

# REFERAT HovedMED d. 18-09-2020

**Mødedato** Fredag d. 18. september 2020 kl. 08:30

**Mødested** Pakkeriet i Spinderihallerne

## Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden.....	3
Godkendelse af referat.....	4
Orientering fra formand, næstformand, direktører og HR-chef.....	5
Orientering om budgetlægningen 2021-2024.....	6
Godkendelse af spørgeramme til Trivselsmåling 2021.....	7
Drøftelse af udkast til værktøjskasse om Bæredygtige Arbejdsfællesskaber.....	8
Drøftelse og godkendelse af ny MEDstruktur.....	9
Strategisk drøftelse med udgangspunkt i HR-redegørelsen 2020.....	12
Drøftelse af punkter til kommende HovedMED møder.....	13
Eventuelt.....	14

## **Punkt 39: Godkendelse af dagsorden**

81.38.04-A00-1-20

### **Kommaldirektøren indstiller,**

at dagsordenen godkendes.

### **Beslutning**

Niels Ågesen bød velkommen til mødet, og orienterede om, at HovedMED pr. 1/9 2020 har fået ny sammensætning. Der er flg. ændringer:

- ?DLF har fremadrettet 1 medlem. Det er Rikke Vagn-Hansen med Trine Rafaelsen, Englystskolen som suppleant.
- BUPL har fremadrettet 1 medlem. Det er Anette Kromann, Troldebakken med Mette Dahlgaard, Mølholm Skole som suppleant.
- FOA har fremadrettet 1 medlem. Det er Heidi B. Nielsen, Ved Sønderåen med Jette Jensen, Senior som suppleant.
- LO: Dansk Metal, Dansk Elforbund m.fl. er ikke længere en plads

Vejle Kommune afventer udpegninger fra nogle fagforbund, her fortsætter de nuværende medlemmer, indtil vi hører fra de faglige organisationer. Siden mødet har AC udpeget Dorthe Horn Christensen, Vejle Museerne med Lene Jellesen, Digitalisering & Analyse som suppleant. Den akutte oversigt over medlemmerne i HovedMED findes i bilagsmappen vedr. pkt. 48.

Dagsordenen blev godkendt.

## **Punkt 40: Godkendelse af referat**

81.38.04-A00-1-20

**Kommunaldirektøren indstiller,**

at referaterne fra møderne 26/6 2020 og 14/8 2020 godkendes.

**Beslutning**

Godkendt.

# Punkt 41: Orientering fra formand, næstformand, direktører og HR-chef

81.38.04-A00-1-20

## Resume

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

Thrine Nørgaard orienterer om status på TRIO-konferencen.

Thrine Nørgaard orienterer om muligheden for at bruge "SPARK" til målrettede forløb på arbejdspladserne.

## Kommunaldirektøren indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

## Beslutning

### Referat

Niels Ågesen orienterede om status på COVID-19. Vi har i Vejle Kommune haft et lavt incidenstal i lang tid, dog har vi den seneste tid oplevet en stigning. Der har været udbrud på Nørremarken, Jelling/Gadbjerg og senest på en privatskole. Tallene vil gå op og ned i den kommende tid. Nysmittede er ude af tallene efter en uge. Sundhedsberedskabet følger tallene nøje, og indskærper over for alle, at det er vigtigt at følge Sundhedsstyrelsens retningslinjer.

Thrine Nørgaard supplerede med, at vi løbende informerer både ledere og medarbejdere. Nogle af de statslige udmeldinger kan være svære at omsætte til Vejle-forhold. Vi kommunikerer så godt som muligt

Vi har fået spørgsmål om ansatte, som skal testes for COVID-19 uden for arbejdstiden i forbindelse med smitte på arbejdspladsen, om det så tæller som arbejdstid? Ifølge KL er det ikke arbejdstid.

Vi har 11 ansatte, som selv er eller en af deres pårørende er i risikogruppen. De er indtil videre hjemsendt med fuld løn indtil årets udgang. Arbejdspladsen får dagpengerefusion.

