

# REFERAT HovedMED d. 15-09-2023

**Mødedato** Fredag d. 15. september 2023 kl. 10:00

**Mødested** Skolegade 1, mødelokale 5

# Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden.....	3
Godkendelse af referat fra mødet 7/6 2023.....	4
Orientering fra formand, næstformand, direktører og HR-chef.....	5
Orientering om budgetlægningen 2024-2027.....	7
Strategisk drøftelse med udgangspunkt i "HR i tal".....	9
Drøftelse og godkendelse af Ligestillingsplan 2023 - Gender Equality Plan.....	11
Drøftelse og godkendelse af spørgerammen til Trivselsmåling 2024.....	12
Orientering om indsats i det psykiske arbejdsmiljø.....	14
Orientering om Vejle Kommunes anvendelse af nye teknologier, herunder kunstig intelligens.....	16
Godkendelse af ændringer i MEDstrukturen.....	17
Drøftelse af punkter til kommende møder i HovedMED.....	18
Eventuelt.....	19

## **Punkt 26: Godkendelse af dagsorden**

81.38.04-A00-1-23

### **Kommunaldirektøren indstiller,**

at dagsordenen godkendes.

### **Beslutning**

Niels Ågesen bød velkommen til mødet, med en særlig velkomst til Anita Østergaard Schytte, som deltager i sit første møde. Anita er udpeget for DSR i stedet for Karin Lund Madsen, som fortsætter som suppleant. Nis Kjær fra Joblife blev også budt velkommen, han sidder med på mødet i dag som observatør som en del af MEDprojektet. Samtidig takkede Niels for samarbejdet med Marianne Baagø fra DS, som har fået ny jobfunktion og derfor udtræder af HovedMED, og der er afbud fra Anette Kromann.

Herefter blev dagsordenen godkendt.

## **Punkt 27: Godkendelse af referat fra mødet 7/6 2023**

81.38.04-A00-1-23

**Kommunaldirektøren indstiller,**

at referatet godkendes.

**Beslutning**

Godkendt.

# Punkt 28: Orientering fra formand, næstformand, direktører og HR-chef

81.38.04-A00-1-23

## Resume

Niels Ågesen orienterer om arbejdspladsbesøg.

Bo Uttrup orienterer om

- status på arbejdet i projekt "Det vi er fælles om"
- status på arbejdet i arbejdsgruppen "Grøn Mobilitet"
- TR-dagen 2/10 2023.

Michael Sloth orienterer om ejendomsanalyse.

Kristine Schou orienterer om indholdet i programmet for døgnsminaret 27. og 28/11 2023.

## Kommunaldirektøren indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

## Beslutning

Referat

Niels Ågesen orienterede om, at han sammen med Bo besøgte udvalgte arbejdspladser i løbet af et år. Tidligere i år har de besøgt BO-Vejle, Give afdelingen og Firkløverskolen. De seneste to besøg har været på De 2 Gårde og Jobcentret. Besøgene giver os indsigt i, hvordan arbejdspladserne arbejder med Personalepolitikken, arbejdsmiljøet og den nye vision, ligesom vi får en introduktion til arbejdsopgaverne.

Bo Uttrup orienterede om:

1. Status på projekt "Det vi er fælles om":

- Vejle Kommune deltog med ca. 1.470 deltagere fordelt på 386 hold i Frøs-stafetten, samlet set deltog ca. 2.800, så vi stod for en stor andel af deltagerne. Alle som deltog fik udleveret en T-shirt med teksten "Det vi er fælles om", ligesom der var lavet Beach flag med samme tekst. Næste år forventer vi at få lavet picnic-tæpper.

Desværre var der nogle udfordringer med levering af maden. Det betyder, at holdgebyret bliver reduceret med 300 kr. for de hold, som afleverede deres madbillet til arrangøren. Dette tal er opgjort siden mødet. Der var indleveret 167 madbillerter, og det betyder, at holdgebyret for disse hold reduceres med de 300 kr.

- Der er afholdt flere "Fordi du er ansat" arrangementer tidligere i år. Fremadrettet bliver der udbudt flg. arrangementer:
  - Rundvisning på Økolariet
  - Gadens stemmer
  - Kano på Vejle Å
  - Naturdag v/stranden suppleret med en fortælling om Brejning
  - Fortidens og fremtidens Vejle, og
  - Bag om Kong Gauers Gård

Der er lavet en aftale med sociolog og speciale i arbejdsmiljø og mentale sundhed, Rikke Østergaard. Hun holder foredraget "Vi havde en fest, men så kom Preben" mandag den 4/12 kl. 18:30-20 i Torvehallerne.

