

# REFERAT HovedMED d. 02-06-2020

**Mødedato** Tirsdag d. 02. juni 2020 kl. 10:00

**Mødested** Virtuelt i Teams

## Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden.....	3
Godkendelse af referat.....	4
Orientering fra formand, næstformand, direktører og arbejdsmiljøleder.....	5
Orientering om budgetlægningen 2021-2024.....	7
Orientering om nye ferieaftaler pr. 1. september 2020.....	8
Genudpegninger af medarbejderrepræsentanter til Feriefondens bestyrelse.....	9
Drøftelse af projektbeskrivelse for Trivselsmåling 2021.....	10
Orientering om ny MEDaftale pr. 1/4 2020.....	11
Orientering om fælleskommunale actioncards.....	12
Drøftelse af bæredygtige arbejdsfællesskaber.....	14
Drøftelse af punkter til kommende HovedMED møder.....	15
Eventuelt.....	16

## **Punkt 19: Godkendelse af dagsorden**

81.38.04-A00-1-20

**Kommunaldirektøren indstiller,**

at dagsordenen godkendes.

**Beslutning**

Godkendt.

## **Punkt 20: Godkendelse af referat**

81.38.04-A00-1-20

**Kommunaldirektøren indstiller,**

at referatet fra møderne 17/2 2020, 2/4 2020 og 14/2020 godkendes.

### **Beslutning**

Godkendt.

# Punkt 21: Orientering fra formand, næstformand, direktører og arbejdsmiljøleder

81.38.04-A00-1-20

## Resume

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

Niels Ågesen orienterer om tidsplanen for ansættelsesprocessen for ny direktør for Økonomi & Arbejdsmarked.

Thrine Nørgaard orienterer om:

1. Ændring af valgperioden for valg af AMR
2. Sommerfesten er aflyst, hvordan kan vi takke organisationen på anden vis?
3. Frøs
4. Innovations Sommerskolen
5. Foreløbigt program for TRIO-dagen 29/10 2020. Temaet er "Bæredygtige arbejdsfællesskaber gi'r energi og skaber værdi – hvilken rolle spiller I"?

## Kommunaldirektøren indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

## Beslutning

### Referat

Niels Ågesen orienterede om status på COVID-19. Siden 11/3 2020 har der i hele perioden været ca. 3.000 medarbejdere på arbejde. Første genåbning startede op i april, og lige pt. er genåbningen af særlige områder og de administrative arbejdspladser i fuld gang. Sundhedsberedskabet i Vejle Kommune følger altid de gældende retningslinjer fra Sundhedsstyrelsen.

Thrine Nørgaard supplerede med, at der vil blive sendt et brev ud til alle ansatte vedrørende rejser til de lande, som Udenrigsministeriet fraråder at rejse til. Rejser man dertil alligevel, betyder det, at man i karantæne i 14 dage. Hvis man ikke kan udføre sit arbejde i karantæneperioden, vil man blive trukket i løn.

Niels Ågesen orienterede om tidsplanen for ansættelsesprocessen for ny direktør for Økonomi & Arbejdsmarked. Den er opslået med ansøgningsfrist 4/6 2020. Hvis alt går efter planen, så forventer vi, at den nye direktør starter 1/8 2020.

Thrine Nørgaard orienterede:

1. Valgperioden for valg af AMR i forbindelse med den nye MEDaftale er ændret, så den følger skolernes årshjul. For skolerne har det stor betydning. Det betyder, at de der vælges her til efteråret, får en valgperiode på 3 ½ år, da en valgperiode ikke kan være mindre end 2 år. Ændringen vil fremgå af valgpakken, som sendes ud efter sommerferien.
2. Sommerfesten er aflyst. Det er allerede nu aftalt, at der gennemføres i Sommerfest i 2021, det bliver 16. juni. Det har derfor været drøftet i Faglig stoltheds styregruppen, hvordan der kan udtrykkes anerkendelse og siges "tak" til de mange ledere og medarbejdere, der i hele perioden, i den grad har stillet op og ydet en topprofessionel indsats. Styregruppen foreslår derfor, at der i stedet for den aflyste Sommerfest og Frøs stafet, afsættes midler til lokale "tak for indsatsen" arrangementer. Konkret, at der afsættes 100 kr. pr. medarbejder til lokale arrangementer, som tak og anerkendelse for den indsats, der er og fortsat bliver ydet. I alt er der ansat ca. 9.500, svarende til en udgift på 950.000 kr. ved 100 kr. per person. Faglig stoltheds styregruppen har besluttet at afsætte 500.000 kr., og håber på, at Økonomiudvalget vil afsætte et tilsvarende beløb. Økonomiudvalget drøfter sagen 8/6 2020.
3. Frøs stafetten er i første omgang flyttet til 2/9 2020, dog er det besluttet, at hvis stafetten gennemføres i sin nuværende form, så vil Vejle Kommune ikke deltage. Dog er der en åbning for deltagelse, hvis de afvikler på en sundhedsmæssig forsvarlig måde, fx ved at løbe sammen hver for sig. Vi afventer udmelding fra arrangøren.
4. Innovations Sommerskolen, med temaet "Vilje", som udgangspunkt gennemføres. Programmet er færdigt, og der vil blive åbnet op for tilmelding i uge 23. Dog vil vi i en tid med COVID-19 afvikle Sommerskolen inden for rammerne af Sundhedsstyrelsens aktuelle anbefalinger på dagen. Det kan betyde ændringer i programmet og lokaler mv. og i værste fald en aflysning.

5. TRIO-konferencen med temaet er "Bæredygtige arbejdsfællesskaber gi'r energi og skaber værdi – hvilken rolle spiller I"?
- er planlagt til 29/10 2020. Indlægsholdere vil være:
- Jes Graugaard, direktør i INTENZ, som holder oplægget "Implementering af ny adfærd og kultur - hvad skal der til for at gå fra måling til handling?"
- Hans Erik Foldberg, forfatter og direktør holder oplæg og proces om "klar kommunikation", hvor der bl.a. bliver sat fokus på opfølgning på Trivselsmåling.
- Camilla Kring vil holde et oplæg om "A og B mennesker - om vores forskelligheder og hvordan vi bør tage højde for dem af hensyn til trivslen og produktiviteten", og om eftermiddagen vil
- Hans Erik Foldberg i samarbejde med en arbejdsplads i Vejle Kommune holde et oplæg og en proces om TRIOens rolle/ansvar og samarbejde.

Orienteringen blev taget til efterretning.

## **Punkt 22: Orientering om budgetlægningen 2021-2024**

00.30.00-S00-13-19

### **Resume**

Som opstart på budgetlægningen 2021-2024 godkendte Økonomiudvalget 24. februar 2020 budgetstrategi, budgetprocedure og politisk tidsplan for budgetlægningen.

### **Sagsfremstilling**

HovedMED blev på mødet 17. februar 2020 orienteret om og drøftede indholdet i oplæg til budgetstrategi og budgetproces. Den godkendte budgetstrategi er efterfølgende udsendt til HovedMED.

Der vil på mødet blive givet en kort status for den igangværende budgetlægning for 2021-2024.

### **Kommunaldirektøren indstiller,**

at orienteringen tages til efterretning.

### **Beslutning**

Niels Ågesen orienterede om status på budgetlægningen. Tidsplanen, som blev vedtaget i forbindelse med Budgetstrategien 2021-2028 følges. De politiske fagudvalg er så småt i gang med det tekniske budgetforslag. Fra 3/8 2020 og frem får Økonomiudvalget klarhed over tallene, som er forudsætningen for budgettet. Der er Udligningsreformen, Det særlige finansieringstilskud og konsekvenserne af Økonomaftalen. Økonomiudvalget forelægges oplæg til budget i balance 24/8 2020, og dagen efter har Økonomiudvalget og HovedMED deres anden årlige budgetdrøftelse.