Trepartsaftalen giver forældre med børn ret til barselsdagpenge, hvis barnet er sendt hjem fra skole eller institution på grund af COVID-19. Lovforslaget forventes at træde i kraft 1/10 2020. Dog bliver det svært at få barselsdagpenge, da begge forældre først skal bruge 1. og 2 barns sygedage (hvis barnet er konstateret smittet eller i øvrigt er syg), omsorgsdage og afspadsring og ingen af forældrene må kunne arbejde hjemmefra. Koncern HR melder ud, når vi ved mere.

Vi har også fået spørgsmål om, hvorvidt man kan aflyse planlagt ferie, hvor rejsen fx er aflyst på grund af COVID-19. Svaret er, at man skal drøfte det med sin leder, men udgangspunktet er, at ferien afvikles som planlagt.

Indtil videre har Sundhedsberedskabet besluttet, at alle større tværgående arrangementer indtil 1/4 2021 skal afvikles online, udsættes eller aflyses. Dog må man godt afvikle arrangementer på egen arbejdsplads/forvaltning.

I forbindelse med evalueringen af COVID-19 er der udviklet hjælpeværktøjer til arbejdet med online møder, Delpolitikken om ny tilstedeværelse og hygiejne. Disse sendes ud til arbejdspladserne snarest.

Fremadrettet vil det nyhedsbrev, som Sonja Hansen laver til Toplederforum også blive sendt til medarbejdersiden i HovedMED, ligesom lederupdates.

Thrine Nørgaard orienterede om, at TRIO-konferencen er lavet om til en ½ dags online konference. Pt. er der 402 tilmeldte.

Thrine Nørgaard orienterede om, at SPARK udbyder nye forløb for MEDudvalg og TRIOer, der ønsker at arbejde med at styrke det psykiske arbejdsmiljø. SPARK er en aftale indgået mellem KL og de faglige organisationer i Forhandlingsfællesskabet. Der vil blive lagt en nyhed med Intra om de nye forløb, ligesom brevet fra SPARK er vedhæftet referatet.

Orienteringen blev taget til efterretning.

## Bilag

HovedMED SPARK

## **Punkt 42: Orientering om budgetlægningen 2021-2024**

00.30.00-S00-13-19

### **Resume**

Budgetforslag 2021-2024 behandles af Byrådet 1. gang 2. september 2020 og 2. gang 30. september 2020. Oplæg til budget i balance blev præsenteret for Byrådet på et temamøde 24. august 2020 og for HovedMED samme dag.

### **Sagsfremstilling**

Sarah Gaarde vil på mødet give en status vedr. budgetlægningen 2021-2024.

### **Kommunaldirektøren indstiller,**

at orienteringen tages til efterretning.

### **Beslutning**

Sarah Gaarde orienterede om, at budgetforliget med overskriften "Bæredygtig vækst", blev præsenteret fredag i uge 37 for HovedMED. I budgetforliget har Direktionen bl.a. fået til opgave at udarbejde en hygiejnestrategi, med afsæt i erfaringerne fra COVID-19 tiltag. I strategien skal påvirkningen af sygefraværet også indgå.

Medarbejdersiden spurgte ind til puljerne, som skal løfte bl.a. normeringerne på børneområdet, bliver disse puljer øremærket til formålet? Medarbejdersiden appellerer samtidigt til, at de bliver brugt til formålet, og ikke til alt muligt andet, som fx legepladser.

Ledersiden svarede, at der er regnskabsafklæggelseskrav til, hvordan beløbene lægges ud. Pt er der lagt beløb ud pr. barn/elev på de første puljer, vi mangler at få kriterier for de næste puljer. De er ikke lagt ud til et bestemt formål fra forvaltningens side, det er lagt ud til de enkelte arbejdspladser driftsbudgetter.

Medarbejdersiden spurgte ligeledes ind til puljerne på Jobcenterområdet.

Ledersiden svarede, at disse puljer er til ydelsesområdet, ikke til flere personaleressourcer.

Medarbejdersiden sluttede af med en opfordring til, at omprioriteringsbidraget og hvis man ikke kan finde besparelserne på brugen af eksterne konsulenter, at det så ikke sker nedskæringer på personaleressourcer i driften, når der skal spares.

