**

**Kommunaldirektøren indstiller,**

at HovedMED godkender dagsordenen til mødet 22/2 2024.

### **Beslutning**

*Niels Ågesen bød* velkommen til mødet med en særlig velkomst til Kristina Darville, som er valgt for SI og deltog i sit første møde. Afbud fra Lars Søltoft Buur Holmboe, Anita Østergaard Schytte, Preben Potempa, Frits Gandrup Nissen, Anne-Dorthe Tuemose og Karin Conradsen.

Dagsordenen blev godkendt.

## **Punkt 2: Godkendelse af referatet fra mødet 29/11 2023**

81.38.04-A00-1-24

### **Indstilling**

**Kommunaldirektøren indstiller,**

at HovedMED godkender referatet.

### **Beslutning**

Godkendt.

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

81.38.04-A00-1-24

### Resumé

Niels Ågesen orienterer om

- status på arbejdet med justering af Ledelse med vilje
- besøg på Tinghøj og Materielgården.

Kristine Schou orienterer om

- status på Trivselsmåling 2024
- status på MEDprojekt
- status på projekt "Op i tid"
- kommende lov om tidsregistrering, som forventes at træde i kraft 1/7 2024, og
- status på anvendelsen af puljen på 6 mio. kr., som Økonomiudvalget har afsat til nye innovative indsatser overfor sygefravær, samarbejde med uddannelsesinstitutionerne samt nedbringelse af vikarforbruget.

### Indstilling

#### Kommunaldirektøren indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

### Beslutning

*Niels Ågesen orienterede om*

- status på arbejdet med justering af Ledelse med vilje, hvor den øverste ledelse i 2023 har drøftet ledelse på tværs, ligesom der har været et møde med Byrådet og et med de frivillige organisationer. Byrådets nye vision skal ud at leve, og Ledelse med vilje skal justeres i lyset af den nye vision. Der skal afholdes forskellige fokusgruppe interviews med bl.a. ledere og udvalgte FTR/TR er ligeledes inviteret til at deltage i et interview om fremtidens ledelsesværdier.
- besøg på Tinghøj og Materielgården. Som altid er disse besøg spændende og udbytterige. Bo Uttrup og jeg drøfter personalepolitik, det generelle samarbejde i organisationen med særlig fokus på MEDorganisationen. Fra arbejdspladserne deltager leder, TR og AMR, og vi bliver altid taget godt imod. Vores oplevelse er, at de også synes, at det giver god mening med disse besøg på lokale arbejdspladser. Der er ingen tvivl om, at der er langt fra Hoved- og FagMED ud til de enkelte arbejdspladser. Et ex er Byrådets nye vision, som skal ud at leve og omsættes til lokal kontekst.

*Kristine Schou orienterede om*

- status på Trivselsmåling 2024, hvor dataindsamlingen er afsluttet. Svarprocenten endte på 86,4. Dette er et tilfredsstillende resultat. Næste step er nu generering af rapporter, præsentation af resultaterne og opfølgning. I kan se proces for opfølgning på Intra under MED og Arbejdsmiljø. Opfølgningsmaterialerne består af processlides til "hjælp til selvhjælp" og en række workshops målrettet MEDudvalg. Derudover er der mulighed for at få hjælp og sparring fra HR-partnerne i Koncern HR.
- status på MEDprojekt er, at vi afventer afrapporteringer fra Joblife. Denne er forsinket, da vi undervejs har måttet skifte konsulent ved vores samarbejdspartner Joblife. Nis Schmidt fra Joblife kommer og præsenterer resultaterne på mødet i juni. De deltagende LokalMED og FagMED U&L får deres afrapporteringer løbende.
- status på projekt "Op i tid" er, at den 4 afsluttende workshop blev afholdt 3/1 2024. Det var en vellykket dag, hvor deltagerne blev inspireret af at høre de forskellige prøvehandlinger, som de deltagende institutioner har gennemført eller er i gang med. Læringen i det er, at man skal forankre lokalt, ikke et one size fits all. Næste step er, at erfaringerne fra deltagelsen i projektet skal bruges til at understøtte de arbejdspladser, som måtte ønske at arbejde med at få flere op i tid. Der var ros fra nogle af deltagerne i HovedMED til dagen, ligesom det var en stor fordel, at der var konsulenter fra B&U og Koncern HR, som var gennemgående i projektet til at understøtte de deltagende

institutioner. KL og FH kører projektet videre, der er dog ikke taget stilling til, hvorvidt Vejle Kommune deltager.

- den kommende lov om tidsregistrering, som forventes at træde i kraft 1/7 2024, er Koncern HR ved at udarbejde forslag til implementering af loven. Loven skal sikre, at 11-timers reglen bliver overholdt. Der var en del drøftelser om, hvad og hvordan der skal registreres, ligesom der faldt en del bemærkninger om, at det er et stort tilbageskridt, at alle ansatte skal til at tidsregistrere igen. Dog er der flere faggrupper og afdelinger som allerede nu tidsregistrerer. Alle registreringer skal gemmes i 5 år. *Kristine Schou oplyste* desuden, at der er metodefrihed, og vi skal finde de metoder, som passer bedst til afdelingerne.
- status på anvendelsen af puljen på 6 mio. kr., som Økonomiudvalget har afsat til nye innovative indsatser overfor sygefravær, samarbejde med uddannelsesinstitutionerne samt nedbringelse af vikarforbruget. ØU har indtil videre besluttet at bevilge midler til et vikarkorps på Seniorområdet, samarbejde med erhvervsskolerne om workshops for vikarer og midlertidigt ansatte, sygefraværprojekter, hvor man i Senior skal have fokus på højt sygefravær og i Uddannelse & Læring skal drage læring af de skoler, hvor sygefraværet er lavt. Der er også bevilget midler til en mentorordning i Senior.

*Bo Uttrup orienterede* om, at Anne-Dorthe Tuemose, Anita Terp og ham selv har inviteret borgmesteren og viceborgmesteren til et forberedende møde 4/3 2024 forud for ØU-drøftelserne i juni og august måned. Formålet er at få en dialog om, hvad politikerne efterspørger af medarbejdersiden i HovedMED. Niels Ågesen deltager også i mødet.

Herefter blev orienteringen taget til efterretning.

