

# REFERAT HovedMED d. 06-12-2018

**Mødedato** Torsdag d. 06. december 2018 kl. 11:00

**Mødested** Skolegade 1, mødelokale 5

## Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden.....	3
Godkendelse af referat.....	4
Orientering fra formand, næstformand, direktører og arbejdsmiljøleder.....	5
Budgetlægningen 2020-2023 – Budgetstrategi.....	7
Orientering om nye måder at arbejde med sygefravær.....	8
Drøftelse af reviderede retningslinjer og tidsfrister for håndtering af sygefravær.....	11
Ny MEDaftale i Vejle Kommune - nedsættelse af Forhandlingsorgan.....	14
Professionelle ansættelsesudvalg - nedsættelse af arbejdsgruppe.....	16
Budgetanalyser vedtaget i budget 2019.....	18
Drøftelse af program for HovedMED's døgnsseminar 21.-22/2 2019.....	20
Drøftelse af HovedMEDs Årshjul for 2019.....	21
Drøftelse af oplæg om hvordan vi i Vejle Kommune vil bruge TRIO samarbejdet.....	22
Drøftelse af evalueringen af delpolitik om nære relationer.....	23
Drøftelse af punkter til kommende HovedMEDmøder.....	25
Eventuelt.....	26

## **Punkt 36: Godkendelse af dagsorden**

81.38.04-A00-1-18

**Kommunaldirektøren indstiller,**

at dagsordenen godkendes.

**Beslutning**

Godkendt.

## **Punkt 37: Godkendelse af referat**

81.38.04-A00-1-18

**Kommunaldirektøren indstiller,**

at referatet fra mødet 12/9 2018 godkendes.

### **Beslutning**

Godkendt.

## **Punkt 38: Orientering fra formand, næstformand, direktører og arbejdsmiljøleder**

81.38.04-A00-1-18

### **Resume**

Niels Ågesen orienterer om status på budgetanalysen om facility management i Vejle Kommune.

Thrine Nørgaard orienterer om status på arbejdet med nye delpolitikker om vold og trusler og om mobning og chikane.

Thrine Nørgaard orienterer om Sygefraværskonference 25/4 2019 for TRIO'erne.

Jens Ravn orienterer om status på arbejdet med en ny Arbejdsmiljøhåndbog.

Jens Ravn orienterer om Arbejdsmiljøkonferencen 20/11 2018.

Rikke Vagn-Hansen orienterer om, hvad der sker med MEDsystemet i forbindelse med sammenlægningen af LO og FTF til Fagbevægelsens Hovedorganisation, FH, pr. 1. januar 2019.

Rikke Vagn-Hansen orienterer om MEDkonference for medarbejderrepræsentanter i HovedMEDudvalg med temaet "Kørekort til fremtiden" 3/12 2018.

### **Kommunaldirektøren indstiller,**

at orienteringen tages til efterretning.

### **Beslutning**

Referat

Niels Ågesen orienterede om

- At budgetanalysen om facility management i Vejle Kommune af flere omgange har været drøftet politisk. Status er at den er på Byrådets dagsorden 12/12 2018.
- At der afholdes folkemøde 7. og 8/6 2019. I opfordres til at komme med temaer, som kan være relevante at tage op på et Folkemøde. I den forbindelse orienterede Thrine Nørgaard om, at "Unge uddannelsesvalg" bliver et tema.

Thrine Nørgaard orienterede om

- De relevante FagMED er inddraget i arbejdet med nye delpolitikker om vold og trusler og om mobning og chikane.
- Der afholdes en Sygefraværskonference i DGI-huset 25/4 2019 for TRIO'erne. Temaerne på konferencen vil være arbejdet med den vanskelige samtale, de nye retningslinjer og samarbejdet med Jobcentret. Det vil være en blanding af oplæg og interaktivt teater ved Dacapo.
- KKR er et system til evaluering af praktikophold på de sundhedsfaglige uddannelser. Projektet med evaluering af studerendes praktik er ikke igangsat pga. den hidtidige datasikkerhedskonstruktion, som Vejle Kommune ikke har ønsket at medvirke i. Ny databehandlersaftale er underskrevet december 2018, og vi går primo 2019 i gang med de første test af systemet. Det tager tid at samle tilstrækkelig data, og derfor forventer vi ikke at være klar med de første rapporter før ultimo 2019.

Jens Ravn orienterede om

- Jens Ravn orienterede om, at en driftsorienteret udgave af arbejdsmiljøhåndbogen er udviklet og at denne har været til kommentering hos et udvalg under FagMED Senior. Desværre lever denne version ikke op til den nye ISO 45001 standard. Arbejdsgruppen arbejder videre på at etablere en løsning, så en operationel udgave kan distribueres til arbejdspladserne.
- Evalueringen af Arbejdsmiljøkonference 2018. Ca. halvdelen af de godt 300 deltagere på konferencen har udfyldt evalueringsskemaet, som blev sendt ud efter konferencen. Der er grundlæggende fin feedback på dagen og generelt stor tilfredshed med indholdet og udbyttet af konferencen.

Pernille Simonsen bemærkede, at det er ærgerligt, at Arbejdsmiljøhåndbogen bliver forsinket.

Rikke Vagn-Hansen bemærkede, at det var en fremragende Arbejdsmiljøkonference, og at man fik brugbare værktøjer med hjem.

Niels Ågesen bemærkede, at det var stærkt inspirerende at tale med Spurvetoften, og få et indblik i deres hverdag.

Rikke Vagn-Hansen orienterede om

- Der er mellem de nuværende LO- og FTForganisationer politisk enighed om at fastholde de nuværende hovedorganisationer i MEDsystemet. Sammenlægningen af LO og FTF til Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH) pr. 1. januar 2019, har derfor ingen betydning for MEDsystemet, for MEDsystemets valggrupper og for fordelingen af repræsentanter i udvalg. Der vil fortsat være flg. valggrupper i MEDsystemet: LO-valggruppe, FTF-valggruppen og AC-valggruppen.
- Om MEDkonferencen for medarbejderrepræsentanter i HovedMEDudvalg med temaet "Kørekort til fremtiden" 3/12 2018. Desværre var konferencen denne gang ikke så udbytterig som tidligere konferencer, dog var der ved bordene en god drøftelse af fremtidens trends.