Der arbejdes lige nu på højtryk for at få overblik over merudgifter og mindreudgifter i forbindelse med Corona-situationen.

Medarbejdersiden bemærkede, at det bliver spændende at følge, hvad Vejle Kommune vælger at bruge midlerne fra Udligningsreformen til.

Medarbejdersiden opfordrede til, at arbejdspladserne bliver kompenseret for øgede udgifter i forbindelse med Corona.

Orienteringen blev taget til efterretning.

## **Punkt 23: Orientering om nye ferieaftaler pr. 1. september 2020**

81.27.00-P21-2-19

### **Resume**

De nye ferieregler, gældende fra 1. september 2020, betyder, at vi får samtidighedsferie. Vi skal derfor til at vænne os til nye begreber og nye ferieperioder. Et af de nye begreber, som vi skal til at bruge, er aftale om betalt ferie på forskud.

### **Sagsfremstilling**

For at danskerne kan fastholde deres hidtidige feriemønster i forbindelse med overgangen til samtidighedsferie efter de nye ferieregler, der er gældende fra 1. september 2020, har det været nødvendigt at indføre et nyt begreb - "aftale om betalt ferie på forskud". Samtidighedsferie betyder, at vi skal afholde vores ferie samtidig med, at vi optjener retten til betalt ferie. Det betyder samtidig, at der kan være situationer, hvor vi efter vores hidtidige feriemønster ville holde ferie, men hvor vi efter de nye regler endnu ikke har optjent ret til ferie med løn.

Vi har dog også 6. ferieuge, som vi typisk har afviklet som den sidste uge i ferieafviklingen – ud fra deisen vi afvikler kronologisk uge 1,2,3,4,5 og 6.

6. ferieuge følger fortsat afviklingsmæssigt de hidtidige regler, og har derfor en afholdelsesperiode fra 1. maj til 30. april, hvor de nye ferieregler for de 5 uger har en afholdelsesperiode fra 1. september til 31. december.

Den nye ferieaftale åbner op for, at det er muligt at lave en aftale mellem leder og medarbejder om, at medarbejderen holder ferie med løn på forskud, hvorefter den ferie, der bliver afholdt på forskud, bliver fratrukket i den ferie, der efterfølgende bliver optjent. Der kan ledelsesmæssigt sættes snævrere grænser for forskud af ferie, end det der følger af Ferieaftalen.

I Vejle Kommune ønsker vi ikke at opstille begrænsninger for hvor meget ferie på forskud, den enkelte medarbejder og leder kan aftale, ud over det, der følger af Ferieaftalen.

Der lægges op til, at 6. ferieuge afvikles forud for ferie på forskud. Det vil for alle parter være mere overskueligt og enkelt, og vil sikre, at medarbejderne kan følge det feriemønster, der hidtil har været. Der skal dog ikke bruges 6. ferieuge, når der er tale om en ferielukning (tvungen ferie).

Det vil herudover være op til den enkelte leder at vurdere, hvorvidt der i øvrigt skal aftales yderligere ferie på forskud, ud fra hvad der er den rigtige løsning for arbejdspladsen og i den konkrete situation.

### **Kommunaldirektøren indstiller,**

at orienteringen tages til efterretning.

### **Beslutning**

Thrine Nørgaard redegjorde kort for baggrunden for sagen, hvor den nye ferieaftale åbner op for, at det er muligt at lave en aftale mellem leder og medarbejder om, at medarbejderen holder ferie med løn på forskud. Der lægges dog op til, at 6. ferieuge afholdes forud for ferie på forskud. Det er de medarbejdere, som normalt holder 3 ugers sommerferie og efterårsferie, som kommer til at mangle nogle feriedag.