# Punkt 4: Orientering og drøftelse af budgetstrategi 2025-2032

81.38.04-A00-1-24

## Resumé

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

## Sagsfremstilling

Som opstart på budgetlægningen 2025-2028 udarbejder Direktionen et udkast til budgetstrategi 2025-2032 til Økonomiudvalget. Budgetstrategien udstikker rammerne for budgetprocessen og den overordnede styring af budgetlægningen.

Udkast til budgetstrategi 2025-2032 og politisk tidsplan for budgetlægningen forventes godkendt af Økonomiudvalget 26. februar 2024.

Økonomi- & Arbejdsmarkedsdirektøren vil på mødet orientere om den forventede budgetproces og indholdet i budgetstrategi 2025-2032.

## Indstilling

### Kommaldirektøren indstiller,

at HovedMED drøfter budgetproces og budgetstrategi.

## Beslutning

*Sarah Gaarde orienterede* om status på arbejdet med budgetstrategi 2025-2032. Den forventes vedtaget i ØU 26/2 2024.

Formålet med Budgetstrategien, som forventes vedtaget i Økonomiudvalget 27/2 2023 er, at:

- Sætte retning
- Øge det langsigtede fokus
- Give mulighed for politisk prioritering, og
- Sikre en klar ansvarsfordeling.

## Budgetstrategien

- Fastlægger rammerne for budgetlægningen 2025-28
- Den ansvarlige økonomiske kurs fortsætter
- Model fra 2024-strategi fortsætter
- Ambitionerne i Byrådets nye vision er et overordnet parameter

## Byrådets vision

... indeholder tre stærke ambitioner:

- Vi er noget for hinanden
- Vi giver mere end vi tager
- Vi former fremtiden med mod

Sætter den fremtidige retning for Vejle Kommune!

Overskrift på budgetstrategi 2025 er fortsat "Vejle – den attraktive kommune", og fokusområderne er at fastholde:

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

Ovenstående fordrer en sikker økonomisk styring, som:

- Skal sikre økonomisk balance i de kommende år
- En stærk økonomi er forudsætningen for en attraktiv kommune
- Øget udgiftspres øger behovet for økonomisk styring
- Begrænset økonomisk råderum
- Fortsat løbende omstilling og omprioritering af midler

MEDsystemet vil løbende blive inddraget i budgetprocessen.

Når Budgetstrategien er vedtaget, bliver den sendt ud til HovedMED.

Derefter var der en orientering om Regeringsgrundlaget, som betyder udfordringer på flere fronter, på grund af et meget stramt økonomisk råderum og arbejdskraftudfordringen.

Sarah Gaardes slides er vedhæftet.

*Medarbejdersiden spurgte* desuden ind til, om de kunne få en overordnet oversigt over de samlede besparelser i 2023?

*Sarah Gaarde svarede*, at besparelserne kan ses på de enkelte fagudvalgs dagsordener. Regnskabet for 2023 er ikke færdigt endnu.

*Claus Svold tilføjede*, at en del af besparelserne er i 2024. *Anne Mette Lund supplerede* med, at Velfærd har haft besparelser i 2023. *Claus Svold oplyste*, at de berørte FagMED vil blive/er involveret, og afgiver hørings svar. Det vil være svært at give en overordnet oversigt, da der er mange forskellige løsninger. I udvalgssagerne er der beskrivelser af de konsekvenser, en besparelse har på de konkrete områder.

*Anne Mette Lund tilføjede*, at ledelsen ved personalereduktioner undersøger mulighederne for omplacering, efteruddannelse og nogle vælger selv at sige op.

*Sarah Gaarde supplerede* med, at det er det samme, man har gjort på Arbejdsmarkedsområdet.

*Medarbejdersiden sluttede* af med, at de meget gerne vil indgå i en positiv dialog om økonomien, ligesom de gerne tager ansvar.

Herefter blev orienteringen taget til efterretning.

## **Bilag**

HovedMED 22.2.24\_Budgetstrategi 2025

# Punkt 5: Arbejdsmiljødrøftelse med udgangspunkt i arbejdsmiljøberetningen

81.38.04-A00-1-24

## Resumé

HovedMED skal sikre den overordnede strategiske planlægning af arbejdsmiljøarbejdet. Derfor gennemføres årligt en arbejdsmiljødrøftelse på grundlag af en arbejdsmiljøberetning med relevante data, ligesom der fastlægges arbejdsmiljøindsatser på baggrund heraf.

Koncern HR har udarbejdet vedhæftede Arbejdsmiljøberetning for 2023, som skal danne baggrund for drøftelsen. Beretningen er udarbejdet og layoutet på samme måde som HR i tal.

## Sagsfremstilling

HovedMED besluttede på mødet 25/2 2022, at hovedindsatserne for 2022 og 2023 skulle være:

### Psykisk arbejdsmiljø

- Krænkende handlinger og vold og trusler.
- Høje fysiske, psykiske krav "ubalance mellem opgave, indflydelse og udviklingsmuligheder.

### Fysisk arbejdsmiljø

- Ergonomi.
- Undersøgelse af alvorlige ulykker, defineret som ulykker med mere end 3 ugers fravær som følge af ulykken.

Der har været igangsat forskellige initiativer for at understøtte arbejdet med disse indsatser. Bl.a. har Koncern HR haft fokus på:

- KLIPS "Kompetenceudvikling i kollegial psykisk førstehjælp i forbindelse med voldsomme hændelser på arbejdspladsen.
- Undersøgelse og analyse af alvorlige ulykker med fokus på forebyggelse.
- Implementering af modul ift. høje fysiske, psykiske krav i SafetyNet.
- Etablering af standardiserede arbejdsmiljørapporter fra SafetyNet.
- Digitalt grundkursus i belastningspsykologi.
- Lederens psykiske arbejdsmiljø, og ledelse af psykisk arbejdsmiljø.
- Klippekortsmøder om psykologisk tryghed.
- Uddannelse i psykisk arbejdsmiljø, for AMR, TR og leder.
- Lokale processer med udgangspunkt i krænkende handlinger.
- Projekt omhandlende kollegial sparring.
- Konkret ergonomisk vejledning på arbejdspladser.
- Vejledning i E-learning modul ift. kontorergonomi.
- Temamøder om ergonomi og smerter.

Indsatserne skal være med til at understøtte arbejdsmiljøet og den overordnede trivsel og herigennem skabe en platform for at etablere attraktive arbejdspladser.