Derefter blev orienteringen taget til efterretning.

## **Punkt 39: Budgetlægningen 2020-2023 – Budgetstrategi**

81.38.04-A00-1-18

### **Resume**

Som opstart på budgetlægningen 2020-2023 godkender Økonomiudvalget budgetstrategi, budgetprocedure og politisk tidsplan. Budgetstrategien udstikker rammerne for budgetprocessen.

Direktionen udarbejder et oplæg til budgetstrategi 2020-2027 til Økonomiudvalget. Udkast til budgetstrategi samt procedurennotat og politisk tidsplan for budgetlægningen forventes godkendt af Økonomiudvalget 7.1.2019.

Budget & Finanschef Ina Fejring vil på mødet orientere om den forventede budgetproces og indholdet i budgetstrategi 2020-2027.

### **Økonomi-, Arbejdsmarkeds- & Sundhedsdirektøren indstiller,**

at HovedMED drøfter budgetproces og budgetstrategi.

### **Beslutning**

Ina Fejring gennemgik udkast til budgetproces og Budgetstrategi 2020-2027, som forventes godkendt i Økonomiudvalget 7/1 2019.

Ledersiden opfordrer til, at medarbejdersiden byder ind med temaer til de kommende drøftelser med Økonomiudvalget i 2019. Formen med drøftelse af specifikke temaer prøves af på den første drøftelse mellem ØU og HovedMED i maj måned.

Inas slides er vedhæftet.

### **Bilag**

06122018\_HovedMED\_Budgetstrategi 2020-2027 - Ina Fejring

# Punkt 40: Orientering om nye måder at arbejde med sygefravær

81.28.00-P20-2-18

## Resume

Drøftelsen af retningslinjerne for håndtering af sygefravær har affødt flere delprojekter. Bl.a. et pilotprojekt med deltagelse af arbejdspladser fra Børn & Unge og Velfærd, hvor projektet tager form som en række samskabelsesworkshops, hvor den deltagende arbejdsplads' TRIO sammen med andre arbejdspladser arbejder hen mod at finde "nye måder at arbejde med sygefravær". Pilotprojektet har været drøftet med de respektive fagchefer i løbet af efteråret 2017, men kan først igangsættes i efteråret 2018 af tidsmæssige årsager.

Der er i foråret 2018 indledt et tættere samarbejde med Job og Sundhed; "Sammen om fastholdelse" afledt af afsnittets deltagelse i STAR-projekt af samme navn. Vedhæftet sagen er oplæg til samarbejdsprojektet "Sammen om fastholdelse" og udkast til sygefraværsspil.

Udsat fra HovedMEDmødet 12/9 2018.

## Sagsfremstilling

Arbejdsgruppens oprindelige formål var at revidere nugældende retningslinjer og tidsfrister for håndtering af sygefravær, men har udviklet sig til at rumme:

1. Et øget samarbejde med Job og Sundhed - "Sammen om fastholdelse"
2. Pilotprojektet - "Nye måder at arbejde med sygefravær"
3. Sygefraværsspil som dialogredskab

Ovennævnte vil blive gennemgået særskilt nedenfor.

### 1. Øget samarbejde med Job og Sundhed - "Sammen om fastholdelse"

Job og Sundhed er med i et projekt under Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering "Sammen om fastholdelse". Formålet med projektet er afprøvning af en model, som skal bidrage til, at den sygemeldte medarbejder hurtigere vender tilbage og dermed fastholdes på arbejdsmarkedet.

Dette iværksættes ved følgende tiltag:

- At den første opfølgningssamtale finder sted på den sygemeldtes arbejdsplads inden udgangen af 8. fraværsuge, hvor både arbejdsgiver, medarbejder og fastholdelseskonsulent deltager, og
- At Jobcenter Vejle har organiseret sig således, at den samme medarbejder agerer myndighedsperson og fastholdelseskonsulent – altså at hele sagsforløbet varetages af én og samme person.

For at sikre størst mulig kendskab til arbejdspladsen og arbejdsopgaverne, og sikre en genkendelighed for lederne, arbejder Jobcentret med "Tovholderfunktioner". Det betyder, at der på nuværende tidspunkt er 4 navngivne fastholdelseskonsulenter tilknyttet Vejle Kommune, som yderligere er opdelt forvaltningsvis.

Projektet og en kendt fastholdelseskonsulent giver mulighed for, at der ikke først kan iværksættes tiltag eller indsatser, når en medarbejder, som er ansat og bosiddende i Vejle Kommune, bliver syg, men der er ligeledes mulighed for at bruge bl.a. Sundhedshusets tilbud før en sygemelding som en forebyggende indsats, som eksempler på tilbud kan nævnes trivselssamtaler, stresshåndteringsforløb og RAM-forløb.

### 2. Pilotprojekt - "Nye måder at arbejde med sygefravær"

I tæt samarbejde med relevante fagchefer tilbydes 10-15 kommunale arbejdspladser, som er udfordret af sygefravær, at deltage i et nyt pilotprojekt i Vejle Kommune. Det er væsentligt, at arbejdspladserne ønsker at bidrage og deltage i projektet samt vil stille deres viden til rådighed for andre arbejdspladser i kommunen.

Formålet med pilotprojektet er at afprøve nye måder at arbejde med sygefravær på, for at undersøge, hvad der er særligt effektivt i forhold til at nedbringe sygefraværet i Vejle Kommune. Derfor vil de deltagende arbejdspladseres sygefravær blive målt før, under og efter pilotprojektet gennemføres.

Der er 11 arbejdspladser tilmeldt pilotprojektet. Det er tre arbejdspladser fra Dagtilbud, tre fra Senior, to fra Social & Psykiatri samt tre fra Voksen Handicap. Målgruppen er Trioen på den enkelte arbejdsplads – dvs. ledelse, AMR og TR.

På den første workshop 15/11 2018 blev der arbejdet med, hvad der er sundt og usundt sygefravær, og hvad der bidrager til udviklingen af et sundere sygefravær.

På denne baggrund vil der – sammen med de deltagende arbejdspladser - blive udviklet konkrete indsatser, som arbejdspladserne så afprøver og tester. Når pilotprojektet afsluttes, vil vi som kommune gerne kunne svare på: Hvad virker for hvem, hvordan, og under hvilke omstændigheder.