Medarbejdersiden bemærkede, at det er vigtigt, at lederne har den rette forståelse for de nye ferieregler, så medarbejderne har de samme muligheder for at afvikle ferie.

Ledersiden svarede, at budskabet er at fastholde hidtidige feriemønstre. Der vil blive afholdt flere kurser i den nye ferieregler, denne gang online.

Orienteringen blev taget til efterretning.

## **Punkt 24: Genudpegninger af medarbejderrepræsentanter til Feriefondens bestyrelse**

81.38.04-A00-1-20

### **Resume**

I henhold til § 3 i vedtægterne for Feriefonden i Vejle Kommune, skal HovedMED indstille medlemmer til Feriefondens bestyrelse hvert 3 år i maj måned. Blandt medarbejderne er Irene Lauritzen, Charlotte Mika Lange, Preben Potempa og Hans Klitgaard genudpeget til bestyrelsen. Der mangler at blive nyudpeget en medarbejderrepræsentant. Fra ledersiden er udpeget Thrine Nørgaard og Heine Clemensen.

### **Kommunaldirektøren indstiller,**

at HovedMED godkender genudpegningerne og nyudpegningen.

### **Beslutning**

Indstillingen godkendt. Nyudpegningen godkendes på forhånd, selvom navnet ikke er på plads endnu. Feriefondens bestyrelse følger op i forhold til nyudpegningen.

# Punkt 25: Drøftelse af projektbeskrivelse for Trivselsmåling 2021

81.00.00-P05-1-20

## Resume

Styregruppen for Trivselsmåling 2021 har på mødet 27/4 2020 udarbejdet vedhæftede projektbeskrivelse med tidsplan for processen. Den lægger blandt andet op til, at det overordnede formål med trivselsmålingen er at kortlægge medarbejdernes trivsel i de enkelte afdelinger. Målet er, at trivselsmålingen skal fungere som et dialogværktøj, der kan hjælpe til at styrke arbejdsmiljøet og sikre en god trivsel. Der lægges ligeledes op til at bruge spørgerammen fra Trivselsmåling 2018, som var udformet enkelt og kortfattet. Dette for at vi kan sammenligne udviklingen over tid, samt at vi som organisation bruger mindre tid på selve dataindsamlingen og i stedet prioriterer at bruge mere tid og flere ressourcer på opfølgningen. Ligesom ved sidste måling indeholder spørgerammen spørgsmål, så den udgør en psykisk APV. Projektbeskrivelsen drøftes og godkendes i HovedMED.

## Sagsfremstilling

Styregruppen har udarbejdet vedhæftede projektbeskrivelse indeholdende tidsplan for processen for Trivselsmåling 2021, som drøftes og godkendes i HovedMED. Styregruppen har den grundige evaluering af Trivselsmålingen i 2018 med i sin planlægning i hele processen.

Næste step er, at styregruppen gennemgår spørgerammen for målingen, som drøftes på HovedMED mødet 18/9 2020. Forslag til processen for opfølgning drøftes på HovedMED mødet 25/11 2020.

## Kommunaldirektøren indstiller,

at Projektbeskrivelse for Trivselsmåling 2021 drøftes og godkendes.

## Beslutning

Thrine Nørgaard redegjorde kort for sagen. Spørgerammen er stort set den samme som ved sidste måling, og at den også denne gang udgør en psykisk APV. Til forskel fra sidste måling, er succeskriteriet denne gang anderledes end ved sidste måling, da vi i stedet for at honorere arbejdspladser med 100% besvarelse, går efter, at alle arbejdspladser skal opnå en svarprocent på 80. Målingen vil blive gennemført i SafetyNET.

Medarbejdersiden bemærkede, at det er en fornuftig projektbeskrivelse og tidsplan. Der blev spurgt ind til, om vi ikke udelader nogle data med en så kortfattet spørgeramme?