## Det fremadrettede arbejde

Med udgangspunkt i data fra HR i tal "Arbejdsmiljø", anbefaler Koncern HR, at hovedindsatserne for de kommende år er:

- Vold og trusler
  - Data viser, at det er den markant største udfordring ift. arbejdsmiljø.

Koncern HR ønsker at styrke fokus på Vejle Kommunes delpolitik om Vold og Trusler og sikre, at de enkelte MED udmønter delpolitikken i eget område. Desuden fortsættes arbejdet med forebyggende tiltag som f.eks. KLIPS og uddannelse af ledere og arbejdsmiljøgrupper.

- Sygefraværter â€“ med udgangspunkt i data
  - Sygefraværet er højt, og vi har brug for at reducere antallet af sygefraværtimer for at sikre trivsel og et godt arbejdsmiljø.
  - Materialer til at understøtte arbejdspladserne ligger tilgængeligt flere steder, blandt andet på Intra, men det har vist sig udfordrende at bevare et kontinuerligt fokus på arbejdet med sygefraværet i praksis.

Koncern HR har en ambition om at genstarte fokus på sygefraværet og understøtte ledere, lokale MEDudvalg og AM-/TRIOgrupper i deres indsatser.

Koncern HR tager blandt andet indsatsen på følgende måder:

- - - Være undersøgende overfor hvad ledere, LokalMED, AM-/TRIOgrupper har behov for at lykkes med at nedbringe sygefraværet.
    - Understøtte arbejdspladserne med lokale prøvelser.
    - Kvalificere og udvikle eksisterende materiale om sygefraværet med det sigte, at det skal være intuitivt og brugervenligt.
    - Udbyde kurser, workshops etc. der kan understøtte ledere og tillidsvalgte i forebyggelse og håndtering af sygefraværet.

Herudover foreslår Koncern HR to supplerende hovedindsatser:

- Tilsyn fra Arbejdstilsynet â€“ herunder et specielt fokus på straksrådgivning og beredelse.
  - - Et paradigmeskifte hos Arbejdstilsynet ligger pres på arbejdspladserne via et øget antal af straksrådgivning og høje beredelse.

Koncern HR planlægger at have en stærk bevidsthed på de rådgivning, der modtages og herigennem sikre, at faktuelle fejl i Arbejdstilsynets rådgivning bliver rettet. Desuden en overordnet dialog med Arbejdstilsynet, så der sikres en forståelse af de vilkår, der er flere områder i en kommunal hverdag.

- Opfølgning på Trivselsmåling 2024
  - - En grundig opfølgning på arbejdspladserne er væsentlig for fortsat trivsel og fordi Vejle Kommunes Trivselsmåling også fungerer som en APV-kortlægning af det psykiske arbejdsmiljø.

Koncern HR planlægger en række workshops om bl.a. â€“Retfærdighedâ€“, â€“Vold og truslerâ€“ og â€“Kritiske handlingerâ€“. Herudover vil der være et fokus på de arbejdspladser, som målingen viser, har udfordringer.

## Indstilling

### Kommaldirektøren indstiller,

at HR i tal â€“ Arbejdsmiljø, driftes.

at de foreslåede hovedindsatser for perioden 2024-2025 driftes og godkendes.

at FagMED sender information til HovedMED om igangsatte tiltag fra årene 2022 og 2023 samt hvilke indsatser der forventes initieret i 2024 og 2025.

## Beslutning

*Kristine Schou gennemgik* udvalgte tabeller fra HR i tal - Arbejdsmiljø. Der var særlig fokus på arbejdsulykker, hændelser og sygefraværet, ligesom hun præsenterede Koncern HR's forslag til arbejdsmiljøindsatser i 2024 og 2025: Vold og trusler, Sygefraværet, Tilsyn fra Arbejdstilsynet og Opfølgning på Trivselsmålingen.

*Medarbejdersiden spurgte* ind til, om der er lavet en opgørelse over fordelingen af arbejdsulykker på fagområder?

*Kristine Schou svarede*, at det er der ikke, men at det kan der laves. Dog laves disse opgørelser ofte til til respektive fagområder, som har fokus på emnet. Derudover redegjorde hun for Arbejdstilsynets paradigmeskifte, som betyder et øget antal af straksrådgivning og høje beredelse. En udfordring ved beredelse er ligeledes, at disse gives på CVR nr. og ikke på P.nr., og at de stiger kontinuerligt fra gang til gang. Det kan betyde, at en afdeling kan få en beredelse på fx

100.000 kr., da det er på det samlede antal ansatte i Vejle Kommune, og ikke antal ansatte i den pågældende afdeling. Koncern HR er i dialog med Arbejdstilsynet.

*Medarbejdersiden spurgte ligeledes ind til, om der er lavet nye måltal for sygefravær?*

*Kristine Schou svarede, at der er ikke taget stilling til, hvorvidt disse skal ændres.*

De foreslåede arbejdsmiljøindsatser blev drøftet, og der var enighed om at supplere indsatsområderne med Højeste fællesmæssige krav. Ligesom der var et forslag fra medarbejdersiden om, at AMR fra HovedMED inddrages i udarbejdelsen af fremtidige Arbejdsmiljøberetninger, og at natarbejde indgår i beretningerne fremadrettet, som beskrevet i OK '24. Der var også enighed om, at FagMED sender information om arbejdsmiljøindsatser til HovedMED via Koncern HR fra årene 2022 og 2023 samt hvilke indsatser der på områder forventes initieret i 2024 og 2025.

## **Bilag**

HR i tal - Arbejdsmiljø (002)

Arbejdsmiljø i tal

# Punkt 6: Drøftelse af udkast til strategi for ”Vores attraktive arbejdsplads”

81.38.04-A00-1-24

## Resumé

HovedMED besluttede på døgnsseminaret at anbefale, at der skal arbejdes med temaerne fastholdelse, rekruttering og onboarding, branding, generationsforståelse og fleksibilitet. Arbejdsgruppen for planlægningen af døgnsseminaret har udarbejdet vedhæftede udkast til en strategi for ”Vores attraktive arbejdsplads”, som HovedMED bedes drøfte og godkende på mødet.