Pilotprojektet faciliteres og planlægges af organisationskonsulent Malene Priess Lassen fra Koncern HR.

### 3. Sygefraværsspil

Et dialogredskab som giver anledning til drøftelse i mindre grupper, evt. til brug på personalemøder.

Formålet med spillet er at stille deltagerne over for dilemmaer - eksempelvis hvad gør du som medarbejder, når dit barn er syg på 3. dagen; Melder du dig syg eller?

Sagen er udsat fra HovedMEDmødet 12/9 2018.

## Deltager i behandlingen

Britt Zabel Nielsen fra Koncern HR deltager i sagens behandling.

### Kommunaldirektøren indstiller,

at HovedMED drøfter punktet.

## Beslutning

Thrine Nørgaard redegjorde for sagen. Der er indledt et øget samarbejde med Job og Sundhed i Jobcentret. Der er 4 navngivne fastholdelseskonsulenter i Job og Sundhed, som er fast tilknyttet Vejle Kommune. Der vil ligeledes være mulighed for at bruge Sundhedshusets tilbud før en sygemelding, som en forebyggende indsats. Målet er at fastholde medarbejderne. Gælder for ansatte, der er bosiddende i Vejle Kommune.

Ca. 75% af de ansatte er bosiddende i Vejle Kommune, og de vil være omfattet af ordningen.

Medarbejdersiden: Det er et enormt interessant tiltag, men hvad med de 25%, som ikke er bosat i Vejle Kommune?

Ledersiden svarede, at andre kommuner har lignende tilbud. Der vil i disse situationer blive rettet henvendelse til medarbejderens folkeregisterkommune. Alle kommuner er interesserede i at fastholde medarbejderne på arbejdsmarkedet, der er derfor forebyggende initiativer i langt til fleste kommuner. Det handler om langtidsholdbare løsninger.

Thrine orienterede kort om de igangværende pilotprojekter om "Nye måder at arbejde med sygefravær på".

Pilotprojekterne har en dataorienteret tilgang, og de handler om muligheder og barrierer for at nedbringe sygefraværet på specifikke arbejdspladser.

Thrine orienterede ligeledes om arbejdsgruppens nyudviklede sygefraværsspil, hvor arbejdspladserne drøfter sygefravær, herunder drøfter kulturen om sygefravær.

Ud over initiativerne med "nye måder at arbejde med sygefravær på", afholdes den tidligere omtalte sygefraværskonference 25/4 2019.

Medarbejdersiden: Det er rigtig godt at igangsætte initiativer om sygefravær. Dog undrer det os, at sygefraværsspillet er inddelt i de 9 kategorier, det kan være med til at "låse" drøftelserne på arbejdspladserne.

Britt Zabel Nielsen svarede, at de er med for at give inspiration til arbejdspladserne. Arbejdsgruppen har ladet sig inspirere af andre sygefraværsspil, bl.a. det spil, som CABI har udviklet, de har også kategorierne med.

Medarbejdersiden foreslår at kategorierne udelades.

Ledersiden svarede, at tilbagemeldingen fra medarbejdersiden drøftes i arbejdsgruppen, som så træffer endelig beslutning om, hvorvidt kategorierne fastholdes eller ej.

Medarbejdersiden bemærkede, at hvis kategorierne fastholdes, så skal de formuleres ens.

Med ovenstående bemærkninger blev orienteringen taget til efterretning.

## **Bilag**

Sammen om Fastholdelse - til kommunale ledere

Sygefraværsspil

# Punkt 41: Drøftelse af reviderede retningslinjer og tidsfrister for håndtering af sygefravær

81.28.00-P20-2-18

## Resume

HovedMED nedsatte 27. maj 2016 en arbejdsgruppe med det formål at kigge på, om vores nuværende retningslinjer og tidsfrister for håndtering af sygefravær skulle revideres, vedtaget 27. februar 2009.

Arbejdsgruppen har haft stor fokus på, at det i retningslinjerne som virker skal bevares. Der er udarbejdet udkast til nye retningslinjer, hvor et nyt samarbejde med Jobcentret om tidlig indsats er indarbejdet, ligesom der er udarbejdet udkast til grafisk oversigt over retningslinjerne.

Koncern HR er ligeledes i gang med at udarbejde skabeloner i forbindelse med sygefravær. Vedhæftet sagen som bilag er nugældende retningslinjer og tidsfrister for håndtering af sygefravær, forslag til reviderede retningslinjer og grafisk oversigt.

Sagen er udsat fra HovedMEDmødet 12/9 2018.

## Sagsfremstilling

Arbejdsgruppen nedsat under HovedMED 27. maj 2016 havde til formål at kigge på nugældende retningslinjer og tidsfrister for håndtering af sygefravær. Vores retningslinjer skal stå mål med de øgede krav der stilles, både i samarbejde med Jobcentret men også i forhold til den efterhånden omfangsrige praksis på forskelsbehandlingsområdet, her tænkes særligt på arbejdsgivers pligt til at iværksætte tilpasningsforanstaltninger for at fastholde handicappede medarbejdere til arbejdspladser. Endvidere kan nævnes den efterhånden omfangsrige praksis på området, som hele tiden rykker grænserne for, hvornår en person kan ses sig omfattet af forskelsbehandlingsloven.

Arbejdsgruppen består af medarbejderrepræsentanter fra HovedMED, Koncern HR, personalekonsulenter fra hhv. Børn & Unge og Velfærd og fra Jobcentrets sygedagpengeafdeling.

### 1. Retningslinjer og tidsfrister for håndtering af sygefravær

Retningslinjerne er udarbejdet i et skema, som illustrerer hvem der har hvilke opgaver ved håndtering af en sygemeldt medarbejder, bl.a.:

- Leders opgave til at sikre, at arbejdspladsen fungerer driftsmæssigt forsvarligt,
- Medarbejderens opgave om at medvirke til raskmelding v. initiativer fra arbejdsgiver,
- Arbejdspladsens støtte til den sygemeldte medarbejder, og
- Tillidsrepræsentantens opgave til at deltage i sygesamtaler, hvis medarbejderen ønsker det.

