

REFERAT HovedMED d. 22-02-2023

Mødedato Onsdag d. 22. februar 2023 kl. 11:30

Mødested Skolegade 1, mødelokale 5

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden.....	3
Godkendelse af referatet fra mødet 1/12 2022.....	4
Orientering fra formand, næstformand, direktører og HR-chef.....	5
Orientering om budgetstrategi 2024-2031.....	7
Orientering om afrapportering på whistleblowerordningen for 2022.....	9
Godkendelse af ændringer i MEDstrukturen.....	11
Nedsættelse af styregruppe - Trivselsmåling 2024.....	12
Præsentation af materialer til forankring af Vejles nye vision "Vejle med Vilje".....	13
Den årlige arbejdsmiljødrøftelse.....	14
Orientering om lovgivning om nye krav til login i udvalgte it-systemer og løsninger.....	16
Drøftelse af punkter til kommende møder i HovedMED.....	17
Eventuelt.....	18

Punkt 1: Godkendelse af dagsorden

81.38.04-A00-1-23

Kommaldirektøren indstiller,

at dagsordenen godkendes.

Beslutning

Niels Ågesen bød velkommen til mødet. Der er afbud fra Sarah Gaarde.

Dagsordenen blev godkendt.

Punkt 2: Godkendelse af referatet fra mødet 1/12 2022

81.38.04-A00-1-23

Kommunaldirektøren indstiller,

at referatet godkendes.

Beslutning

Godkendt.

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

81.38.04-A00-1-23

Resume

Niels Ågesen orienterer om besøg på arbejdspladser.

Kristine Schou orienterer om program for temadag om Arbejdskraftudfordringen for HovedMED, ØU og FagMED 31/3.

Kristine Schou orienterer om status på projekt "En Fremtid med Fuldtid".

Kristine Schou og Bo Uttrup orienterer om status på arbejdet med Grøn mobilitet.

Bo Uttrup orienterer om flytning af TR-dagen samt foreløbigt program.

Bo Uttrup orienterer om arrangementer i Faglig Stolthedsregi.

Anne-Dorthe Tuemose orienterer om status på Vejle Kommunes deltagelse i Seniorpartnerskabet.

Kommunaldirektøren indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Niels Ågesen orienterede om Bo Uttrups og hans besøg på udvalgte arbejdspladser. Senest har de besøgt en afdeling af BO-Vejle i Give.

Kristine Schou orienterede om

- det foreløbige program for temadag om Arbejdskraftudfordringen for HovedMED, ØU og FagMED 31/3. Der arbejdes på at få korte forskelligartede oplæg med efterfølgende drøftelser i de respektive MEDudvalg. Dagen afsluttes med et oplæg af medstifter og partner i konsulentvirksomheden Augmenti Lise Dahl Arvedsen, indtil videre med arbejdstitlen "Tiden er inde til at ryste posen".
- status på projekt "En Fremtid med Fuldtid". Der er pt. kontakt til 6 daginstitutioner, hvor vi afventer svar. Projektet starter op i april med en workshop. For at kunne deltage kræver det deltagelse af leder, TR, AMR og 1-2 medarbejdere fra den deltagende daginstitution. De relevante MEDudvalg kobles på med henblik på at dele viden efter endt deltagelse i projektet.

Kristine Schou og Bo Uttrup orienterede om status på arbejdet med Grøn mobilitet. Pt. er der igangsat et samkørsels projekt, hvor de ansatte, som vælger at køre sammen i nogle dage i februar måned honoreres med en kop kaffe. Man kan finde hinanden på Yammer eller via transportappen Nabogo. Desværre er der ikke den store interesse pt, så arbejdsgruppen forventer at forlænge projektet til også at omfatte marts måned. Der burde ellers være grobund for samkørsel, da vi er 9.572 ansatte fordelt på 186 postnr. og 199 forskellige arbejdspladser. Dog må vi erkende, at det kan være komplekst at finde ud af, hvem man kan køre sammen med.