## Sagsfremstilling

Arbejdskraftudfordringerne har fyldt dagsordnerne i 2023. Den 31/3 2023 blev der afholdt en temadag om arbejdskraftudfordringen, hvor HovedMED inviterede ØU og FagMED til en drøftelse af arbejdskraftudfordringen. Ligesom Koncern HR, forud for HovedMED's døgnsseminar 27. og 28/11 2023, interviewede stabscheferne og udvalgte FagMED formandskaber, som input til drøftelserne på seminaret med temaet "Den attraktive arbejdsplads".

På baggrund af indtryk fra temadagen, data fra interviews samt udbyttet fra HovedMED's døgnsseminar, har arbejdsgruppen udarbejdet et udkast til en strategi for ”Vores attraktive arbejdsplads” med et tilhørende inspirationskatalog. Inspirationskataloget er eksempler, som forvaltninger og arbejdspladser i Vejle Kommune allerede er i gang med at afprøve eller har implementeret, og som andre arbejdspladser kan lade sig inspirere af. Idéen er, at inspirationskataloget skal ligge på Intra og opdateres løbende.

Strategien udgør HovedMED's anbefalinger til, hvad der kan arbejdes med for at understøtte arbejdet med arbejdskraftudfordringen i Vejle Kommune. Strategien skal kunne bruges som afsæt for drøftelser i FagMED og LokalMED/MEDpersonalemøder om udfordringen med at tiltrække og tilknytte arbejdskraft. Koncern HR udarbejder procesmaterialer til at understøtte drøftelserne som sendes med ud.

For at understøtte LokalMED/MEDpersonalemøder har arbejdsgruppen følgende anbefalinger:

- At LokalMED/MEDpersonalemøder laver prøvehandlinger på temaer, der stemmer overens med deres lokale behov.
- At LokalMED/MEDpersonalemøder sender deres lokale eksempler på prøvehandlinger, som kan inspirere andre, til Koncern HR, som vil opdatere inspirationskataloget løbende.
- At strategien og inspirationskataloget forankres i FagMED og LokalMED/MEDpersonalemøder.
- At strategien for ”Vores attraktive arbejdsplads” drøftes i forbindelse med den strategiske drøftelse i HovedMED, første gang september 2025, med en orientering om status september 2024.

HovedMED drøfter indstillingerne.

## Indstilling

### Kommunaldirektøren indstiller,

at HovedMED drøfter og godkender udkast til strategi for ”Vores attraktive arbejdsplads”.

at HovedMED drøfter eksempler på prøvehandlinger, som kan tilføjes inspirationskataloget.

at HovedMED sender strategi og inspirationskatalog til FagMED til drøftelse og videredistribution til LokalMED/MEDpersonalemøder på deres fagområder.

at HovedMED følger op på strategien i forbindelse med den strategiske drøftelse, første gang i september 2025, med en orientering om status september 2024.

## Beslutning

*Kristine Schou gennemgik arbejdsgruppens forslag til en strategi for "Vores attraktive arbejdsplads", som er udarbejdet på baggrund af indtryk fra temadagen 31/3 2024, data fra interviews af stabschefer og udvalgte formandsskaber i FagMED samt udbyttet fra HovedMEDs dognseminar. Overskrifterne fra dognseminaret er bearbejdet, fx er branding ændret til omdømme og generationsforståelse ændret til mangfoldighed og inklusion.*

Kristine Schous slides er vedhæftet referatet.

Alle medlemmer og arbejdspladser opfordres til at komme med input til Inspirationskataloget, disse sendes til Koncern HR, som løbende opdaterer kataloget, som skal bruges til inspiration for alle arbejdspladser.

*Medarbejdersiden* gav udtryk for, at arbejdsgruppen har fået det meste med, og roste det bredere fokus.

Strategien blev drøftet, og der var enighed om, at klimabevidsthed og brugen af nye teknologier, herunder AI indarbejdes under "Det vi er fælles om". Derudover ændres "Mangfoldighed og inklusion" til "Mangfoldighed og diversitet", ligesom der skal arbejdes videre med layoutet af det visuelle udtryk, så det bliver tydeligere, hvilke indsatser HovedMED har besluttet, der kan arbejdes med fremadrettet. Strategien sendes videre til FagMED til drøftelse og videredistribution til LokalMED/MEDpersonalemøder på deres fagområder.

## **Bilag**

Præsentation\_HMED attraktive arbejdsplads feb 2024

PP\_Den attraktive arbejdsplads - endelig til HMED 22.02.24

# Punkt 7: Orientering om erfaringerne med blind rekruttering i Kultur & Sundhed

81.38.04-A00-2-23

## Resumé

Kultur- & Sundhed har siden efteråret 2022 kørt pilotforsøg med blind rekruttering. Efter erfaringsopsamlingen i september 2023 er det besluttet, at alle afdelinger i forvaltningen som udgangspunkt skal benytte blind rekruttering i en forsøgsperiode på et år. HovedMED orienteres om disse erfaringer på mødet.

## Sagsfremstilling

Chefgruppen besluttede i foråret 2022, at Kultur- & Sundhed skal arbejde med diversitet, inklusion og biasbevidst ledelse som strategisk målsætning. En mangfoldig organisation afspejler omverdenen, og mangfoldighed er med til at gøre Kultur & Sundhed til en sund og bæredygtig organisation, som er relevant for vores borgere.

Chefgruppen igangsatte pilotforsøg af et års varighed inden for tre temaer:

1. Mødekultur og de gode beslutninger
2. Bias, diversitet og inklusion i hverdagen samt
3. Blind rekruttering.

Formålet med blind rekruttering er at finde den bedste kandidat til jobbet gennem inkluderende stillingsopslag og kandidatudvælgelse og ansættelsessamtaler, hvor der indarbejdes såkaldte ”biasblokkere”. Målet er at træffe beslutning om, hvem man ønsker at se til samtale alene baseret på faglige kvalifikationer og ikke på et – ofte ubevidst – billede af den ”rigtige” ansøger.

Sundhed & Forebyggelse, Vejle Bibliotekerne og Idræt, Events & Fællesskaber indgik i pilotforsøget med blind rekruttering. Siden efteråret 2022 er i alt otte kandidater ansat gennem blind rekruttering.