I retningslinjerne er proceduren ligeledes opstillet i et skema. Hvad skal der ske og hvordan; "Eksempelvis at leder ved gentagne fraværperioder ved en uformel omsorgssamtale med medarbejderen kan være nysgerrig på årsagen."

### 2. Grafisk oversigt - "Hvordan håndteres en sygemelding?"

Formålet med den grafiske oversigt er at tydeliggøre hvornår, hvad og hvordan leder skal håndtere en sygemelding. Illustrationen har ligeledes det formål at gøre det gennemsigtigt for både medarbejder og leder, hvad der skal ske ved en sygemelding og hvornår.

Den grafiske oversigt kan stå alene, og retningslinjerne vil være et redskab til at udfylde oversigten.

En sygemelding håndteres med følgende intervaller:

- 1. fraværsdag
  - Medarbejderen sygemelder sig efter retningslinjer
- 3. fraværsdag/3 perioder inden for et halvt år/Mønster
  - Telefonisk kontakt eller uformel omsorgssamtale med medarbejderen
- 10.-16. fraværsdag
  - 1. sygesamtale afholdes

- Løbende efterfølgende
  - Der indkaldes løbende til sygesamtale afhængig af sygdommens karakter.
  - Det vurderes løbende om driften og medarbejderne kan "holde" til fraværet

Ved hver kontakt mellem medarbejder og leder er det illustreret, hvad lederen skal tage stilling til - hvornår man eksempelvis skal overveje at indhente dokumentation for fraværet, inddrage TR eller AMR, eller om Jobcentrets fastholdelseskonsulent skal inddrages. Det er ligeledes med taleboble illustreret hvilke spørgsmål, som lederen kan stille.

### 3. Standarder/Skabeloner Under udarbejdelse.

Den videre proces  
Der arbejdes videre med de tiltag og indsatser, som endnu ikke er færdiggjort.

Britt Zabel Nielsen fra Koncern HR deltager i sagens behandling.

Sagen er udsat fra mødet 12/9 2018.

## Deltager i behandlingen

Britt Zabel Nielsen fra Koncern HR deltager i sagens behandling.

### Kommaldirektøren indstiller,

at forslag til reviderede retningslinjer og grafisk oversigt drøftes og godkendes.

at proces for forankring af retningslinjerne i hele organisationen drøftes.

## Beslutning

Thrine Nørgaard redegjorde for forslaget til nye reviderede retningslinjer med udgangspunkt i den grafiske oversigt "Hvordan håndteres en sygemelding?"

Medarbejdersiden spurgte ind til den løbende vurdering efter 3-4 måneder, hvad er anerledes end tidligere, det afspejler den nuværende praksis?

Ledersiden svarede, at på nuværende tidspunkt er det en ledelsesinstruks, at vurderingen skal tages efter 3-4 måneder. Målet er at fastholde medarbejderne på arbejdspladsen. Fremadrettet har ledelsen et ønske om fælles retningslinjer på området.

Medarbejdersiden foreslår, at formuleringen "Vurdér løbende og senest efter 3-4 mdr. om driften kan "holde" til fraværet i det konkrete tilfælde" ændres, da det for den sygemeldte har en dårlig indvirkning at sætte sygefraværet op mod driften. Kunne en formulering være, at fastholdelse vurderes senest efter 3-4 måneder?

Ledersiden oplyste, at sætningen "af hensyn til driften" bunder i den personalejuridiske saglige grundlag for opsigelse.

Medarbejdersiden spurgte ind til om TR eller AMRs inddragelse var som bisidder?

Britt Zabel Nielsen svarede, at det skal fremgå tydeligt i indkaldelsen til samtalen, at medarbejderen opfordres til at have en bisidder med til samtalen.

Når TR og AMR er nævnt i oversigten, er det en opfordring til inddragelse, når det er relevant eller aftalt ved lokale aftaler, for at bibeholde det værdifulde samarbejde i TRIO-gruppen, og for at drøfte arbejdsmæssige forhold, der generelt kan have betydning for fraværet.

Thrine Nørgaard orienterede om, at de nye retningslinjer vil blive forankret ved forvaltningsvise informationsmøder for TRIO, for at sikre, at retningslinjerne kommer til at virke. Derudover vil de blive præsenteret for de faglige organisationer og på Sygefraværskonferencen 25/4 2019.

Medarbejdersiden bakkede op om forankringen.

Retningslinjerne blev vedtaget, dog således at vurderingen efter 3-4 måneders fravær indgår i første sætning, og at fjerde sætning udgår. Den endelige grafiske oversigt er vedhæftet referatet.

## **Bilag**

Retningslinjer og tidsfrister for håndtering af sygefravær

Nugældende retningslinier for håndtering af sygefravær 2009

Grafisk oversigt - Hvordan håndteres en sygemelding - godk. på HovedMED 061218

# Punkt 42: Ny MEDaftale i Vejle Kommune - nedsættelse af Forhandlingsorgan

81.38.04-A00-1-18

## Resume

Vejle Kommunens MEDaftale er i sin nuværende form udtryk for en oversættelse af Rammeaftalen om MEDindflydelse og MEDbestemmelse til Vejle forhold. Den er senest justeret 1. januar 2016.

Med baggrund i Ledelseskommisionens anbefaling 8, Vejle Kommunes personalepolitiske værdier "Ansæt med Vilje", og resultatet af trivselsmålingens spørgsmål 10, ønskes der igangsat en proces for udarbejdelse af en ny MEDaftale, der i højere grad afspejler Vejle Kommune, og det værdisæt, og den retning, der er gældende og med fokus på at skabe værdi for borgerne.

## Sagsfremstilling

Ledelseskommisionens anbefaling 8: "De faglige organisationer skal bidrage til, at aftaler og dialog i samarbejdssystemet primært handler om at skabe værdi for borgerne. Vi foreslår et serviceeftersyn af MEDsystemet med det sigte".

HovedMED har i foråret 2018 udarbejdet et sæt personalepolitiske værdier, "Ansæt med Vilje", der adresserer den gode arbejdsplads ind i en kontekst om "at gøre en forskel for livet i Vejle". Mange arbejdspladser arbejder med kerneopgaven som omdrejningspunkt for arbejdet med arbejdspladsens robuste fællesskab.