Derefter blev orienteringen taget til efterretning.

# Punkt 43: Godkendelse af spørgeramme til Trivselsmåling 2021

81.00.00-P05-1-20

## Resume

Projektbeskrivelse og tids- og procesplan blev godkendt på HovedMED mødet 2/6 2020. Styregruppen har bl.a. drøftet spørgerammen til den kommende måling og foreslår, at spørgerammen fra Trivselsmåling 2018 fastholdes, dog foreslås enkelte justeringer af nogle af APV-spørgsmålene. Den vedhæftede spørgeramme gennemgås på mødet.

## Sagsfremstilling

Lisa Hedegaard Nielsen fra Koncern HR deltager i punktet.

På næste møde i HovedMED vil styregruppen komme med forslag til målgruppe for målingen og hvordan opfølgningen gribes an.

## Kommunaldirektøren indstiller,

at spørgerammen godkendes.

## Beslutning

Thrine Nørgaard gennemgik spørgerammen fra TM 2018. Spørgerammen fastholdes, dog vil der blive justeret på nogle af APV-spørgsmålene.

- Spørgsmålet om vold og trusler forbliver uændret, men der tilføjes et ekstra underspørgsmål:
  - Har du informeret din leder eller arbejdsmiljørepræsentant om hændelsen?
- Spørgsmålet om sygefravær tilføjes et tilsvarende underspørgsmål:
  - Har du informeret din leder eller arbejdsmiljørepræsentant om, at dit sygefravær skyldes forhold på arbejdspladsen?
- Spørgsmålet om mobning ændres til et spørgsmål om krænkende handlinger, jf. vores politik herom, vedtaget i HovedMED.

Der var en grundig drøftelse af, hvordan krænkende handlinger skal defineres, og om hvilke spørgsmål, der skal stilles i den forbindelse. Især spørgsmålet om seksuel chikane – seksuel uønsket opmærksomhed blev drøftet. Det er et ønske fra ledersiden, at der spørges ind til dette.

Derudover blev det drøftet, hvorvidt et spørgsmål om COVID-19 vil være relevant at stille, og i givet fald hvilket.

Enighed om, at Styregruppen for Trivselsmåling 2021 laver et forslag til spørgeramme til mødet i HovedMED 25/11 2020.

## Bilag

Spørgeskema TM 2021

# Punkt 44: Drøftelse af udkast til værktøjskasse om Bæredygtige Arbejdsfællesskaber

81.38.04-A00-1-20

## Resume

Med Bæredygtige Arbejdsfællesskaber ønsker vi at sætte et positivt fodspor, hvor vi styrker udviklingen og mindsker nedslidningen af medarbejdere, ledere og organisationen i sin helhed i Vejle Kommune. På HovedMED mødet 2/6 2020 blev definitionen af Bæredygtige Arbejdsfællesskaber vedtaget, ligesom det blev besluttet, at Koncern HR skulle arbejde videre med en værktøjskasse om Bæredygtige Arbejdsfællesskaber. Udkast til værktøjskassen præsenteres på mødet.

## Sagsfremstilling

Definitionen på Bæredygtige Arbejdsfællesskaber er:

"Med Bæredygtige Arbejdsfællesskaber ønsker vi at sætte et positivt aftryk, hvor vi styrker udviklingen og forebygger fysisk og psykisk nedslidning mest muligt af både medarbejdere, ledere og organisationen i sin helhed. Med en fælles forståelse af fagligheden i forhold til den konkrete opgave skaber vi sammen endnu mere værdi til gavn for livet og borgerne i Vejle og løser opgaven på et højere kvalitetsniveau.

Vores fælles personalepolitiske værdier kan støtte os: Sig det!, Giv Anerkendelse, Brug de frie rammer og Spil hinanden gode."

Arbejdet med Bæredygtige Arbejdsfællesskaber er en langsigtet vision, og det bliver afspejlet i processerne i den vedhæftede værktøjskasse, som drøftes på mødet i dag. Formålet med værktøjskassen er, at den sendes ud til arbejdspladserne som inspiration til arbejdet med Bæredygtige Arbejdsfællesskaber.