## Rekrutteringsfaserne

### Udarbejdelse af stillingsopslag

Processens første fase sker i udarbejdelsen af stillingsopslaget, hvor der er fokus på inkluderende tekster. Forvaltningen har i den forbindelse haft en testperiode af programmet Develop Divers, som hjælper til at rydde op i kønsspecifik sprogbrug, aldersbetonet ordlyd og etniske og religiøse indikatorer.

I stillingsopslaget beder vi kandidaterne udelade følgende markører i deres ansøgning og CV: Navn, alder, køn, etnicitet, fritidsinteresser og billede. Vi gør opmærksomme på, at vi benytter blind rekruttering både i indledningen af stillingsopslaget og i et selvstændigt afsnit længere nede i teksten.

### Anonym udvælgelse af kandidater

Ansættelsesudvalget har under pilotforsøget ikke haft adgang til kandidaterne via rekrutteringssystemet Signatur, da man med den nuværende opsætning ikke har haft mulighed for at blænde kandidaternes personlige oplysninger af direkte i systemet.

I praksis har en studentermedarbejder blændet ansøgerne af manuelt i Adobe og sendt løbende indkomne ansøgere til ansættelsesudvalget.

Ansættelsesudvalget udvælger herefter de kandidater, de ønsker at indkalde til samtale, og personalekonsulenten indkalder til samtale. Inden ansættelsessamtalerne bliver ansættelsesudvalget oplyst kandidaternes fornavne.

### Ansættelsessamtalen

Ansættelsessamtalerne tager udgangspunkt i den samme struktur for alle kandidater. Der er en fast liste med spørgsmål, så ansættelsesudvalget sikrer ligeværdig behandling af alle kandidaterne.

## Hovedpointer fra erfaringsopsamling

Pilotforsøget har medført en øget bevidsthed om betydningen af diversitet og inklusion i afdelingerne. Ansøgningerne bliver læst på en anden måde – med øje på kvalifikationerne. Processen har i enkelte tilfælde ført til, at man har valgt en anden kandidat end den ”oplagte”.

Kandidater, der har sendt anonyme ansøgninger, giver positiv respons på blind rekruttering og afdelingerne oplever bedre og mere målrettede ansøgninger, da ansøgeren ikke i samme grad kan lave en copy-paste fra ansøgninger til andre stillinger.

Pilotforsøget har vist sig at være tidskrævende med den nuværende aftale med Signatur, da det har krævet, at en studentermedhjælper har siddet og blændet af manuelt og sendt pdf'er løbende til ansættelsesudvalget. Vi så en markant ændring i, hvor gode kandidaterne var til selv at sende anonyme ansøgninger, efter vi gjorde opmærksom på, at vi benytter blind rekruttering helt oppe under overskriften i stillingsopslaget. Dette sparede os for noget tid i den sidste del af pilotforsøget.

## Næste skridt

Chefgruppen i Kultur & Sundhed har besluttet, at alle rekrutteringer som udgangspunkt skal foregå blindt i yderligere en forsøgsperiode på et år. Dette for at indsamle endnu flere erfaringer. Rekrutteringssystemet Signatur har tilføjet funktionen ”Ønsker du at anvende blind rekruttering”, når en ny rekrutteringssag oprettes. Denne funktion vil alle forvaltninger have mulighed for at anvende. Funktionen gør det muligt for ansættelsesudvalget at se ansøgerne direkte i Signatur. Ligeledes er der tilføjet en funktion, som skjuler de andre medlemmer af ansættelsesudvalgets vurderinger af ansøgerne, før du selv har været inde og give ansøgerne stjerner.

Hvis ansøgere fremover vælger at overse beskeden om at anonymisere ansøgningen, vil de modtage en standardmail med besked om, at de har mulighed for at trække deres ansøgning tilbage og uploade en ny anonymiseret version, hvis de ønsker at blive taget i betragtning til stillingen.

Kultur & Sundhed følger op på tiltaget igen i september 2024.

Kultur & Sundhedsdirektøren vil på mødet orientere om erfaringerne med blind rekruttering.

## Indstilling

### Kommunaldirektøren indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

## Beslutning

*Sofie Plenge orienterede* om Kultur & Sundheds erfaringer med blind rekruttering. Som inspiration i opstarten, er chefgruppen i Kultur & Sundhed blevet inspireret af Sarah Louise Muhr, Professor fra CBS, som i sin forskning bl.a. er kommet frem til:

- Kvinder (og andre minoriteter) bliver kontinuerligt evalueret lavere end (hvide) mænd
- Kvindelige ledere er mindre vellidte (og dømmes til at være dårligere forældre) end mænd
- Kvinder og andre minoriteter får systematisk kortere, mindre rosede anbefalinger end (hvide) mænd
- Mænd mobbes og diskrimineres systematisk for at vælge omsorgsfag, (lang) barsel og/eller være hjemmegående

Hun har ligeledes forsket i racisme og diskrimination samt seksuel orientering. Samtidig med, at der tales om rekrutteringsudfordringer, er chefgruppen i Kultur & Sundhed enige om, at vi skal være en arbejdsplads, hvor alle kan være dem de er, og føle sig accepteret. Vi har en tendens til at ansætte folk, som ligner os selv, så derfor blev vi enige om bl.a. at afprøve blind rekruttering, som er en måde at blokere bias i starten af ansættelsesprocessen. Første pilotperiode er nu afsluttet med gode erfaringer. 8 kandidater er pt. ansat gennem blind rekruttering, og det er besluttet at fortsætte forsøget og følge op igen september 2024.

Sofies Plenges slides er vedhæftet referatet.

Efter livlige drøftelser på mødet, blev orienteringen taget til efterretning.

## Bilag

Blind rekruttering på HovedMED

# Punkt 8: Godkendelse af udkast til grøn transportpolitik for ansatte

81.00.00-A00-5-22

## Resumé

HovedMED havde 29/11-2023 første drøftelse af ”Fælles om grøn mobilitet – transportpolitik for os, der er ansat i Vejle Kommune”. Arbejdsgruppen ”Grøn mobilitet” har efterfølgende tilrettet delpolitikken med afsæt i HovedMED’s og Direktionens drøftelse, og delpolitikken fremsættes nu til godkendelse. Sammen med delpolitikken fremsendes forslag til redskaber til lokal forankring, samt forslag til årlige opfølgende statusdrøftelser i Hoved- og FagMED.

## Sagsfremstilling

Jævnfør 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.