2. Status på arbejdet i arbejdsgruppen "Grøn mobilitet":

- Der har været et "samkørsels projekt", hvor kolleger, som valgte at køre sammen i en periode, blev honoreret med en gratis kop kaffe. Dette er nu afsluttet uden at vi har betalt for kaffe. Dog er der nogle, som har afprøvet at køre sammen, hvilket er positivt.
- Henvendelsen fra LokalMED Sundhed om delebiler arbejdes der videre med.
- Elcykelprojektet i Brejning er afsluttet. Det er besluttet at det skal udbredes i mindre skalaer, så afprøvning af elcykler kommer til at gå på skift i udvalgte afdelinger. Der arbejdes på at søge midler til forsøget, ligesom der

arbejdes på at finde parkeringsmuligheder og opladning af cyklerne.

TR-dagen 2/10 2023:

- Alle TR er inviteret. Programmet indeholder bl.a. oplæg ved Jens Ejner Christensen, Niels Ågesen, Kristine Schou, Lisbeth Knudsen og Jesper Troels Jensen. Forud for dagen har arbejdsgruppen, som planlægger TR-dagen sendt et spørgeskema ud til alle TR, for at kunne udvikle rammerne for arbejdet som tillidsrepræsentant i Vejle Kommune. Derfor bliver de stillet et par enkle spørgsmål om oplevelser som TR i Vejle, som skal gøre arbejdsgruppen klogere. Resultatet præsenteres på dagen.

Michael Sloth orienterede om, at der i forbindelse med Budgetforliget 2023-26 blev besluttet at analysere anvendelse og placering af de nuværende og evt. kommende kommunale bygninger. Der ønskes, at der er fokus på strategisk placering af kommende bygninger, hvor overvejelser om bl.a. samdrift og tilgængelighed er indtænkt. Analysen vil skabe data og overblik om kommunens bygninger, og kan være med til at opnå store CO2 reduktioner og driftsbesparelser, ligesom klimaet er på dagsordenen bl.a. med en strategi for bæredygtigt byggeri.

I Vejle Kommune har vi flere kvm. pr. medarbejder end gennemsnittet. Vi råder samlet set over ca. 800.000 kvm., det svarer til ca. 420 bygninger. Disse er opdelt i 3 kategorier:

- Kategori 1 (svarer til 57%), som er bygninger med døgnophold eller længerevarende ophold for børn, unge eller svagelige, fx skoler, børnehaver, plejecentre mm.
- Kategori 2 (svarer til 38%), som er bygninger med andet ophold fx administration, museer idrætshaller mm.
- Kategori 3 (svarer til 5%), som bygninger der ikke anvendes til kommunal kerneydelse der er på vej ud af porteføljen, eller kun anvendes til korte ophold, fx campingpladser, parkeringshuse mm. Det kan også være strategiske opkøb.

Den overordnede proces er inddelt i 3 faser:

1. Overblik - hvilke bygninger har vi? Og bygningernes grunddata.
2. Anvendelse - hvordan anvender vi og udnytter vi bygningerne i dag? Og hvordan ser det ud med det fremadrettede behov?
3. Strategi og procesplan - forslag til strategi og proces, mulige veje at gå.

Fase 1 er afsluttet. Næste skridt er samtale med forvaltningerne for at sætte fase 2 i gang og få startet processen med at få alle de kreative idéer til optimeret bygningsmasse ud og leve.

Michael Sloths slides er vedhæftet.

Kristine Schou orienterede om det foreløbige program for døgnseminaret. Det overordnede tema er "Arbejdskraftudfordringen", hvor formålet er at udvikle en strategi for arbejdskraftudfordringen - en strategi for at udvikle den attraktive arbejdsplads. Det at styre os igennem seminaret, er der lavet en aftale med fremtidsforsker Anne-Marie Dahl. Hun er forfatter til flere bøger om fremtiden - senest har hun beskæftiget sig indgående med unges forventninger til deres fremtid. Der vil også være fokus på fastholdelse, herunder seniorfastholdelse.

Som forberedelse til seminaret, har Koncern HR interviewet alle stabschefer og udvalgte formandskaber i FagMED. Disse input, input fra temadagen 31/3 2023, oplægget med Cecilie Falkenstrøm om "Kunstig intelligens, udfordringer, muligheder og dilemmaer", Brian Slots oplæg om anvendelse af nye teknologier, herunder kunstig intelligens m.m. indgår i planlægningen.