Ledersiden svarede, at målingen er en temperaturmåling, det essentielle er en systematisk opfølgning på målingen. En opfølgning kan være at nogle arbejdspladser vælge at supplere med fx en Social kapital måling.

Projektbeskrivelsen og tidsplanen blev godkendt.

## Bilag

Udkast til Projektbeskrivelse efter styregruppemødet 27/4/20

Tidslinje TM2021

## **Punkt 26: Orientering om ny MEDaftale pr. 1/4 2020**

81.38.00-A30-1-19

### **Resume**

Vejle Kommune har fået ny lokal MEDaftale 1/4 2020. Den erstatter "MEDaftale i Vejle Kommune" underskrevet 23/11 2015. Det er efterfølgende aftalt i Forhandlingsorganet, at den nye MEDstruktur først træder i kraft 1/9 2020 på grund af situationen omkring COVID-19.

På mødet vil Thrine Nørgaard og Anne Mette Lund orientere om den nye MEDaftale.

Brev til Vejle Kommune fra Forhandlingsorganet og den nye MEDaftale er vedhæftet.

### **Kommunaldirektøren indstiller,**

at orienteringen tages til efterretning.

### **Beslutning**

Anne Mette Lund orienterede om processen og indholdet i den nye MEDaftale, som blev underskrevet 27/2 2020 med ikrafttræden 1/4 2020, dog er MEDstrukturen udsat til 1/9 2020 på grund af situationen med COVID-19.

Medarbejdersiden synes, at det er en rigtig god aftale. Spurgte ind til, hvem der godkender den nye MEDstruktur?

Ledersiden svarede, at første gang er det FagMED, der godkender LokalMED / MEDpersonalemøder. Ved fremtidige justeringer i Lokal- og FagMED er det HovedMED, der har kompetencen til at godkende ændringer. Den samlede MEDstruktur drøftes på HovedMED mødet 18/9 2020.

Medarbejdersiden bemærkede, at det er vigtigt at proceduren for valg er tydelig for arbejdspladserne.

Ledersiden svarede, at der for medlemmer af MEDudvalg, som har gennemført MEDgrunduddannelsen, vil blive lavet nogle 1-2 timers online kurser, som introducerer den nye MED aftale.

Med ovenstående bemærkninger blev orienteringen taget til efterretning.

### **Bilag**

Brev fra Forhandlingsorganet til Vejle Kommune

MEDaftale 2020 tilgængelig

## Punkt 27: Orientering om fælleskommunale actioncards

81.38.04-A00-1-20

### Resume

En arbejdsgruppe på tværs af hele Vejle Kommune er ved at udvikle 8 handlingsanvisninger til akutte situationer, der ikke er daglig drift, kaldet "actioncards", som bliver fælles for hele kommunen. Formålet med de fælles kommunale actioncards er

- at sikre ensartede løsninger på tværs af kommunen, således at eksempelvis evakuering af bygninger foregår på samme måde alle steder
- at sikre simple og færre actioncards der er lette at ajourføre, da der bruges uforholdsmæssigt mange ressourcer på ajourføring i dag
- at alle actioncards bliver lettere tilgængelige, så vi som medarbejdere får større bevidsthed om dem.

Foruden de 8 actioncards, der er fælles for hele kommunen, kommer der nogle ekstra actioncards til Velfærd, Børn & Unge samt Teknik & Miljø.

De nye fælles actioncards bliver udarbejdet ved at udvikle kommunens nuværende actioncards, kendt som dokumenter med rød-gul-grøn-farveskala. De gamle actioncards kommer dermed til at udgå.

### Sagsfremstilling

Vejle Kommune har i dag 650 handlingsanvisninger til akutte situationer, der ikke er daglig drift, kaldet "actioncards". Actioncards udarbejdes decentralt, og der bruges mange ressourcer på at opdatere disse. Dette betyder også, at der er forskellige tilgange til eksempelvis evakuering og bombetrusler, alt efter hvor i kommunen, man er. Dertil er det ikke entydigt, hvor actioncards ligger tilgængeligt. Nogle har deres actioncards på intranettet, nogle på det låste site C3 og andre har dem liggende på V-drev.