Arbejdsgruppen vedr. ”Grøn mobilitet” under HovedMED har formuleret et ambitiøst udkast til en grøn transportpolitik for alle medarbejdere i Vejle Kommune. Udkastet er tidligere blevet drøftet i Direktionen og i HovedMED.

På drøftelsen 29/11-2023 i HovedMED blev det bl.a. drøftet, at:

- arbejdspladsernes opgaver og rammer er meget forskellige. Derfor skal udmøntningen af politikken drøftes og besluttes lokalt inden for de rammer, som FagMED sætter. Det skal give mening på den enkelte arbejdsplads.
- arbejdsmiljø og sikkerhed er vigtigt.
- der ikke er nogen, der skal føle skyld og skam.
- politikken skal implementeres, så den er i tråd med en effektiv lokal opgaveløsning.
- der skal være tid til at drøfte og implementere lokale rammer og faciliteter.
- der skal tid og økonomi til elcykler, passende udstyr og faciliteter.

Delpolitikken er i forlængelse af drøftelsen justeret, så den opstiller værdier og principper for, hvordan vi ønsker, at vi som ansatte skal transportere os bæredygtigt, med respekt for løsning af kerneopgaven, samt lokale og personlige forhold. Udkast til politik er vedlagt som bilag 1. Det centrale princip i delpolitikken er, at kommunens ansatte i arbejdstiden altid overvejer og **vælger den grønneste, effektive transportform.**

Hvad, der er det grønneste effektive transportvalg, afhænger af situationen. Hvor langt skal man? Skal vi flere afsted? Transporterer jeg mig sammen med borgere? Hvor mange ture skal jeg på en dag? Skal vi igennem tæt bytrafik, eller er det ud ad landevej? Kan vi regne med, at der er ledige P-pladser tæt på vores mål? Er tog/bus en reel mulighed? osv. Delpolitikken opstiller principper, som virker som afsæt for den lokale udmøntning.

Politikkens principper gælder for arbejdstiden. Mht. transport til og fra arbejde opfordres kommunens ansatte til – hvor muligt – at vælge grønne transportformer. Derfor pålægger politikken også arbejdspladserne at drøfte, hvordan man kan arbejde for at gøre de grønne transportalternativer nemme og attraktive.

## Implementering

Politikken træder i kraft ved vedtagelsen, men for at give tid til lokale dialoger og løsninger forventes den først fuldt implementeret på alle arbejdspladser fra foråret 2026.

Efter godkendelse i HovedMED sendes politikken til FagMED, der fastlægger overordnede principper for Fagområdet. De større forvaltninger vurderer, om de ønsker at samordne principper på tværs af FagMED. Herefter sendes den til LokalMED, der drøfter og udmønter lokalt. LokalMED kan vælge, at den lokale udmøntning drøftes på et personalemøde.

For at støtte drøftelsen i FagMED og LokalMED medsendes inspirationsmateriale til drøftelserne. Materialet indeholder bl.a. forslag til dagsorden til FagMED og forslag til mail forud for drøftelse i LokalMED/personalemøde.

## Ambitiøse målsætninger

Det er ambitionen, at delpolitikken skal føre til en markant ændring af klimaaftryk i forbindelse med de ansattes transport. Politisk er der i forbindelse med DK2020-planen opstillet et overordnet mål om 70% reduktion af CO2 udledninger i 2030 i forhold til 1990. Denne målsætning gælder alle borgere og virksomheder inden for geografien Vejle Kommune. Udledninger fra transporten udgør ca. en tredjedel af den samlede CO2 udledning. Og en indsats for grønnere transport vil derfor tælle positivt i klimaregnskabet, uanset om den grønnere adfærd sker på arbejdspladsen eller i privatlivet.

Den grønne omstilling handler i høj grad om, at vi har samtaler om vores klimaaftryk, og at vi alle løbende ændrer vores vaner og tager nye transportalternativer og teknologier til os. Derfor er det naturligt, at effekten af politikken gradvis øges frem mod målet om en 70% reduktion i 2030. For at sikre dialogen og løbende nedbringelse af CO2-udledning, foreslås en årlig statusdrøftelse i Hoved- og FagMED.

For at understøtte årlige drøftelser samler Klimasekretariatet og Koncern HR i 1. kvartal relevante års data opdelt pr. FagMED. Det kan være data om:

- Udvikling i brug af onlinemøder, bl.a. antal og gennemsnitslængde.
- Antal kommunale biler, antal kørte km. og beregnet CO2 udledning.
- Udvikling i udbetaling af kørselsgodtgørelse.
- Udvikling i brug af rejsekort.

Disse data kan samles som udtræk i eksisterende systemer. Datasæt vil blive løbende udvidet i takt med tilgængelighed af relevante data. Fx vil brugen af kalenderbookingsystemer til booking af elcykler generere data om antal cykler og antal ture etc.

## **Indstilling**

### **Kommunaldirektøren indstiller,**

- at HovedMED godkender udkast til grøn transportpolitik for ansatte.
- at politikken inklusive procesmaterialer og HovedMEDs bemærkninger videregives til FagMED, der behandler og videregiver.
- at HovedMED beslutter en årlig opfølgende drøftelse på den grønne transportpolitik i Hoved- og FagMED.

## **Beslutning**

*Kristine Schou redegjorde kort for indstillingerne.*

*Medarbejdersiden spurgte ind til, hvordan de årlige drøftelser bliver understøttet.*

*Kristine Schou svarede, at for at understøtte de årlige drøftelser i Hoved- og FagMED samler Klimasekretariatet og Koncern HR i første kvartal relevante års data opdelt pr. FagMED. Det kan være data om:*

- Udvikling i brug af onlinemøder, bl.a. antal og gennemsnitslængde.
- Antal kommunale biler, antal kørte km. og beregnet CO2 udledning.
- Udvikling i udbetaling af kørselsgodtgørelse.
- Udvikling i brug af rejsekort.

Disse data kan samles som udtræk i eksisterende systemer. Datasæt vil blive løbende udvidet i takt med tilgængelighed af relevante data. Fx vil brugen af kalenderbookingsystemer til booking af elcykler generere data om antal cykler og antal ture etc.

Herefter blev indstillingerne godkendt.