Orienteringen blev taget til efterretning.

## Bilag

Budgetforlig 2023-2026 Bygningsanalyse\_hovedMED.15.09.23

# Punkt 29: Orientering om budgetlægningen 2024-2027

00.30.00-S00-7-22

## Resume

Budgetforslag 2024-2027 behandles af Byrådet 1. gang 6. september 2023 og 2. gang 4. oktober 2023. Oplæg til budget i balance præsenteres for Byrådet på et temamøde 29. august 2023 og for HovedMED 30. august 2023. Jf. den politisk godkendte tidsplan er der budgetforhandlinger 12. september 2023.

## Sagsfremstilling

Økonomi- & Arbejdsmarkedsdirektør Sarah Gaarde vil på mødet give en orientering vedr. budgetlægningen 2024-2027.

## Kommunaldirektøren indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

## Beslutning

Niels Ågesen indledte punktet med en orientering om, at HovedMED er det MEDudvalg, som skal drøfte tidsplan og personalepolitiske principper ved udmøntning af administrativ besparelse som følge af budgetforliget, da der ikke er noget tværgående MEDudvalg for administrationen. Kristine Schou vil, efter Sarah Gaardes orientering om budgetforliget, præsentere udkast til tidsplan.

Sarah Gaarde orienterede herefter om det netop indgåede budgetforlig for 2024-27 med overskriften "Væksten giver Vejle behov for at understøtte velfærden". Sarah indledte med, at væksten i Vejle Kommune bidrager til et historisk stort råderum på 279,5 mio. kr. i 2024.

I forliget prioriteres samlet 1,1 mia. kr. til velfærd og kommuneudvikling over 4 år.

Temaer i forliget:

- Høj inflation og demografisk pres og vækst
- Fokus på det økonomiske fundament
- Velfærd og rekruttering
- Seniorområdet
- Børn og unge
- Sårbare voksne
- Fremtidens arbejdskraft
- Investering i kulturlivet
- Vækstinitiativer, byudvikling og infrastruktur
- Klima og natur

Der er tilført midler til både drift og anlæg samt en tilførsel til øvrige. Fordelingen kan ses i Sarah Gaardes slides, som er vedhæftet. Der er en administrativ besparelse på i alt 13.8 mio. kr.

Forliget indeholder også tværgående analyser og resiliente projekter:

- Klima- og naturprojekter som drivere for byudvikling og lokalsamfund
- Velfærdsudvikling (unges mentale trivsel, ældrepleje og velfærdsteknologi)
- Analyse af kommunens brug af tolkebistand
- Brug/vedligehold af den kommunale bygningsmasse
- Ønsker til udlægning af fremtidige erhvervsområder
- Attraktiv arbejdsplads / forandringsproces (arbejdspladskultur, vaner og rutiner)

Sarah Gaarde orienterede desuden om en pulje på drift v/Økonomiudvalget på 6 mio. kr. til nye innovative indsatser overfor sygefravær, samarbejde med uddannelsesinstitutionerne samt nedbringelse af vikarforbruget.

Medarbejdersiden bemærkede, at der er plusser og minusser ved det netop indgåede budgetforlig. Plusserne er, at råderummet er brugt, gammel gæld vedr. Seniorudvalget og Voksenudvalget er finansieret, og at vi har fået 1 mio. kr. til at

videreføre det personalepolitiske projekt "Det vi er fælles om" (tidligere "Faglig stolthed") samt 0,5 mio. kr. til at følge op på Trivselsmåling 2024. Minusserne er, at boden for at overskride servicerammen er ukendt og at uanset om der er tilført flere midler, så oplever medarbejderne serviceforringelser i deres daglige arbejde.

Medarbejdersiden oplyste, at medarbejdersiderne i HovedMED landet over har sendt et fælles opråb til Folketinget.

Medarbejdersiden opfordrede til, at man inddrager forvaltningerne i analysen vedr. brug af tolkebestand.

Sarah Gaarde svarede, at det ser ud til, at det tyder på en udgift på 14 mio. kr. for Vejles vedkommende på grund af samlede overskridelser kommunerne samlet set. Overskridelsen bliver ca. 1.7 mia. kr. på service og ca. 700 mio. kr. på skatten.

Og tak for input til analysen vedr. brug af tolkebestand.