For at gøre det lettere for kommunens medarbejdere, har stabscheferne på tværs af forvaltningerne samlet besluttet, at det er relevant at revidere og ensarte kommunens actioncards.

Revideringen af kommunens actioncards skal sikre tre ting:

#### 1. Ensartede løsninger

For at en medarbejder, der besøger en anden adresse/institution i kommunen, ikke altid skal sætte sig ind i nye procedurer f.eks. ved evakuering eller forhold ved brand, sikres ensartede løsninger.

#### 2. Lettere ajourføring

I dag bruges der mange ressourcer på at revidere kommunens actioncards, bl.a. fordi mange indeholder navne og telefonnumre, som løbende skal opdateres. Dette er en stor opgave, som er svær at sikre. Det betyder også, at revideringsarbejde bruges mere på telefonnumre end på den aktuelle procedure. I de reviderede actioncards står der ikke specifikke navne og telefonnumre, da en rundspørge blandt medarbejdere har vist, at medarbejdere finder sin chefs telefonnummer indkodet i sin mobil eller andets sted, ikke i et gældende actioncard.

#### 3. Lettere tilgængelighed

Fremadrettet sikres det, at alle actioncard ligger let tilgængeligt samme sted. Den fælles platform der er valgt, er det nye intranet. Under fanen "akut situation" kan kommunens actioncards findes på <https://betavkintra.vejle.dk/akut-situation/>

Da det ikke er alle medarbejdere, der har adgang til intranettet hele tiden, laves små foldere med actioncards i trykt format. Folderne bliver som de allerede kendte "Ansæt med vilje" og "Ledelse med vilje" og vil blive kaldt "Beredskab med vilje".

For at udvælge og udarbejde de fælles actioncards har stabscheferne på tværs af forvaltningerne udpeget en arbejdsgruppe bestående af 20-25 medarbejdere bredt repræsenteret i hele kommunen. Arbejdsgruppen har bl.a. involveret sekretærer, afdelingsledere, udviklingskonsulenter med flere. Arbejdsgruppen har på baggrund af kommunens nuværende actioncards, og med inspiration fra andre kommuner, udvalgt hvilke actioncards, der kunne dække hele Vejle Kommune. Dertil kommer enkelte forvaltningsspecifikke actioncards for Velfærd, Børn & Unge samt Teknik & Miljø, da der i disse tre forvaltninger er visse akutte situationer, som ikke er dækket af de otte valgte actioncards.

Arbejdet med de forvaltningsspecifikke actioncards er skubbet på ubestemt tid grundet den nuværende COVID-19-situation.

De otte actioncards der bliver fælles for hele kommunen er:

- Krisestøtte
- Brand
- Evakuering
- Akut tilskadekomst
- Vold og Trusler
- Bombetrussel
- Når sirenen hyler
- Stabsarbejdet under en krise

De nye actioncards er en videreudvikling af vores nuværende actioncards, som af mange er kendt som et rød-gul-grøn-farveskema. Derfor vil vores nuværende actioncards blive udfaset efterhånden, som de nye actioncards bliver implementeret.

Den endelige strategi for implementering er ikke fastlagt. Men det bliver en blanding af orientering af ledere, orientering af MED og øvelser.

### **Kommunaldirektøren indstiller,**

at orienteringen tages til efterretning.

### **Beslutning**

Michael Sloth redegjorde for baggrunden for de nye Actioncards.

Medarbejdersiden spurgte ind til, hvor man skal sende lokale tilpasninger hen?

Michael Sloth svarede, at det skal man til arbejdsgruppen – rammer niveauet for konkrethed nok?