Der er kommet megen ny viden frem i forbindelse med Corona. Det arbejder vi fortsat på, hvordan det kan bruges mest hensigtsmæssigt i forhold til de Bæredygtige Arbejdsfællesskaber.

Ellen Kirstine Hvidt, Koncern HR præsenterer på mødet udkast til værktøjskasse, og hvordan den kombineres med Bæredygtige Arbejdsfællesskaber på Intra på mødet.

## Kommunaldirektøren indstiller,

at udkast til værktøjskasse om Bæredygtige Arbejdsfællesskaber drøftes og godkendes.

## Beslutning

Thrine Nørgaard gennemgik udkast til værktøjskassen, som er en hjælp til selvhjælp til arbejdspladserne. På Intra kommer der til at ligge definitioner, historier, en værktøjskasse og forskellige indgange til at arbejde med emnet. I værktøjskassen lægges der vægt på, at processerne bliver holdbare, derfor vægtes hjælp til selvhjælp højt, inkl. hjælp til at sikre forankring af forandringer.

Som konkret arbejdsredskab sendes en "interaktiv" plakat ud, som kan bruges i arbejdet med Bæredygtige Arbejdsfællesskaber.

Bæredygtige Arbejdsfællesskaber tænkes også ind ved opvarmningen til og opfølgningen på Trivselsmålingen.

Thrines slides er vedhæftet referatet.

Der var enighed om, at det er en god idé at sende værktøjskassen ud til arbejdspladserne som inspiration til arbejdet med Bæredygtige Arbejdsfællesskaber. Plakaten sendes til HovedMED for evt. bemærkninger, når den er færdig og inden den trykkes, så evt. bemærkninger kan indgå.

## Bilag

HovedMED Bæredygtige arbejdsfællesskaber 18.09.20

## Punkt 45: Drøftelse og godkendelse af ny MEDstruktur

81.38.00-A30-1-19

### Resume

Forhandlingsorganet vedtog i forbindelse med Vejles nye lokale MEDaftale en ny struktur for vores MEDsamarbejde. I den forbindelse besluttede forhandlingsorganet, at FagMED, ved implementeringen af denne aftale, har kompetencen til at godkende størrelsen af de underliggende udvalg ud fra fordelingsnøglen i den nye MEDaftales bilag 1, med endelig godkendelse i HovedMED. Ved fremtidige justeringer i Lokal- og FagMED er det HovedMED, der har kompetencen til at godkende ændringer.

Siden Forhandlingsorganets godkendelse af MEDstrukturen, har der været en organisationsændring, som har medført ændringer i MEDstrukturen. Disse ændringer samt nogle MEDudvalgs forslag om at fravige fordelingsnøglen er beskrevet i sagen.

### Sagsfremstilling

Alle FagMED er i gang med en proces, hvor de i samarbejde med arbejdspladserne inden for eget fagområde, skal fastlægge størrelsen på LokalMED i overensstemmelse med MEDaftalens fordelingsnøgle, eller om der skal være MEDpersonalemøder fremadrettet. Dette arbejde skulle oprindeligt have været afsluttet 1/4 2020, men blev efter aftale med Forhandlingsorganet udsat, på grund af Corona situationen, til 1/9 2020. Ikke alle områder har fået fastlagt den nye struktur pr. 1/9 2020. Status på de enkelte FagMED, og ønsker til at fravige fordelingsnøglen er beskrevet nedenfor.

FagMED Uddannelse & Læring  
Forslag til struktur er på plads.

FagMED Voksen Drift  
Forslag til struktur er på plads.

FagMED Sundhed  
Forslag til struktur er på plads. Sundhed er ved organisationsændringen flyttet til Kultur, dog får det ingen indflydelse på MEDstrukturen, da det nye Kultur & Sundhed har valgt at bibeholde både FagMED Sundhed og FagMED Kultur.

FagMED Kultur & Fritid  
Forslag til struktur er på plads. Dette FagMED har ændret navn til FagMED Kultur & Borgerservice, da Borgerservice og Stadsarkiv er flyttet til området.