Herefter blev orienteringen taget til efterretning.

Kristine Schou præsenterede og gennemgik "Tidsplan og personalepolitiske principper ved udmøntning af administrativ besparelse som følge af budgetforliget. Baggrunden er, at budgetforliget indeholder en administrativ besparelse, og da HovedMED er det relevante MEDudvalg, blev den overordnede procesplan for besparelsen drøftet. Planen indeholder bl.a. kriterier og tidsplan for de konkrete udmøntninger af besparelsen, som efterfølgende behandles i de/det relevante MEDudvalg. Se vedhæftede procesplan.

Efter en kort drøftelse, anbefaler medarbejdersiden en hurtig proces for gennemførelse af besparelsen, dog med uge 42 i baghovedet, hvis der er mange, som holder ferie.

## **Bilag**

Orientering vedr. budgetforlig 2024\_HovedMED 15.9.23

Procesplan besparelser 2023 Vejle Kommune HovedMED 15.9.2023 (003)

# Punkt 30: Strategisk drøftelse med udgangspunkt i "HR i tal"

81.00.00-A00-3-23

## Resume

"HR i tal" august 2023 viser en øget personaleomsætning i 2021 og 2022. Den viser ligeledes et øget sygefravær. Vejle Kommune følger landstrenden med øget sygefravær.

## Sagsfremstilling

"HR i tal" er nu klar. "HR i tal" er et nyt format for den årlige HR-redegørelse, der lægger sig op ad formatet for "Vejle i tal".

"HR i tal" fokuserer i 2023 i særlig grad på data, der belyser arbejdskraftudfordringen, som bliver en strukturel udfordring i takt med, at der i kommende år både bliver flere børn og unge, samtidig med, at vi får flere ældre medborgere. På temadagen om arbejdskraftudfordringen for HovedMED, FagMED og ØU 31/03 2022 fremgik det, at vi i Vejle Kommune, ifølge Danmarks Statistiks befolkningsfremskrivning, bl.a. kan forvente, at alene gruppen af 80-89-årige fra 2023-2050 stiger med 116%.

"HR i tal" viser, at vi særligt i post Corona årene 2021 og 2022 har haft en høj personaleomsætning, samtidigt med at det gennemsnitlige antal ansøgere til vakante stillinger er mere end halveret. Foreløbige data for 2023 indikerer en fortsat høj men faldende personaleomsætning.

Et stigende sygefravær er fortsat en væsentlig udfordring i Vejle Kommune såvel som i sammenligningskommunerne. Konkret er det gennemsnitlige sygefravær i Vejle kommune steget fra 12,6 dagsværk i 2021 til 15,6 dagsværk i 2022.

HR-chef Kristine Schou præsenterer og gennemgår data. Gennemgangen danner afsæt for en strategisk drøftelse af udfordringer og indsatsområder, der skal arbejdes videre med i forhold til kommunens personalepolitik.

"HR i tal" behandles efterfølgende i Byrådet.

## Kommunaldirektøren indstiller,

at "HR i tal" august 2023 tages til efterretning.  
at HovedMED drøfter strategiske indsatser.

## Beslutning

Kristine Schou gennemgik udvalgte tabeller i "HR i tal", hvor fokus er på Arbejdskraftudfordringen. Tabellerne vedr. alderssammensætning, gennemsnitligt timetal, løn, sygefravær, arbejdsulykker, personalesammensætning og rekruttering blev drøftet.

Medarbejdersiden bemærkede, at mange medarbejdere undrer sig over, at Vejle Kommune arbejder med at få medarbejdere op i tid, samtidig med, at vi afskediger medarbejdere, ligesom vi snakker arbejdskraftudfordring, når vi afskediger.

Kristine svarede, at sygefraværet var lavere i 2019. Forventer at der skal arbejdes med at nedbringe sygefraværet på alle områder. Der er konsulentvirksomheder, som har specialiseret sig i at arbejde med at nedbringe sygefravær, ligesom vi skal blive bedre til at arbejde systematisk med data. Vi har udviklet forskellige uddannelser / kurser, fx Ledelse af psykisk arbejdsmiljø for ledere, KLIPS, Belastningspsykologi og Psykisk arbejdsmiljø for TRIO-grupper.

Anne Mette Lund tilføjede, at vi også skal blive bedre til at lære af hinanden i Vejle Kommune. Hvad er årsagerne til, at nogle arbejdspladser har et meget lavt sygefravær sammenlignet med tilsvarende arbejdspladser.