Derudover arbejdes der på at udbrede projekt "Elcykler", som pt. kører på Handicapområdet i Brejning. Her kan man i 1 måned låne en elcykel, for at finde ud af, om det kan fungere for den ansatte at tage cyklen fremfor bilen. Erfaringerne viser bl.a. at nogle cykler helt op til 15-20 km. hver vej til og fra arbejde. Gruppen er ved at undersøge hvilke midler, der kan søges til at understøtte et nyt projekt, fx sendes en ansøgning til Klimapuljen.

Vi er blevet kontaktet af cyklistforbundet om: "Vi cykler på arbejde". Vi har drøftet i Grøn mobilitetsgruppen, at det ikke er noget vi aktivt støtter som kommune, men det er åbent for afdelinger eller grupper af medarbejdere, om de vil deltage.

Koncern HR laver en nyhed omkring 1. marts og gør obs på, at hvis afdelinger eller grupper af medarbejdere selv ønsker at deltage, så skal de selv tilmelde sig, og der åbnes der for tilmelding fra 1. marts.

Bo Uttrup orienterede om

- flytning af TR-dagen samt foreløbigt program. TR-dagen bliver 2/10 i Vingsted Centret med temaet er "TR som en værdifuld samarbejdspartner". Strategidirektør for Altinget og Mandag Morgen og Tænk tanken Mandag Morgen Lisbeth Knudsen og formanden for Danske Taler Jesper Troels Jensen er booket til dagen.
- arrangementer i Faglig Stolthedsregi. Indtil videre er der i 2023 afholdt/arrangeret 3 rundvisninger på Politiskolen. Der har været en rundvisning på Ressource Center Vejle. Der er lavet aftale med Martin Brygmann, som holder et oplæg i Vejle Musikteater 16/5 kl. 18.30-20. Der åbnes op for tilmeldinger til gå hjem mødet i løbet af marts måned. Vi deltog ligeledes i Frøs-stafetten, som i år er 30/8.
- at AKUT-arbejdsgruppen har besluttet hvilken aktør, der skal stå for projektet, som skal have fokus på de tillidsvalgte som de værdifulde samarbejdspartnere i MED. HovedMED tiltrådte forslaget på mødet 27/9 2022. Projektet handler om, at udvalgte Fag- og LokalMED samt HovedMED får besøg af en supervisor på et møde i 2023, hvis opgave vil være at gøre MEDudvalgene klogere på, hvordan udvalget fungerer. Det enkelte MEDudvalg får en tilbagemelding fra supervisor. Tanken er også, idet tilbuddet skal gælde alle 3 niveauer at have fokus på, hvorvidt der er nogle mønstre, der går igen. Formålet er at styrke samarbejdet i vores MEDudvalg på tværs af niveauer. Arbejdsgruppen har vurderet 3 tilbud, som Koncern HR havde indhentet, og valget er faldet på Joblife, som er Vejle Kommunes eksterne arbejdsmiljørådgiver.

Anne-Dorthe Tuemose orienterede om status på Vejle Kommunes deltagelse i Seniorpartnerskabet. 2. udviklingsdag er gennemført, hvor fokus var på indsamling af viden. Koncern HR vil besøge arbejdspladser for at få input til det videre arbejde.

Punkt 4: Orientering om budgetstrategi 2024-2031

00.30.02-S00-1-22

Resume

Byrådet skal senest 15. oktober vedtage budgettet for det kommende år. Økonomiudvalget har ansvaret for tilrettelæggelsen af budgetlægningen og skal senest 15. september fremsende et budgetforslag til Byrådet. Som en del af orienteringen vil der være et oplæg om Regeringsgrundlaget.

Sagsfremstilling

Som opstart på budgetlægningen 2024-2027 udarbejder Direktionen et udkast til budgetstrategi 2024-2031 til Økonomiudvalget. Budgetstrategien udstikker rammerne for budgetprocessen og den overordnede styring af budgetlægningen.

Udkast til budgetstrategi 2024-2031 og politisk tidsplan for budgetlægningen forventes godkendt af Økonomiudvalget 27. februar 2023.

Økonomi- & Arbejdsmarkedsdirektøren vil på mødet orientere om den forventede budgetproces og indholdet i budgetstrategi 2024-2031. Som en del af orienteringen vil der være et oplæg om Regeringsgrundlaget.

Kommunaldirektøren indstiller,

at HovedMED drøfter budgetproces og budgetstrategi.