Forhandlingsorganet besluttede en sammensætning i det oprindelige FagMED til 3L /4M / 2AMR, dette foreslås ændret til 3L / 5M / 2AMR på grund af strukturændringen. Som tidligere nævnt, så har det nye Kultur & Sundhed valgt at bibeholde både FagMED Sundhed og FagMED Kultur & Borgerservice.

FagMED Arbejdsmarked  
Dette FagMED har ingen underliggende MEDudvalg. Arbejdsmiljørepræsentanterne på området ønsker at bevare antallet af AMR på 4, i den nye struktur er der 2 AMR. Notat fra arbejdsmiljørepræsentanterne på området vedhæftet.

FagMED Økonomi  
Siden Forhandlingsorganets beslutning er dette fagområde blevet mindre på grund af de førnævnte organisationsændringer.

FagMED Økonomi ønsker udelukkende et FagMED på området, da forvaltningen efter strukturændringen udelukkende består af de områder, som LokalMED Administrativ dækkede. Ligesom de ønsker at have samme struktur som FagMED Arbejdsmarked.

FagMED Velfærd - nedlagt  
Forhandlingsorganet besluttede at nedlægge FagMED Velfærd. Det betyder, at der på dette område er LokalMED Myndighed og LokalMED Velfærdsstaben & Økonomi, som refererer direkte til HovedMED.

LokalMED Myndighed  
LokalMED Myndighed ønsker at fravige fordelingsnøglen. De er mere end 41 fuldtidsansatte og skal efter fordelingsnøglen sammensættes med 1-2L / 4-6M / 1AMR. De vil gerne fortsætte med den nuværende størrelse, som er 4L / 6M / 3AMR. Begrundelsen er, at de bl.a. vil sikre den fornødne brede repræsentation i en stor afdeling, men også begrundet i, at der ikke længere eksisterer et FagMED for området. LokalMED Myndighed refererer direkte til HovedMED og har til opgave at behandle de sager, som tidligere blev behandlet i FagMED regi.

## LokalMED Velfærdsstaben & Økonomi

LokalMED Velfærdsstaben & Økonomi ønsker også at fravige fordelingsnøglen. De er mere end 41 fuldtidsansatte og skal efter fordelingsnøglen sammensættes med 1-2L / 4-6M / 1AMR. De vil gerne have 3L / 4M / 1AMR i udvalget. Begrundelsen er bl.a. at sikre den fornødne brede repræsentation, men også begrundet i, at der ikke længere eksisterer et FagMED for området. LokalMED Velfærdsstaben & Økonomi refererer direkte til HovedMED og har til opgave at behandle de sager, som tidligere blev behandlet i Fag MED regi.

### Kommunaldirektørens stabe

Strukturen er på plads. Dette område blev også berørt af organisationsændringen. Direktionssekretariatet, Analysefunktion samt Kommunikationsafdeling er samlet i en afdeling for Politik, Analyse & Kommunikation, der fortsætter med MEDpersonalemøde.

Koncern HR har fået tilført administrative funktioner, da lønfunktion, pensionsadministration samt lønanalysefunktion er samlet i afdelingen Koncern HR & LØN med 42 medarbejdere. Der foreslås et MEDudvalg med 2L / 4 M / 1AMR, jf. fordelingsnøglen.

Disse MEDpersonalemøder og MEDudvalg refererer direkte til HovedMED ligesom i den tidligere struktur.

## FagMED Familie, Forebyggelse & Stab

Afventer. Her mangler sammensætningen i LokalMED Bifrost og LokalMED Fårupgård, øvrige udvalg er på plads.

## FagMED Dagtilbud

Afventer drøftelse på FagMEDs møde 28/9 2020.

## FagMED Senior Drift

Forhandlingsorganet har vedtaget sammensætningen for LokalMED Distrikter og LokalMED Plejecentre. Den resterende del af MEDstrukturen afventer FagMEDs drøftelse 6/10 2020.

## FagMED Teknik & Miljø

Afventer FagMEDs drøftelse. Strukturændringen har haft indflydelse på dette område, da Rådhuservice, Bolig- & Ejendomsservice samt rengøring/rengøringsudbud og -kontrol er blevet overflyttet fra Økonomi. Sammensætningen i FagMED er uændret. LokalMED Rådhuservice er flyttet til Teknik & Miljø.