Medarbejdersiden bemærkede, at det høje sygefravær også kan skyldes den lave ledighed og den pressede hverdag, som mange medarbejdere oplever. Kunne man også undersøge, hvorfor der er nogle, som aldrig er syge?

Ledersiden supplerede med, at den høje personaleomsætning også kan være en årsag til stigende sygefravær.

Derudover blev arbejdskraftudfordringen drøftet, hvor der bl.a. var fokus på behov for mere indflydelse på vagtplanlægning, da det giver mere fleksibilitet i hverdagen, ligesom det er vigtigt at samarbejde med uddannelsesinstitutionerne, lave tranieeforløb m.m., for at finde ud af, hvad det virker.

Slutteligt blev det nye format drøftet. Der var stor ros til formatet, da formen lægger op til drøftelse af tallene, da disse ikke er tolket i rapporten. Der faldt en bemærkning om det ikke kunne overvejes, at den fremadrettet kun er en digital publikation af hensyn til miljøet.

Medarbejdersiden spurgte ind til, om der på et af de kommende møder kan komme et punkt på om erfaringerne med blind rekruttering?

Dette forslag var der enighed om, og det bliver tilføjet i pkt. 36.

Kristines slides er vedhæftet referatet.

## **Bilag**

HR i tal 14-08-23

HR i tal 2023HovedMED15.9.2023

# Punkt 31: Drøftelse og godkendelse af Ligestillingsplan 2023 - Gender Equality Plan

81.00.15-G01-1-21

## Resume

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

## Sagsfremstilling

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

Siden Vejle Kommune i november 2021 lavede 1. udgave af Ligestillingsplanen, har 2 nye delpolitikker inden for personaleområdet set dagens lys, der er udarbejdet Ligestillingsredegørelse i henhold til lovgivningen og "HR i tal - et blik på Vejle Kommunes organisation", udgivet august 2023.

Ligestillingsplanen er et dokument, som løbende bør tilrettes i takt med udviklingen på området og målopnåelse, hvorfor vedlagte Ligestillingsplan er Koncern HR's bud på en revideret udgave.

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

HovedMED bedes drøfte og godkende Ligestillingsplanen, som efterfølgende skal drøftes og godkendes i Økonomiudvalget.

## Kommunaldirektøren indstiller,

at HovedMED drøfter og godkender Vejle Kommunes Ligestillingsplan 2023.

## Beslutning

Niels Ågesen redegjorde kort om sagens indhold. Derefter blev Ligestillingsplan 2023 godkendt.

## Bilag

Ligestillingsplan 2023 HMED 15.09.23

Retningslinjer for GEP

# Punkt 32: Drøftelse og godkendelse af spørgerammen til Trivselsmåling 2024

81.00.00-P05-1-23

## Resume

Styregruppen for Trivselsmåling 2024 har på et møde 21/8 2023 drøftet spørgerammen for målingen. Der var enighed om at foretage to justeringer, så der i målingen for 2024 bliver mulighed for at svare på leders leder, og at spørgsmålet vedr. Covid 19 udgår. Baggrunden for beslutningen gennemgås på mødet. Udkast til spørgeramme og bilag vedr. forslag og kommentarer er vedhæftet.

Derudover orienteres om status på processen for målingen. Proces for afrapportering og opfølgning drøftes på november mødet i HovedMED.

## Sagsfremstilling

Sagen omhandler godkendelse af spørgeramme til Trivselsmåling 2024 samt en orientering om status på arbejdet med processen. Proces for afrapportering og opfølgning drøftes på HovedMEDs møde i november.

### Spørgeramme

Spørgerammen er som udgangspunkt den samme, som blev brugt ved målingen i 2021, dog med 2 justeringer. Styregruppen forslår, at respondenterne denne gang får mulighed for at besvare ledelsesspørgsmålene to gange, både i forhold til den nærmeste leder, og som noget nyt også i forhold til nærmeste leders leder. Ligeledes forslår styregruppen, at spørgsmålet om Covid 19 tages ud af spørgerammen. Udkast til spørgeramme fra Styregruppen gennemgås på mødet.

De foreslåede ændringer til spørgerammen stammer fra evalueringen af Trivselsmåling 2021, samt fra en drøftelse blandt medarbejdersiden i HovedMED. Særligt ønsket om at kunne besvare lederspørgsmålene ift. et højere ledelseslag har været efterspurgt bredt i organisationen. Udkast til spørgeramme og bilag vedr. forslag og kommentarer er vedhæftet.