Beslutning

I Sarah Gaardes fravær, var det økonomichef Anders Hansen, som gennemgik rammerne for budgetlægningen 2024-2031 og udkast til Budgetstrategi 2024-2031. Formålet med Budgetstrategien, som forventes vedtaget i Økonomiudvalget 27/2 2023 er, at:

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

Budgetstrategien

- Fastlægger rammerne for budgetlægningen 2024-27
- Den ansvarlige økonomiske kurs fortsætter
- Model fra 2023-strategi fortsætter
- Ambitionerne i Byrådets nye vision er et overordnet parameter

Årets tema er "Vejle – den attraktive kommune", og fokusområderne er:

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

Ovenstående fordrer en sikker økonomisk styring:

- Skal sikre økonomisk balance i de kommende år
- En stærk økonomi er forudsætningen for en attraktiv kommune
- Inflation og udgiftspres øger behovet for økonomisk styring
- Begrænset økonomisk råderum ... dette understreges af regeringsgrundlaget
- Fortsat løbende omstillinger og omprioritering af midler

MEDsystemet vil løbende blive inddraget i budgetprocessen.

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

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

Oplægget udløste efterfølgende en del debat på mødet.

Det er vigtigt at understrege, at Vejle Kommune afventer udmeldinger om bl.a. kommunernes samlede andel af administrationsbesparelsen og hvilke metoder der skal anvendes til fordelingen mellem kommunerne.

Der er indledende politiske drøftelser på et ØU seminar 23. og 24/2, via ØU møder og evt. et BY temamøde 17/4.

Medarbejdersiden bemærkede, at det er vigtigt, at politikerne har mod til at prioritere og evt. justere serviceniveauet, og gå i dialog med borgerne og forventningsafstemme, for det bliver der helt sikkert brug for. Det bliver endnu vigtigere at tænke "smartere" i opgaveløsningen.

Alle afventer aftalen, som udmønter Regeringsgrundlaget.

Anders' slides er vedhæftet.

Derefter blev orienteringen taget til efterretning.

Bilag

HovedMED 22.2.23_Budgetstrategi og regeringsgrundlag

Punkt 5: Orientering om afrapportering på whistleblowerordningen for 2022

81.38.04-A00-1-23

Resume

Som følge af Lov om beskyttelse af whistleblowere skal Vejle Kommune mindst én gang årligt offentliggøre oplysninger om whistleblowerenhedens virke i form af antal indberetninger, tema for indberetningerne og status på behandlingen.

Kristine Schou vil på mødet give HovedMED en orientering om afrapporteringen.

Afrapporteringen offentliggøres på Vejle Kommunes hjemmeside.

Sagsfremstilling

Afrapporteringen af aktiviteten i kommunens whistleblowerordning i perioden 17/12-2021 til 31/12-2022 viser, at der er i perioden, er modtaget i alt 10 indberetninger. Bilag over antal indberetninger i Region Syd og 4 kommuner er vedhæftet i bilag.

Ud af de 10 indberetninger er 1 indberetning realitetsbehandlet. Efter realitetsbehandlingen blev det konkluderet, at der var reageret på korrekt faglig vis, og at der derfor ikke blev foretaget yderligere i sagen.

6 af indberetningerne blev afvist jf. lovens § 1, da emnet lå uden for lovens anvendelsesområde. Et ex på det er 1 indberetning om en ansættelsesretlig problemstilling. Her henviste whistleblowerenheden indberetter til tillidsrepræsentant, arbejdsmiljørepræsentant samt at tage forholdet op med nærmeste leder. Et andet ex på indberetninger, der er blevet afvist er, at emnet forud for indberetningerne var håndteret og forholdet afsluttet, da der i indberetningen ikke forelå nye oplysninger, som gav anledning til, at sagen kunne genoptages. Jf. politik for Vejle Kommunes whistleblowerordning.

Derudover var 1 af indberetningerne fejlrettet.

Kristine Schou vil på mødet give HovedMED en orientering om afrapporteringen.

Afrapporteringen offentliggøres på Vejle Kommunes hjemmeside.

Kommunaldirektøren indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Kristine Schou orienterede om ordningens aktiviteter, som vi er forpligtet til minimum én gang årligt at offentliggøre.