Vejle Kommunens trivselsmåling januar 2018 spørgsmål. 10: "Jeg kan se, at mit arbejde bidrager til at gøre en forskel for borgere/brugere/virksomheder". På dette spørgsmål har vi en score på koncernniveau på 6,23, hvilket er den anden højeste score. Altså oplever en meget stor del af vores medarbejdere at bidrage til at gøre en forskel.

Der ønskes på baggrund af ovenstående igangsat en proces for udarbejdelse af en ny MEDaftale, der i højere grad afspejler Vejle Kommune og det værdisæt, og den retning, der er gældende og med fokus på at skabe værdi for borgerne.

Ønsket er heri at styrke MEDindflydelse og MEDbestemmelse til gavn for borgerne i Vejle Kommune. Uden medarbejdernes viden ind i beslutningsprocesser træffer vi måske ikke de rigtige beslutninger. Et velfungerende MEDudvalg er også med til at sikre legitimitet på arbejdspladsen.

Det foreslås derfor, at HovedMED beslutter, at der skal nedsættes et forhandlingsorgan til forhandling af en ny MEDaftale til afløsning af den nuværende.

Med henblik på at fremme et afsæt med rødder i Vejle Kommunes kultur, værdier og vision samt borgerperspektivet foreslås det, at processen starter op med en fælles 1/2 temadag for Forhandlingsorganet, HovedMED og formandsskaberne i FagMED. Formålet med denne fælles temadag skulle være at lave et fælles afsæt for den ny MEDaftale, grundfæstet i Vejle Kommunes DNA og vision – og selvfølgelig inden for rammerne i Rammeaftalen om MEDindflydelse og MEDbestemmelse.

## Kommunaldirektøren indstiller,

at der nedsættes et Forhandlingsorgan til forhandling af en ny MEDaftale for Vejle Kommune. at der afholdes 1/2 temadag for Forhandlingsorganet, HovedMED og formandsskaberne i FagMED som fælles afsæt for en ny MEDaftale.

## Beslutning

Thrine Nørgaard redegjorde kort for baggrunden for at revidere Vejle Kommunes nuværende MEDaftale fra 1. januar 2016. Det foreslås at igangsætte arbejdet med 1/2 temadag for HovedMED og det nyudpegede Forhandlingsorgan.

Efter nytår retter vi henvendelse til LO-valgruppen, FTF-valggruppen og AC-valgruppen med en kopi til Erik Jul Nielsen fra FOA, hvor vi beder dem om at udpege medlemmer til Forhandlingsorganet, som skal forhandle en ny MEDaftale. Ledersiden udpeger ved samme lejlighed medlemmerne til Forhandlingsorganet.

Der var enighed om at igangsætte arbejdet med en revision af Vejle Kommunes MEDaftale og afholde en 1/2 temadag for HovedMED og det nyudpegede Forhandlingsorgan.

# Punkt 43: Professionelle ansættelsesudvalg - nedsættelse af arbejdsgruppe

81.38.04-A00-1-18

## Resume

Ledelseskommisionens anbefalinger om, at rekrutteringsprocessen i det offentlige bør være mere professionel med små ansættelsesudvalg. Dette giver anledning til, at Vejle Kommune kigger på de administrative procedurer for rekrutteringsprocessen og nedsættelse af ansættelsesudvalg. Hvordan kan vi sikre medinddragelse samtidig med, at ansættelsesudvalgene gøres mindre og mere professionelle?

## Sagsfremstilling

I Delpolitik om ansættelse er det vedtaget, at den gode ansættelse er et fælles ansvar. Det betyder blandt andet, at vi vil have medinddragelse, fordi det giver det bedste resultat. På baggrund af delpolitikken er der fastsat en administrativ procedure, hvor der deltager 2 medarbejderrepræsentanter i ansættelsesudvalget, dog med mulighed for, at den enkelte leder kan beslutte at øge antallet.

Herudover er der i Delegerings- og kompetencefordelingsplan for Vejle Kommune fastsat særlige bestemmelser for sammensætningen af ansættelsesudvalg ved ansættelse af direktører, skoleledere og andre institutionsledere.

Særlovgivning stiller i visse tilfælde særlige krav til involvering af forældrebestyrelser.

### Ledelseskommisionens anbefalinger

En af anbefalingerne fra Ledelseskommisionen om rekrutteringsprocessen er, at den skal være professionel med små ansættelsesudvalg. Både for at synliggøre, at det er lederens ansvar at "sætte holdet" samt sikre en fortrolighed for ansøgeren i processen. Det er således Ledelseskommisionens anbefaling, at den enkelte leder får råderum til og ansvar for at sætte det rigtige hold.

I perioden 1.7.2017 - 30.6.2018 var 22% af ansøgerne til Vejle Kommunes stillinger interne. Det kræver en anden form for fortrolighed og diskretion, når der er tale om interne ansøgere, idet der kan være tale om ansøgere, der allerede arbejder sammen med medlemmerne af ansættelsesudvalget. Det kan samtidig kræve meget i forhold til genopbygning af relationer i de tilfælde, hvor de interne ansøgere får afslag. Derfor kan det være en fordel med små ansættelsesudvalg, så der er så få personer som muligt involveret i rekrutteringsprocessen.

Det er i budgetforliget for Vejle Kommune 2019 besluttet, at der skal foretages en budgetanalyse af blandt andet muligheden for "Effektivisering og digitalisering af rekrutterings- og ansættelsesprocessen" til brug for budgetforhandlingerne 2020-2023. Der vil derfor også blive arbejdet med rekrutterings- og ansættelsesprocessen på flere områder i Vejle Kommune.

### Ressourceforbrug for ansættelsesudvalgene

I perioden 1.7.2017 - 30.6.2018 har der været opslået 901 stillinger i Vejle Kommune, hvortil der var 43.203 ansøgere. Koncern HR vurderer, at der i gennemsnit er 4,5 medlemmer i et ansættelsesudvalg i Vejle Kommune. Hvis hvert medlem bruger 5 minutter pr. ansøgning, har Vejle Kommune i denne periode brugt 16.201 timer på at læse ansøgninger, hvilket svarer til 9,6 årsværk.

Hvis der gennemsnitligt afholdes 5 samtaler pr. opslået stilling med en varighed af en time pr. samtale inklusiv forberedelse, udvælgelse og votering, så har Vejle Kommune brugt 20.272 timer i perioden, svarende til 12,1 årsværk.