Den nye MEDstruktur skal drøftes og endelig godkendes i HovedMED. Se vedhæftede bilag 1 til MEDaftalen, hvor FagMEDs forslag til sammensætningen på de enkelte arbejdspladser LokalMED / MEDpersonalemøder, ligesom sammensætningen i FagMED og HovedMED også fremgår.

## **Kommunaldirektøren indstiller,**

at FagMEDs forslag til ny medstruktur drøftes og godkendes, herunder at sammensætningen i FagMED Kultur & Borgerservice ændres til 3/5/2 at LokalMED Administrativ under FagMED Økonomi nedlægges at HovedMED drøfter Arbejdsmarkedsrådets arbejdsmiljørepræsentanter, LokalMED Myndighed og LokalMED Velfærdsstaben & Økonomis ønsker om at fravige fordelingsnøglen, og at de FagMED, der afventer, behandles på HovedMED mødet 25/11 2020.

## **Beslutning**

Thrine Nørgaard gennemgik den nye MEDstruktur. Siden sagen er lavet, har LokalMED Velfærdsstaben & Økonomi trukket sit ønske om en ændring i sammensætningen. Den bliver 2/4/1.

Medarbejdersiden spurgte ind til ændringer på bagkant?

Ledersiden svarede, at HovedMED har kompetencen til at godkende de ændringer, som der måtte komme fremadrettet.

Irene Lauritzen redegjorde for baggrunden for, at arbejdsmiljørepræsentanterne i FagMED Arbejdsmarked gerne vil fastholde 4 mod de besluttede 2 arbejdsmiljørepræsentanter.

Sarah Gaarde oplyste, at der vil være stor opmærksomhed på, at få lavet en god arbejdsmiljøstruktur på området.

Niels Ågesen bemærkede, at der er enighed om principperne for den nye MEDstruktur på tværs, og at det ikke er for at begrænse, men det modsatte, hvor størrelserne fremadrettet gerne skal være med til at fremme et tæt og tillidsfuldt samarbejde.

En afsluttende bemærkning fra medarbejdersiden var, at der har været store forskelle i forhold til drøftelsen af den nye struktur lokalt. Nogle steder har der ikke været nogen reel drøftelse, vi vil derfor appellere til, at der er en opmærksomhed på, at det er en drøftelse mellem ledelse og medarbejdere, når MEDstrukturen er på dagsordenen.

Indstillingen blev gennemgået en for en, og der var enighed om:

At sammensætningen i FagMED Kultur & Borgerservice ændres til 3/5/2 og LokalMED i samme godkendes.

At LokalMED Administrativ under FagMED Økonomi nedlægges.

At sammensætningen i FagMED Arbejdsmarked på 6/7/2 fastholdes.

At ønsket fra LokalMED Myndighed udsættes til næste møde i HovedMED 25/11 2020.

At sammensætningen i LokalMED Velfærdsstaben & Økonomi godkendes med 2/4/1.

At sammensætningen i LokalMED i Uddannelse & Læring godkendes.

At sammensætningen af LokalMED i Sundhed godkendes.

At sammensætningen i LokalMED Voksen Drift godkendes.

At MEDstrukturen på kommunaldirektørens stabe godkendes.

At MEDstrukturen på øvrige FagMED drøftes på næste møde i HovedMED 25/11 2020.

Revideret bilag 1 over MEDstrukturen vedhæftet referatet.

## **Bilag**

Kommentarer til ny FagMED-sammensætning - AMR Arbejdsmarkedsområdet

MEDoversigt efter mødet i HovedMED 18.09.2020

# Punkt 46: Strategisk drøftelse med udgangspunkt i HR-redegørelsen 2020

81.00.00-K07-1-20

## Resume

HR-redegørelsen 2020 med fokus på fortællinger og erfaringer fra Corona tiden.