Spørgerammen drøftes og godkendes på mødet.

### Status på opvarmning

Opvarmningen til Trivselsmålingen er så småt i gang. HR-partnerne er i gang med at planlægge opvarmningen med de enkelte FagMED. Opvarmningen vil i løbet af efteråret foregå lokalt på arbejdspladserne. Der bliver lavet en kort film, hvor HR-chef Kristine Schou og næstformand i HovedMED Bo Uttrup, fortæller om målingen. Filmen er tænkt til at kunne indgå opvarmningsprocessen på arbejdspladserne.

Lisa Hedegaard Nielsen fra Koncern HR deltager i punktet.

## Kommunaldirektøren indstiller,

at spørgerammen godkendes.

at orienteringen om status på opvarmningen tages til efterretning.

## Beslutning

Niels Ågesen indledte drøftelsen af spørgerammen for Trivselsmåling 2024, herefter gav han ordet til Lisa Hedegaard Nielsen fra Koncern HR, som redegjorde for de to ændringer, som styregruppen har foreslået i forhold til spørgerammen fra 2021. Styregruppens indstillinger er på baggrund af drøftelser af de forslag til ændringer til spørgerammen, der er indkommet fra evalueringerne af målingen i 2021, ønsker fra medarbejdersiden og løbende ønsker fra organisationen. Disse er oplistet i bilag vedr. forslag og kommentarer. Retfærdighed blev ligeledes drøftet i styregruppen, og her var der enighed om, at der skal udarbejdes materialer, som understøtter spørgsmålene om retfærdighed, både ved opvarmningen og opfølgningen.

Ændringen vedr. leders leder spørgsmål blev drøftet, der var bl.a. forslag om, at man i fremtiden kunne lave egentlige lederevalueringer i stedet for at ændre i en spørgeramme, som er et dialogværktøj om trivsel til arbejdspladserne, og som mange arbejdspladser har været glade for at bruge. Benchmark over tid er også et vigtigt parameter, når man skal følge trivslen på arbejdspladserne.

Medarbejdersiden bemærkede, at man måske til kommende målinger efter målingen i 2024 skal nytænke spørgerammen, ligesom intervallet skal drøftes.

Niels Ågesen oplyste, at Kristine Schou orienterer om spørgerammen på næste møde i Økonomiudvalget. Giver denne orientering anledning til noget, vender vi tilbage.

Efter grundige drøftelser af styregruppens forslag til spørgerammen til Trivselsmålingen i 2024, var der enighed om at genbruge spørgerammen fra 2021 med den ene ændring, at spørgsmålet vedr. Covid 19 udelades. Der var ligeledes enighed om at lave en grundig evaluering i efteråret 2024.

## **Bilag**

Trivselsmåling 2024 (udkast - spørgeramme)

Bilag vedr. forslag og kommentarer til spørgeramme TM 2024

## **Punkt 33: Orientering om indsats i det psykiske arbejdsmiljø**

81.38.04-A00-1-23

### **Resume**

Styrk mental sundhed og trivsel i jeres arbejdsfællesskab – brug KLIPS kufferten - Punktet er en orientering om et af de konkrete tiltag, der er igangsat i forbindelse med vores arbejdsmiljøindsatser 2022 – 2023. Tiltaget skal være med til at underbygge indsatsområdet ”krænkende handlinger og vold og trusler” samt ”høje følelsesmæssige krav”.

### **Sagsfremstilling**

Flere arbejdspladser har vold og trusler som en risikofaktor i arbejdsmiljøet, ligesom arbejdet med mennesker kan føre til mental nedslidning. Arbejdstilsynet har på flere arbejdspladser i Vejle Kommune peget på, at der skal være et beredskab i den forbindelse i form af psykisk førstehjælp, der kan træde i kraft, hvis en kollega er kommet i mental ubalance.

Til det har Folkesundhed og Koncern HR i samarbejde med ledere og medarbejdere fra flere arbejdspladser, og med støtte fra Velfærdsteknologipuljen, udviklet KLIPS-kufferten, som skal give viden og fælles sprog om, hvordan man kan støtte en kollega, der er i mental ubalance. Udviklingen af materialet er foregået med den designdrevne innovationsmetode, så flere arbejdspladser har været involveret i test og efterfølgende justering af materialet. KLIPS-kufferten blev bl.a. afprøvet på AM-konferencen 2023 på en af de 5 workshops.