Samlet set har der i Vejle Kommune i perioden 1.7.2017 - 30.6.2018 været brugt 21,7 årsværk på læsning af ansøgninger og afholdelse af ansættelsessamtaler.

Med den nuværende størrelse på ansættelsesudvalgene, bliver der brugt mange ressourcer på at læse ansøgninger og afholde ansættelsessamtaler. Der er tale om ressourcer, som går fra løsning af kerneopgaven.

På baggrund af Ledelseskommisionens anbefalinger og Vejle Kommunes nuværende retningslinjer og ressourceforbrug er det naturligt, at muligheden for at ændre på arbejdsfordelingen i og størrelsen af Vejle Kommunes ansættelsesudvalg drøftes. Det kan blandt andet overvejes, om det nødvendigvis er alle medlemmer af ansættelsesudvalgene, der skal læse alle ansøgninger igennem. Og om der er andre muligheder for gøre ansættelsesudvalgene mere professionelle.

**Kommunaldirektøren indstiller,**

at der nedsættes en arbejdsgruppe, der skal arbejde videre med at professionalisere og effektivisere ansættelsesudvalgene og deres arbejde.

## **Beslutning**

Thrine Nørgaard redegjorde kort for baggrunden for at gøre ansættelsesudvalgene i Vejle Kommune mere professionelle.

Enighed om at igangsætte arbejdet. Medarbejdersiden har udpeget Anette Kromann og Bo Uttrup til arbejdsgruppen.

# Punkt 44: Budgetanalyser vedtaget i budget 2019

00.30.00-S00-6-18

## Resume

I forbindelse med budgetforliget for 2019 vedtog forligspartierne, at der skal gennemføres en række budgetanalyser. Der gives her en orientering om, hvilke analyser som skal gennemføres, samt den overordnede tidsplan for gennemførelsen.

## Sagsfremstilling

Sammen med vedtagelsen af budgetforliget for 2019-22 blev det besluttet, at der skal gennemføres 10 specifikke budgetanalyser. Formålet er at tilvejebringe et økonomisk råderum, som kan bruges til delvist at imødegå nedgangen i kommunens statstilskud som følge af Regeringens Moderniserings- og effektiviseringsprogram.

Emner til analyse:

Reduktion af behandlingstid for små fakturaer

En analyse fra KL viser, at kommunerne binder mange ressourcer på behandling af fakturaer under 200 kr. Det undersøges, om det er muligt gennem ændrede indkøbsmønstre og større opmærksomhed at reducere ressourceforbruget på behandling af små fakturaer.

Effektivisering og digitalisering af rekrutterings- og ansættelsesprocessen

Analyse med henblik på at skabe sammenhæng gennem hele ansættelsesprocessen fra rekruttering indledes, til den nye medarbejder er begyndt i job. Blandt andet fokus på digitalisering af indberetninger i forbindelse med rekruttering.

Øget anvendelse af fællesudviklede, digitale løsninger (OS2)

Analyse med udgangspunkt i, at Vejle Kommune er medlem af en gruppe af kommuner (OS2), som i fællesskab udvikler digitale løsninger, der efterfølgende stilles til rådighed for alle deltagende kommuner.

Øget indsats for reduktion af sygefravær

Analyse af muligheder og potentiale ved en øget sundhedsmæssig indsats over for kommunens medarbejdere.

Digital indberetning af data ved kilden

Analyse vedr. øget udbredelse af medarbejderes digitale indberetninger af eksempelvis kørsel, ferie og sygdom, således at fysiske blanketter mv. kan afskaffes.

Effektivisering af rettighedstildeling i digitale systemer (IDM)

Analyse vedr. effektivisering af sikkerhedstildeling i IT-systemer, blandt andet ved at strukturere rettigheder i henhold til organisationsopbygningen.

Analyse af kommunens printersystem

Analyse af kommunens printermæssige infrastruktur med henblik på reduktion af antal maskiner, blandt andet ved anvendelse af nye muligheder som "follow me".

Anvendelse af automatiske svar-maskiner (chatbots)

Analyse vedr. forbedret service og begrænsning af medarbejderressourcer til at besvare spørgsmål ved hjælp af forprogrammerede robotter (chatbot), som kan matche borgeres/medarbejderes spørgsmål med korrekte, forprogrammerede svar.

Udbredelse af selvbetjeningsløsninger til at se restancer til kommunen

Analyse med henblik på at kommunens borgere får mulighed for via en selvbetjeningsløsning at se eget mellemværende med kommunen.

Anvendelse af droneteknologi

Analyse af droneteknologiens muligheder eksempelvis i forbindelse med gennemgang af bygningers vedligeholdelsesstatus, trafikstyring mv.

Tidsplan

Arbejdet med budgetanalyserne er påbegyndt i oktober/november 2018 og forventes af forløbe frem til foråret 2019, således at resultatet kan indgå i budgetlægningen for 2020.

## **Økonomi**

Den effektiviseringsgevinst analyserne måtte generere vil indgå i budgetlægningen for 2020 og frem. Gevinsten vil blive brugt til at dække en del af de ca. 10 mio. kr. kommunen mister i 2020 og overslagsårene som en konsekvens af Moderniserings- og effektiviseringsprogrammet.

## **Kommunaldirektøren indstiller,**

at HovedMED drøfter de vedtagne budgetanalyser med henblik på, om der er analyser, hvor HovedMED ønsker at udpege deltagere til arbejdsgrupperne.

## **Beslutning**

Niels Ågesen orienterede om, at det er en fast del af budgetforligene, at der igangsættes et antal budgetanalyser. Medarbejdersiden bedes vurdere hvilke analyser, medarbejdersiden ønsker at udpege repræsentanter til.

Enighed om, at Rikke Vagn-Hansen tager et møde med Peter Karm eller Ina Fejring, for at finde ud af, hvilke analyser medarbejdersiden skal udpege repræsentanter til.

## **Punkt 45: Drøftelse af program for HovedMED's døgnsseminar 21.-22/2 2019**

81.38.04-A00-1-18

### **Resume**

HovedMED har døgnsseminar 21. og 22/2 2019. Det foreslås, at temaet for seminaret bliver "Fremtidens Vejle og fremtidens arbejde - MED det gode - MED vilje". Thrine Nørgaard vil gennemgå program for seminaret på mødet.