## Sagsfremstilling

HR-redegørelsen 2020 har fokus på fortællinger fra Corona tiden. Fortællingerne vidner om stor kreativitet og høj faglighed omkring kerneopgaven, selvom vilkårene blev markant forandret fra dag til dag. Inden det bliver for meget hverdag, er det vigtigt at stoppe op og se på, hvilke gode erfaringer vi fik, og hvordan de i en eller anden form kan implementeres i "The new normal." Corona tiden satte også skub i brugen af teams og virtuelle møder. Nu skal vi lære at anvende det, hvor det giver mening.

HovedMED besluttede i 2019 at indføre måltal for sygefraværet fra 1.1.2020. Dette arbejde har været stillet i bero i foråret, men starter her igen fra august 2020. Den første måltalsrapport her fra august måned vil blive gennemgået på mødet.

## Sagens videre forløb

Skal drøftes i Økonomiudvalget og besluttes i Byrådet.

## Kommunaldirektøren indstiller,

at HR-redegørelsen drøftes.

## Beslutning

Thrine Nørgaard gennemgik udvalgte områder af HR-redegørelsen. Thrines slides vedhæftet referatet. Derefter fortalte Malene Priess Lassen fra Koncern HR og Kristina Filsø Thomsen om udviklingsforløbet "Tættere på", som er et projekt om at knække sygefraværskurven hos hjemmeplejen i Børkop. Læs mere om projektet i HR-redegørelsen på side 39 og 40.

Medarbejdersiden bemærkede, at vi skal være opmærksomme på antallet af og henvisningerne i forhold til psykologisk rådgivning og krisehjælp.

Ledersiden svarede, at det er et opmærksomhedspunkt. Tallene i HR-redegørelsen er fra Arbejdsmiljøberetningen.

Snarest sendes hjælpeværktøjer ud til arbejdet med Delpolitikken om ny tilstedeværelsen, online møder og hygiejne. Disse er som tidligere nævnt et output af Corona-evalueringen.

Medarbejdersiden spurgte ind til hvordan disse hjælpeværktøjer sendes ud?

Ledersiden svarede, at de bliver sendt ud til FagMED via sekretærerne for FagMED.

HovedMED takkede for et spændende oplæg og delingen af erfaringerne med projektet.

## Bilag

Endelig HR-redegørelsen 2020

Oplæg HovedMED - HR-redegørelsen 2020 - Thrine Nørgaard

## **Punkt 47: Drøftelse af punkter til kommende HovedMED møder**

81.38.04-A00-1-20

### **Resume**

Punkter til drøftelse fremadrettet - ajourført efter mødet i Det dagsordensforberedende udvalg 3/9 2020.

- Livsfasepolitik herunder Seniorpolitik. Det blev besluttet at fjerne punktet på mødet 17/2 2020, da det skulle drøftes på mødet 2/6 2020, blev udsat til 18/9 2020 og nu udsat til 25/11 2020.
- Grøn omstilling (besluttet på mødet i DFM 3/9 2020).

### **Kommunaldirektøren indstiller,**

at punkterne gennemgås.

### **Beslutning**

Punkterne blev gennemgået. Enighed om at sætte arbejdspladskultur / forråelse på som en kommende temadrøftelse på mødet 25/11 2020.

## **Punkt 48: Eventuelt**

81.38.04-A00-1-20

**Kommunaldirektøren indstiller,**

at

### **Beslutning**

Referat

Niels Ågesen orienterede om, at vi siden mødets start, har fået et tilfælde af smitte med COVID-19 på en af vores vokseninstitutioner. Det er en medarbejder som ingen symptomer havde.

Medarbejdersiden bemærkede, at det brev som er sendt ud vedr. hjemsendelse har udløst en del spørgsmål.

Ledersiden bemærkede, at det var et forsøg på at lave en blød udmelding. Læringen er, at det er uhensigtsmæssigt, udmeldingerne skal være mere konkrete. Formålet var ikke en hjemsendelse. Hjemsendelse gælder udelukkende for sårbare medarbejdere eller medarbejdere med sårbare pårørende. Øvrige skulle gå i dialog med deres leder. De fysiske forhold er også afgørende i forhold til beslutningen om hjemsendelse.

### **Bilag**

Fraværsrapport - Vejle Kommune - mødet HMED 18.09.20

Fraværsrapport - HovedMED udgangen af august

HovedMED pr. 01.09.2020