## **Bilag**

Grøn transportpolitik - slides til lokal proces endelig

Fælles om grøn transport - delpolitik

# Punkt 9: Orientering om Whistleblowerrapport for 2023

00.07.45-K07-1-24

## Resumé

Som følge af Lov om beskyttelse af whistleblowere skal Vejle Kommune mindst én gang årligt offentliggøre oplysninger om whistleblowerenhedens virke i form af antal indberetninger, tema for indberetningerne og status på behandling. Kristine Schou vil på mødet give HovedMED en orientering om afrapporteringen.

Afrapporteringen offentliggøres på Vejle Kommunes hjemmeside.

## Sagsfremstilling

Afrapportering af aktiviteten i kommunens whistleblowerordning i perioden 1/1-2023 til 31/12-2023 viser, at der i alt er modtaget 18 indberetninger.

Ud af de 18 indberetninger er 6 indberetninger realitetsbehandlet. Fælles for flere af indberetningerne er, at de omhandler mistanke om misbrug af økonomiske midler. På baggrund af undersøgelser, har whistleblowerenheden kunnet konstatere, at der ikke forelå misbrug af arbejdspladsernes økonomi i de konkrete tilfælde.

Der har i perioden været 12 indberetninger, som er blevet afvist. Baggrunden herfor er f.eks., at indberetteren ikke er omfattet af den persongruppe, der kan indberette til ordningen. Endvidere vedrører flere indberetninger emner, der ligger uden for lovens anvendelsesområde f.eks. utilfredshed med ledelsen eller arbejdsmiljømæssige forhold.

Sammenlignet med 2022 har der været en stigning på 8 indberetninger (svarende til ca. 56%).

## Indstilling

### Kommunaldirektøren indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

## Beslutning

*Kristine Schou gennemgik* Whistleblowerrapporten for 2023. Sammenlignet med 2022 er det en stigning på 56%, svarende til 8 indberetninger. Tendensen indtil nu er, at antallet fortsat stiger, da vi pt. i 2024 har modtaget 7 indberetninger. Når rapporten præsenteres for ØU, vil der blive redegjort for den nuværende økonomiske ramme, som viser sig ikke at være er tilstrækkelig. Der er pt. afsat 100.000 kr., som svarer til behandling af 20 antal indberetninger.

Kristine Schous slides er vedhæftet.

Efter en kort drøftelse, blev orienteringen taget til efterretning.

## Bilag

Whistleblowerordningen 2023 HovedMED 22.2.2024 (002)

Whistleblower-rapport for 2023

# **Punkt 10: Orientering om Projekt Delta - Øget effektivisering og automatisering i arbejdsgangen for ansættelse og brugerstyring**

81.38.04-A00-1-24

## **Resumé**

Fra marts 2024 implementeres en ny løsning til håndtering af ansættelse, fratrædelse, flytninger samt oprettelse af it-brugere. Den nye løsning hedder Digitaliseret Ansættelse og er en milepæl i Projekt Delta - øget effektivisering og automatisering i arbejdsgangen for ansættelse og brugerstyring. Projektleder Kristinna Andersen giver en status på projektets forløb og orienterer om aktiviteter i forbindelse med implementeringen af den nye løsning.

## **Sagsfremstilling**

Delta-projektet har siden 2020 arbejdet på at forbedre arbejdsgangen for ansættelse, fratrædelse, flytninger og oprettelse af it-brugere. Der har været flere milepæle i projektet, og vi står overfor en ny stor milepæl i foråret 2024, hvor opgaver relateret til ansættelse, fratrædelse, flytninger og oprettelse af it-brugere overgår til Delta-løsningen i form af hhv. "Digitaliseret Ansættelse". Det indebærer samtidig, at ATS-blanketterne til de pågældende opgaver udfases. Derudover bliver Personalemapper fremover oprettet i Opus Personale, så de kan tilgås igennem Rollebaseret Indgang.

Projektleder Kristinna Andersen giver en status på projektets forløb og orienterer om den kommende arbejdsgang samt uddannelsesaktiviteter mm. i forbindelse med implementeringen af den nye løsning.

## **Indstilling**

### **Kommunaldirektøren indstiller,**

at orienteringen tages til efterretning.

## **Beslutning**

På grund af manglende tid, blev punktet udsat til mødet i juni.

# Punkt 11: Orientering om Borgerrådgiverens Årsrapport for 2023

81.38.04-A00-1-24

## Resumé

Vejle Byråd har etableret en borgerrådgiverfunktion, som er forankret under Byrådet og er uafhængig af kommunens udvalg og forvaltning. Borgerrådgiverfunktionen fungerer som bindeled mellem borgere og offentlige myndigheder. Borgerrådgiverfunktionen kan også til dels sammenlignes med Folketingets Ombudsmand med sit overordnede fokus på borgernes juridiske retssikkerhed.

På mødet vil Niels Ågesen give en kort orientering om Borgerrådgiverens Årsrapport for 2023, som er vedhæftet.

## Indstilling

### Kommunaldirektøren indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

## Beslutning

*Niels Ågesen redegjorde* kort for baggrunden for Borgerrådgiverens rapport og indhold. Den indeholder noget om hvilke typer af henvendelser borgerrådgiveren har haft og fordelingen af disse pr. forvaltning. Direktørerne tager den del, som omhandler deres direktørområde videre til deres respektive fagudvalg. Den indeholder ligeledes en række anbefalinger til forvaltningerne og fokuspunkter for 2024.

*Medarbejdersiden spurgte* ind til, om Borgerrådgiveren kontakter de enkelte medarbejdere?

*Ledersiden svarede*, at Borgerrådgiveren både er i dialog med enkelte medarbejdere/sagsbehandlere og grupper af medarbejdere/sagsbehandlere.

*Sarah Gaarde tilføjede*, at Økonomi- & Arbejdsmarkedsforvaltningen har en god dialog med Borgerrådgiveren.

Efterfølgende blev orienteringen taget til efterretning.

## Bilag

Årsrapport\_borgerådgiver\_opdateret\_310124\_web

## Punkt 12: Godkendelse af ændringer i MEDstrukturen

81.38.04-A00-1-24

### Resumé

Grønnedalen/Solsikkegård er blevet delt op i to selvstændige daginstitutioner pr. 1/1 2024, ligesom en ny daginstitution Ikær, Børnenes Hus er under etablering og åbner pr. 1/3 2024. Dette medfører ændringer i MEDstrukturen på dagtilbudsområdet.