### **Kommunaldirektøren indstiller,**

at program for døgnsseminaret drøftes og godkendes.

### **Beslutning**

Programmet blev omdelt på mødet.

Thrine Nørgaard gennemgik programmet for HovedMED's døgnsseminar. Overskriften bliver "Fremtidens Vejle og fremtidens arbejde - MED vilje". Programmet starter kl. 11 21/2 2019. Flg. er inviteret til at give input til dialog:

- Professor Kurt Klaudi Klausen holder oplæg om potentialet i et velfungerende MED og hvordan MED kan understøtte "at gøre en forskel for livet i Vejle".
- Borgmester Jens Ejner Christensen holder oplæg om Vejle med Vilje version 2.
- Forfatter og foredragsholder Claus Skytte holder oplæg, styrer en dialog og en proces om arbejdets fremtid og hvad betyder det for medarbejdernes kompetencer og MEDorganisationen? Oplægget holdes op mod Kurt Klaudi Klausens og Jens Ejner Christensen oplæg.

Seminaret slutter 22/2 2019 efter morgenmaden. Medarbejdersiden holder møde kl. 9-11 samme dag.

Enighed om, at programmet lyder spændende, og at omdrejningspunktet for seminaret skal være dialog med udgangspunkt i inspirerende oplæg.

## **Punkt 46: Drøftelse af HovedMEDs Årshjul for 2019**

81.38.04-A00-1-18

### **Resume**

Ledelsen foreslår, at der i 2019 planlægges fire ordinære møder i HovedMED samt to budgetdrøftelser med Økonomiudvalget - se bilag. Ledelsen foreslår desuden, at HovedMED i 2019 anvender retten til klippekortmodulet på døgnsseminaret 21. og 22/2.

### **Sagsfremstilling**

Ledelsen foreslår, at der i 2018, ligesom de forudgående år, planlægges fire ordinære 3-timers møder i HovedMED (1/3, 23/5, 19/9 og 27/11). Derudover planlægges to 1-timers møder med Økonomiudvalget. Sekretæren for HovedMED har foreløbigt booket de fire foreslåede datoer til de ordinære møder.

Inden hvert ordinært møde holdes der et 2-timers formøde for medarbejdersiden, både ordinære medlemmer og suppleanter (27/2, 20/5, 18/9 og 25/11). Sekretæren indkalder til disse møder, når valget af AMR til HovedMED er gennemført 18/12-18.

I bilaget ses udkast til årshjul 2019 med oversigt over de sager, der pt. forventes at komme på dagsordenen i HovedMED i 2019.

Mellem de ordinære møder indkaldes medarbejdersiden, både medlemmer og suppleanter, desuden til to 3-timers møder (1/4 og 9/10). Sekretæren indkalder til disse møder, når valget af AMR til HovedMED er gennemført 18/12-18.

#### **Klippekortmodul**

Alle medlemmer af MEDudvalg har efter afsluttet MEDuddannelse ret til 1 dags opfølgingskursus (klippe kortmodul) pr. funktionsår. HovedMED vedtog i 2009 retningslinjer, der anbefaler, at klippekortmoduler anvendes til fælles aktiviteter for hele MEDudvalg.

Ledelsen foreslår, at HovedMED i 2019 anvender retten til klippekortmodul til døgnsseminaret 21. og 22/2.

### **Kommunaldirektøren indstiller,**

at HovedMED drøfter Årshjul for 2019.

at HovedMED drøfter hvorvidt klippekortmodulet i 2019 anvendes til døgnsseminaret 21. og 22/2.

### **Beslutning**

Godkendt.

### **Bilag**

Udkast til Årshjul for HovedMED 2019

# **Punkt 47: Drøftelse af oplæg om hvordan vi i Vejle Kommune vil bruge TRIO samarbejdet**

81.38.04-A00-1-18

## **Resume**

HovedMED besluttede i december 2017, at nedsætte en arbejdsgruppe der skulle udarbejde et oplæg til hvordan vi, i Vejle Kommune, vil bruge TRIO-samarbejdet. Oplægget er vedhæftet i bilag.

## **Sagsfremstilling**

TRIO samarbejdet er en anden måde at arbejde på, som supplerer og understøtter det etablerede og formelle MEDsystem.

TRIO-gruppernes opgave er at arbejde mellem de formelle MEDmøder og her forsøge at skabe en operationel og effektiv arbejdsgang ift. at sikre et velfungerende psykosocialt arbejdsmiljø på arbejdspladsen.

TRIO-gruppens møder vil ofte være ad hoc-prægede og uformelle.

Sagen er udsat fra HovedMEDmødet 12/9 2018.

## **Kommunaldirektøren indstiller,**

at oplægget drøftes.

at oplægget sendes til MEDorganisationen til lokal drøftelse med henblik på styrkelse af det lokale samarbejde.

## **Beslutning**

Jens Ravn gennemgik kort oplægget.

Medarbejdersiden synes, at oplægget er landet rigtig godt. Dog skal der være stor opmærksomhed på, at både ledere og medarbejdere ved, hvad TRIO bruges til.

Jens Ravn svarede, at TRIOgrupperne arbejder mellem MEDmøder, og er med til at udmønte de beslutninger, som er taget i MEDudvalget.

Medarbejdersiden spurgte ind til, om alle arbejdspladser skal arbejde i TRIO'er, uanset TR's dækningsområde?

Ledersiden svarede, at det skal man kun der, hvor det giver mening og hvor det passer ind i dagligdagen.

Medarbejdersiden spurgte ind til implementering af TRIO-samarbejdet?

Ledersiden svarede, at det sendes ud til ledere, TR og AMR med en præcisering af rollefordelingen mellem MEDudvalgene og TRIOgrupperne.

Derefter blev oplægget blev godkendt.

## **Bilag**

Oplæg om TRIO-samarbejdet i Vejle Kommune HMED 120918

## **Punkt 48: Drøftelse af evalueringen af delpolitik om nære relationer**

81.38.04-A00-1-18

### **Resume**

Delpolitik om nære relationer blev vedtaget af HovedMED 25. august 2016.