Kufferten indeholder materialer til, at AM-gruppen, TRIO eller LokalMED kan gennemføre et undervisningsforløb for kollegaerne, så alle klædes på til at kunne give den første hjælp i forbindelse med en mental krise. Undervisningen er digital, og vil således kunne drives af arbejdspladserne selv, når det passer ind i deres drift, og hvis der er behov for at uddanne nytilkomne kollegaer.

Arbejdspladser får adgang til materialet ved at udpege ambassadører for undervisningen, der skal deltage i en workshop, hvor de bliver klædt på til at undervise deres kollegaer med kufferten.

28. august er første hold ambassadører uddannet til at undervise på deres arbejdsplads, og der er i efteråret planlagt undervisning af yderligere 3 hold. Det drejer sig om arbejdspladser fra Handicap, Senior, Social og Psykiatri, Familie og Forebyggelse, Arbejdsmarked, Dagtilbud og Uddannelse og Læring.

Ydermere arbejdes der for at få forskning tilknyttet indsatsen for at evaluere effekten af materialet og implementering af den nye viden.

Lis Legardt fra Koncern HR og Mette Stoffer fra Folkesundhed orienterer om KLIPS på mødet.

### **Kommunaldirektøren indstiller,**

at orienteringen tages til efterretning.

### **Beslutning**

Kristine Schou redegjorde kort for sagen, og gav herefter ordet til Lis Legardt fra Koncern HR og Mette Stoffer fra Folkesundhed. De fortalte om KLIPS - Psykisk førstehjælp, som er et værktøj der styrker mental sundhed og trivsel i arbejdsfællesskaber.

Hvad er psykisk førstehjælp?

- Hvordan tager man en svær samtale med en person, der er i mental ubalance tips og tricks?
- Hvilke reaktioner kan man forvente af en person, der er i mental ubalance?
- Hvordan kan man som hjælper håndtere de reaktioner og være en god hjælper?

Koncern HR og Folkesundhed har i samarbejde valgt at udviklet et kompetenceudviklingsforløb i psykisk førstehjælp, da ca. 200 medarbejdere årligt benytter kommunens psykologordning i forbindelse med voldsomme hændelser på arbejdspladsen. Psykisk førstehjælp skal ikke erstatte brugen af psykolog, men kan være med til at mindske længerevarende samtaleforløb hos psykolog, sygefravær og dårlig livskvalitet. Målet er at skabe robuste kollektive strategier på arbejdspladsen og er et forsøg på at ligestille fysisk og psykisk førstehjælp. Der er ligeledes afgørelser fra

Arbejdstilsynet om at forbedre den kollegiale psykiske førstehjælp og fået konkrete efterspørgsler til Koncern HR om kompetenceudvikling inden for området.

Lis og Mette præsenterede KLIPS-kufferten og indholdet i kompetenceudviklingen for ambassadørerne på arbejdspladserne. Forløbet er bygget om flg. 3 moduler (der er udviklet film til de enkelte moduler):

1. Hvad er psykisk førstehjælp?
2. Normale reaktioner på at miste den mentale balance.
3. Bliv god til KLIPS!

Arbejdsmetoden er designdrevet innovation. Materialet er løbende blevet testet og udviklet i samarbejde med arbejdspladser i Vejle Kommune, og projektet er støttet med midler fra Test og Innovationspuljen.

Der er interesse fra forskere. Der arbejdes derfor på at få midler til at evaluere på:

- Hvilke faktorer skal være til stede for implementering af psykisk førstehjælp som en naturlig del af et arbejdsfællesskab?
- Hvilke faktorer skal være til stede, for at ambassadørmodellen fungerer optimalt i praksis og kan bruges på tværs af fagområder i Vejle Kommune?

Lis og Mettes slides er vedhæftet.

HovedMED roste konceptet, og takkede for orienteringen.

## **Bilag**

Slides KLIPS HovedMED 15.09.23

## **Punkt 34: Orientering om Vejle Kommunes anvendelse af nye teknologier, herunder kunstig intelligens**

85.11.00-P05-7-23

### **Resume**

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

### **Sagsfremstilling**

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

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

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

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

### **Kommunaldirektøren indstiller,**

at HovedMED tager orienteringen til efterretning.

### **Beslutning**

Punktet blev udsat til døgnsminaret - alternativt til næste møde.