På Velfærdsområdet er der ændringer på Seniorområdet. Kong Gauers Gård, Plejecenterdelen har forslag om etablering af LokalMED. På distriktsområdet er VD2 opdelt i fire selvstændige områder pr. 1/1 2024. Det betyder, at der skal etableres fire nye LokalMED.

Ændringerne er beskrevet i sagsfremstillingen.

### Sagsfremstilling

#### Dagtilbudsområdet

HovedMED bedes drøfte og godkende ændringerne af MEDstrukturen efter opsplitningen af Grønnedalen/Solsikkegård pr. 1/1 2024 og etablering af Ikær, Børnenes Hus pr. 1/3 2024:

- Grønnedalen ønsker at fortsætte med det nuværende LokalMED med sammensætningen 2L/2M/1AMR. Fordelingen af de 2 medarbejderrepræsentanter er 1 FTF og 1 OAO (dog er den pt. besat af BUPL, da FOA og øvrige personaler fra OAO ikke har ønsket at gøre brug af pladsen pt.). Personalesammensætningen i Grønnedalen er 15 OAO og 10 FTF.
- Solsikkegård ønsker MEDpersonalemøder. Solsikkegårds personalesammensætning er 5 OAO og 2 FTF.
- Ikær, Børnenes Hus ønsker at starte op med MEDpersonalemøder pr. 1/3 2024. Der er endnu ikke en personalesammensætning, da lederen er i fuld gang med at rekruttere personale.

#### Seniorområdet

Efter åbningen af Kong Gauers Gård, er Atriumhaven og Smidstrupparken lukket, og Englystparken er blevet en afdeling under Kong Gauers Gård. Det betyder flg. ændringer i MEDstrukturen:

- LokalMED Atriumhaven nedlægges.
- LokalMED Smidstrupparken/Englystparken nedlægges, dog fortsætter Englystparken under det nye LokalMED Kong Gauers Gård, og
- Kong Gauers Gård, plejecenterdelen ønsker et LokalMED med sammensætningen 1L/5M/1AMR pr. 1/1 2024. Fordelingen af de 5 medarbejderrepræsentanter er 3 OAO, 1 FTF og 1 AC (FTF-pladsen er besat af OAO, da DSR og BUPL pt. ikke ønsker at gøre brug af pladsen). Personalesammensætningen på Kong Gauers Gård og Englystparken samlet set er 84 OAO, 10 FTF og 3 AC.

Derudover er en strukturændring af distrikterne pr. 1/1 2024 trådt i kraft. Det betyder flg. ændringer:

- LokalMED VD2 nedlægges.
- Distrikt Midtby Nord ønsker et LokalMED med sammensætningen 1L/3M/1AMR. Fordelingen af de 3 medarbejderrepræsentanter er 1 OAO, 1 FTF og 1 AC. Personalesammensætningen er Nord er 21 OAO, 5 FTF og 2 AC.
- Distrikt Midtby Syd ønsker et LokalMED med sammensætningen 1L/4M/1AMR. Fordelingen af de 4 medarbejderrepræsentanter er 2 OAO, 1 FTF og 1 AC. Personalesammensætningen er Syd er 34 OAO, 5 FTF og 2 AC

- Distrikt Midtby Øst ønsker et LokalMED med sammensætningen 1L/3M/1AMR. Fordelingen af de 3 medarbejderrepræsentanter er 1 OAO, 1 FTF og 1 AC. Personalesammensætningen i Øst er 23 OAO, 7 DSR og 2 AC.
- Distrikt Midtby Vest ønsker et LokalMED med sammensætningen 1L/3M/1AMR. Fordelingen af de 3 medarbejderrepræsentanter er 1 OAO, 1 FTF og 1 AC. Personalesammensætningen i Vest er 24 OAO, 4 FTF og 3 AC.

HovedMED bedes drøfte og godkende ændringerne.

## **Indstilling**

### **Kommaldirektøren indstiller,**

at HovedMED godkender LokalMED Grønnedalen pr. 1/1 2024 med sammensætningen 2L/2M/1AMR.

at HovedMED godkender MEDpersonalemøder i Solsikkegård pr. 1/1 2024.

at HovedMED godkender MEDpersonalemøder i Ikær Børnenes Hus pr. 1/3 2024.

at HovedMED godkender, at LokalMED Atriumhaven og LokalMED Smidstrupparken/Englystparken nedlægges.

at HovedMED godkender LokalMED Kong Gauers Gård, plejecenter pr. 1/1 2024 med sammensætningen 1L/5M/1AMR.

at HovedMED godkender, at LokalMED VD2 nedlægges.

at HovedMED godkender LokalMED Distrikt Midtby Nord med sammensætningen 1L/3M/1AMR.

at HovedMED godkender LokalMED Distrikt Midtby Syd med sammensætningen 1L/4M/1AMR.

at HovedMED godkender LokalMED Distrikt Midtby Øst med sammensætningen 1L/3M/1AMR.

at HovedMED godkender LokalMED Distrikt Midtby Vest med sammensætningen 1L/3M/1AMR.

## **Beslutning**

*Kristine Schou redegjorde* kort for de foreslåede ændringer som beskrevet i sagen.

*Medarbejdersiden spurgte* ind til, hvorfor man ikke har et samlet MEDudvalg på Kong Gauers Gård?

*Claus Svold svarede*, at det er politisk besluttet, at de to afdelinger skal drives separat med egen leder og selvstændigt budget, og det betyder også to selvstændige MEDudvalg.

Herefter blev indstillingerne godkendt.

# Punkt 13: 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.
- Orientering om erfaringerne med blind rekruttering - på HovedMED mødet 22/2 2024.

## Indstilling

### Kommunaldirektøren indstiller,

at punkterne gennemgås.

## Beslutning

Punkter blev gennemgået.

*Medarbejdersiden* vil gerne have tilføjet flg. punkter:

1. 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?
2. En drøftelse af, hvordan vi får Livsfasepolitikken forankret i hele organisationen.
3. Revision af MUS-skemaet.

Enighed om, at disse punkter tilføjes oversigten.

## **Punkt 14: Eventuelt**

81.38.04-A00-1-24

### **Beslutning**

Intet.

### **Bilag**

HovedMED pr. 01.02.24

Fravaer pr Maaned MED

Fravaersrapport

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