Delpolitikken omhandler de udfordringer som kan være på en arbejdsplads, hvis der opstår nære relationer. Delpolitikken omhandler lovgivningen om habilitet og giver ligeledes svar på, hvordan vi personalepolitisk håndterer eventuelle udfordringer.

Koncern HR har evalueret delpolitikken ved brug af spørgeskema, input fra personaleadministratorer og personalekonsulentgruppen.

Som bilag findes statistik fra spørgeskema.

### **Sagsfremstilling**

HovedMED vedtog 25. august 2016 delpolitik om nære relationer, som beskriver nogle af de situationer, hvor nære relationer kan skabe udfordringer. Det drejer sig blandt andet om ægteskabelige forhold, familiære forhold mv.

Delpolitikken redegør for reglerne om habilitet i forvaltningsloven og beskriver ligeledes, hvordan vi i Vejle Kommune håndterer nære relationer personalepolitisk.

Koncern HR har til brug for evalueringen inddraget personalekonsulentgruppen, efterspurgt input på informationsmøderne for personaleadministratorer og udarbejdet spørgeskema, som er sendt ud til alle ledere og tillidsrepræsentanter. Tilbagemeldingerne fra de forskellige vil blive gennemgået nedenfor.

#### **Personalekonsulentgruppen**

Personalekonsulentgruppen giver udtryk for, at delpolitikken er et godt redskab at have, når udfordringerne melder sig, da der før politikken ikke var nedskrevet noget om udfordringen. Det skaber en legitim adgang til at minde lederne om habilitetsreglerne. De oplever, at delpolitikken giver svar på de fleste spørgsmål, som lederne efterspørger hos dem. De mener, at det er vigtigt at have en politik på området.

#### **Personaleadministratorerne**

Personaleadministratorerne gav ligeledes udtryk for, at delpolitikken giver svar på de fleste spørgsmål, og at det er vigtigt at have en delpolitik om nære relationer.

#### **Spørgeskemaer**

Spørgeskemaet som er udsendt til ledere og tillidsrepræsentanter indeholder følgende spørgsmål:

1. Er du leder eller tillidsrepræsentant?
2. Har I haft brug for delpolitikken?
3. Hvilke nære relationer støder i på (6 svar muligheder med flere mulige svar)?
4. Har delpolitikken givet svar på jeres spørgsmål om nære relationer?
5. Har I bemærkninger til delpolitikken?

I alt har 210 ledere og 109 tillidsrepræsentanter besvaret spørgeskemaet.

1/5 del (20%) af alle svarer, at der har været brug for delpolitikken.

Der tegner sig et billede af, at de fleste nære relationer i Vejle Kommune er ægteskab/kæresteforhold og familiære forhold, men alle svarmuligheder er benyttet.

90 % svarer at delpolitikken har givet svar på deres spørgsmål.

Bemærkningerne til delpolitikken er bl.a.:

”Jeg synes, at det er relativt let at orientere sig i politikken, når det gælder forhold som civilstatus og familiære relationer. Problemstillingen bliver langt vanskeligere når vi inddrager begrebet ”nære venner”. Da er man i høj grad overladt til

tolkning. For hvad er nært?"

"Det kan også være en projektleders godkendelse af betaling af honorar til en leverandør eller lign., der viser sig at være en kæreste eller god bekendt."

"Det fungerer godt i hverdagen."

"Fin og klar politik."

"Nej Den er indarbejdet i vores "spilleregler""

"Har ingen bemærkninger til politikken, da jeg ikke har været bekendt med den, og jeg synes den favner problematikken godt nok."

## **Kommunaldirektøren indstiller,**

at HovedMED drøfter evaluering af delpolitikken om nære relationer, og om den skal revideres.

## **Beslutning**

Thrine Nørgaard gennemgik kort evalueringen af delpolitikken om nære relationer. Konklusionen er, at delpolitikken bliver brugt på arbejdspladserne, når der er behov for det. Ledersiden har et forslag om, at der tilføjes en sætning om køb og salg af ydelser. Baggrunden er en sag fra en anden kommune, hvor KL har lavet en vurdering, hvorefter man som leder ikke må handle med nærtstående, uanset om ens overordnede er informeret herom. Den korrekte fremgangsmåde er derfor, at man overlader hele sagsbehandlingen og købet til andre og ikke selv er involveret.

Medarbejdersiden bemærkede at delpolitikken har været med til at gøre en forskel.

Evalueringen blev taget til efterretning, og der var enighed om at tilføje sætningen om køb og salg af ydelser i delpolitikken.

## **Bilag**

Rapport - nære relationer

## **Punkt 49: Drøftelse af punkter til kommende HovedMEDmøder**

81.38.04-A00-1-18

### **Resume**

Punkter til drøftelse fremadrettet:

- Drøftes på HovedMEDmødet 6/12 2018
  - Arbejdsgruppen om sygefravær (nedsat på mødet 27/5 2016)
  - Evaluering af delpolitikken om habilitet m.v. ved nære relationer (vedtaget på HovedMED 25/8 2016)
  - Oplæg om hvordan vi i Vejle Kommune vil bruge TRIO samarbejdet (nedsat på mødet 8/12 2017)
- Medie- og kommunikationsstrategi
- Ledelseskommisionens arbejde, herunder faglig ledelse
- Vejle Kommunes vision (6/6 2017)
- Evaluering af budgetdrøftelserne med ØU (nedsat på mødet 13/9 2017)

### **Kommunaldirektøren indstiller,**

at punkterne drøftes.

### **Beslutning**

Listen blev gennemgået. Vejle Kommunes vision - Vejle med Vilje ændres til at omhandle en drøftelse af implementeringen af Vejle med Vilje.

Erhvervspolitik / Erhvervsfremme reform sættes på listen ligesom Ghettoområdets indflydelse på medarbejderne i Vejle Kommune.

Sekretæren tilretter listen til næste møde i HovedMED.

## **Punkt 50: Eventuelt**

81.38.04-A00-1-18

**Kommunaldirektøren indstiller,**

at

### **Beslutning**

Niels Ågesen afsluttede mødet med at sige tak for samarbejdet til Britt Kristensen og Pernille Simonsen, som begge to stopper i HovedMED fra årsskiftet.

### **Bilag**

November 2018 - Oversigt over medlemmer i HovedMED

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

Vejle Kommune Fraværsrapport

Fraværsrapport HovedMED oktober med