## Punkt 35: Godkendelse af ændringer i MEDstrukturen

81.38.04-A00-1-23

### Resume

HovedMED bedes drøfte og godkende ændringer i MEDstrukturen vedr., LokalMED på Thyregod Skole, som blev drøftet på mødet i juni, på Plejecenter Stensvang og i Kultur & Sundhed.

### Sagsfremstilling

#### Uddannelse & Læring

Thyregod Skole ønsker at ændre antallet af medarbejderrepræsentanter i deres LokalMED. Pt. har de 2 L/ 4M /1AMR, fremadrettet ønsker de 1L /3M /1AMR pr. 1/8 2023. Årsagen er fald i antal ansatte igennem flere år. HovedMED drøftede ønsket på mødet i juni, hvor der var enighed om at drøfte sagen igen på september mødet, når udviklingen i antal ansatte fra skoleåret 2022/23 til skoleåret 2023/24 kunne trækkes fra KMD Opus september 2023. I skoleåret 2022/23 var der 35 medarbejdere og 3 ledere og i det nye skoleår 32 medarbejdere og 3 ledere.

#### Velfærd

Plejecenter Stensvang ønsker at ændre fra MEDpersonalemøde til LokalMED med sammensætningen 1L /3M /1 AMR. Efter at lederen har vendt for og imod et LokalMED, har lederen vurderet, at det giver bedst mening med et LokalMED i den situation, som de pt. står i. Ændringen er trådt i kraft, dog med det forbehold, at HovedMED godkender ændringen.

#### Kultur & Sundhed

På grund af en strukturændring i Kultur & Sundhed pr. 1/10 2023, hvor Borgerservice og Stadsarkivet adskilles, så Borgerservice fremadrettet refererer til stabschefen i Kultur og Stadsarkivet lægges sammen med Vejle Museerne, ønskes der en flg. ændringer af MEDstrukturen i Kultur & Borgerservice:

1. LokalMED Borgerservice og Stadsarkiv ændres til LokalMED Borgerservice. Sammensætningen inden ændringen var 1L /4M /1AMR. De ønsker fremrettet 1L /3M /1AMR.
2. LokalMED Vejle Museerne ændres til Lokal MED Vejle Museerne og Stadsarkiv. Sammensætningen inden ændringen var 1L /4M /1AMR. De ønsker fremadrettet 1L /5M /1AMR.

Ovenstående ændringer ønskes pr. 1/10 2023.

### Kommunaldirektøren indstiller,

at HovedMED godkender flg.:

- at Plejecenter Stensvang ændrer fra MEDpersonalemøder til LokalMED
- at Thyregod Skoles LokalMED ændres til 1L /3M /1AMR fra skoleåret 2023/24
- at LokalMED Borgerservice og Stadsarkiv ændrer navn til LokalMED Borgerservice med sammensætningen 1L /3M /1AMR pr. 1/10 2023, og
- at LokalMED Vejle Museerne ændrer navn til LokalMED Vejle Museerne og Stadsarkiv med sammensætningen 1L /5M /1AMR pr. 1/10 2023.

### Beslutning

Indstillingerne blev drøftet og godkendt, med en bemærkning om, at medarbejdersiden opfordrer ledelsen til at overveje om der kan indgå endnu en ledelsesrepræsentant i LokalMED Vejle Museerne og Stadsarkiv så sammensætningen bliver 2L/5M/1AMR.

Medarbejdersiden oplyste, at Senior i forbindelse med strukturændringer i Distrikterne har suspenderet MEDudvalg uden forudgående godkendelse i HovedMED.

## **Punkt 36: Drøftelse af punkter til kommende møder i HovedMED**

81.38.04-A00-1-23

### **Resume**

- Frisættelse af områder - besluttet på mødet 2/12 2022 i forbindelse med indsatsområder i årshjulet for 2023.
- Revitalisering af de personalepolitiske delpolitikker og retningslinjer vedtaget af HovedMED (ligger på Intra under MED og Arbejdsmiljø) besluttet på mødet 2/12 2022 i forbindelse med indsatsområde i årshjulet for 2023.

### **Kommunaldirektøren indstiller,**

at punkterne gennemgås.

### **Beslutning**

Punkt om orientering om erfaringerne med blind rekruttering tilføjes.

## **Punkt 37: Eventuelt**

81.38.04-A00-1-23

**Kommunaldirektøren indstiller,**

at

**Beslutning**

Intet.

**Bilag**

HovedMED pr. 01.07.23

Fravaer pr Maaned MED udg juli

Fravaersrapport udg. juli

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