Medarbejdersiden bemærkede, at det er vigtigt, at der også er fysiske kort, da ikke alle har nem adgang til en PC.

Michael Sloth svarede, at det også vil være muligt at printe dem ud på de arbejdspladser, som måtte have behov for dette.

Medarbejdersiden beder arbejdsgruppe overveje navnet "Beredskab med vilje", signalerer det, som Actioncards er? Det er mere AKUT kort.

Michael Sloth svarede, at han vil tage budskaberne med i arbejdsgruppen.

Med ovenstående bemærkninger blev orienteringen taget til efterretning.

## **Punkt 28: Drøftelse af 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 mødet præsenterer Koncern HR en prototype på en folder med eksempler på og metoder til, hvordan man på arbejdspladsen selv kan arbejde med at styrke det bæredygtige arbejdsfællesskab.

Ellen Kirstine Hvidt, Koncern HR deltager i drøftelsen.

### **Kommunaldirektøren indstiller,**

at HovedMED drøfter sagen.

### **Beslutning**

Thrine Nørgaard præsenterede Koncern HRs forslag til en definition af ”Bæredygtige arbejdsfællesskaber” og drøftelse af indhold til en prototype på en folder med eksempler på og metoder til, hvordan de enkelte arbejdspladser kan arbejde med at styrke det bæredygtige arbejdsfællesskab.

Definitionen blev drøftet, og der var efter få justeringer enighed om flg. definition:

”Med bæredygtige arbejdsfællesskaber ønsker vi at sætte et positivt aftryk, hvor vi styrker udviklingen og forebygger fysisk og psykisk nedslidning af både medarbejdere, ledere og organisationen mest muligt.

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.”

Derefter blev eksemplerne til pjecen drøftet, og her var der enighed om at arbejde videre med flg.:

- Kerneopgaven
- Balance mellem relationsfokus og opgavefokus
- Høje følelsesmæssige krav
- Vold og Trusler
- Social kapital
- Tidspres
- Konflikter og samarbejdsudfordringer

Processerne understøttes af tegninger, og der henvises til Intra for drejebog og skemaer, så processerne er lette at gå i gang med og materiale ligger klart.

Med ovenstående bemærkninger var der enighed om, at styregruppen for Faglig Stolthed arbejder videre med pjecen, som bliver præsenteret på mødet i HovedMED 18/9 2020.

## **Punkt 29: Drøftelse af punkter til kommende HovedMED møder**

81.38.04-A00-1-20

### **Resume**

Punkter til drøftelse fremadrettet - ajourført efter mødet 17/2 2020.

- Medie- og kommunikationsstrategi.
- Evaluering af budgetdrøftelserne med ØU (nedsat på mødet 13/9 2017). Det blev besluttet at fjerne punktet på mødet 17/2 2020, dog står det stadig på listen, da der pt. er usikkerhed om, hvorvidt vi kan afprøve det nye koncept ved budgetdrøftelsen 26/5 2020.
- Digitale løsninger – velfærdsteknologiens indflydelse på de ansattes arbejde i fremtiden.
- Seniorpolitik. Det blev besluttet at fjerne punktet på mødet 17/2 2020, da det skulle drøftes på mødet 2/6 2020. Punktet bliver dog først drøftet 18/9 2020, derfor er det fortsat på listen.

### **Kommunaldirektøren indstiller,**

at punkterne drøftes.

### **Beslutning**

Punkter blev gennemgået. MEDstrukturen og drøftelse af erfaringer fra Corona-tiden tilføjes listen.

## **Punkt 30: Eventuelt**

81.38.04-A00-1-20

**Kommunaldirektøren indstiller,**

at

**Beslutning**

Intet.

**Bilag**

April 2020 - Oversigt over arbejdsgrupper m.m. nedsat under HovedMED

April 2020 - Oversigt over medlemmer i HovedMED

Fraværssrapport Vejle Kommune udgangen af april

Fraværssrapport HovedMED udgangen af april