Kristine kom ligeledes ind på flg.:

Hvem kan bruge ordningen?

Ansatte, tidligere ansatte, ansøgere til stillinger, samarbejdspartnere eller hvis man er tilknyttet som frivillig kan anonymt fortælle om eventuelle alvorlige kritisable forhold i Vejle Kommune. Der er regler for, hvad man kan whistleblowe om.

Hvordan behandles en indberetning?

Vejle Kommunes eksterne leverandør af ordningen, PwC, foretager indledningsvis en vurdering af, om forholdene i indberetningen er omfattet af whistleblowerordningen og foretager samtidig en habilitetsvurdering.

Hvis indberetningen ikke falder ind under whistleblowerordningen, vil den blive videresendt til whistleblowerenheden i Vejle Kommune med besked herom og med besked om, at der ikke er grundlag for at behandle indberetningen, som så skal slettes.

Whistleblowerenheden er ansvarlig for whistleblowerordningen og har ansvaret for at sikre en omhyggelig opfølgning på indberetninger. Whistleblowerenheden har også ansvaret for at vurdere, hvilke tiltag der er behov for at iværksætte på baggrund af en indberetning.

Whistleblowerenheden består af 3 uafhængige personer: Økonomichef Anders Hansen, 2 jurister på tværs af organisationen afhængig af, hvilket område indberetningen omhandler samt HR-chef Kristine Schou.

Hvis indberetningen falder inden for ordningen, og der er grundlag for en egentlig sagsbehandling, videresender PwC til whistleblowerenheden i Vejle Kommune, som vurderer, om der er grundlag for at iværksætte en nærmere undersøgelse af forholdet.

Se mere om whistleblowerordningen på Vejle Kommunes hjemmeside <https://www.vejle.dk/om-kommunen/fakta-om-os/whistleblowerordning/>.

Herefter blev orienteringen taget til efterretning.

Bilag

Whistleblowerordning HovedMED_2023.2.22 pp

Punkt 6: Godkendelse af ændringer i MEDstrukturen

81.38.04-A00-1-23

Resume

Seniorområdet har pr. 1/1 2023 gennemført første step af en ny distriktsstruktur. Det betyder ændringer i ledelsesstrukturen og dermed også ændringer i MEDstrukturen. FagMED Senior, relevante LokalMED og øvrige medarbejdere har løbende været inddraget i processen. Andet step forventes at træde i kraft 1/1 2024.

På grund af faldende børnetal og dermed færre ansatte i daginstitutionen Stjerneskuddet, ønsker de at ændre fra LokalMED til MEDpersonalemøder.

HovedMED bedes drøfte og godkende de beskrevne ændringer i sagsfremstillingen.

Sagsfremstilling

Seniorområdet

Baggrunden for ny distriktsstruktur er smallere ledelse "Tæt på", og at flere ledere har påpeget uhensigtsmæssigheder i den geografiske opdeling, særligt omkring midtbyen. Derfor udvides fra 10 til 15 distrikter. Tilpasningen sker i forskellige faser af hensyn til den gode personaleproces.

Som følge af organisationsændringen i hjemmeplejedistrikterne på Seniorområdet, oprettes der pr. 1. januar 2023 fire nye distrikter, som medfører nye LokalMED.

Ændringerne er flg.:

Det nuværende ND1 deles i to til "Distrikt Jelling" og "Distrikt Nørremarken". LokalMED ND1 ændres til LokalMED Distrikt Jelling, og der oprettes et nyt LokalMED Distrikt Nørremarken. Forslag til sammensætningen i de to LokalMED er 1L /4M /1AMR, ligesom der pt. er i LokalMED ND1.

Det nuværende ØD2, deles ligeledes i to til "Distrikt Børkop by" og "Distrikt Brejning-Smidstrup". LokalMED ØD2 ændres til LokalMED Distrikt Børkop by, og der oprettes et nyt LokalMED Distrikt Brejning-Smidstrup. Forslag til sammensætningen i de to LokalMED er ligeledes 1L /4M /1AMR, som der pt. er i LokalMED ØD2.

Det nuværende VD2 deles i tre distrikter, som fra 1. januar hedder "VD2 Team øst", "VD2 Team midt" og "VD2 Team syd". Her har man valgt at fortsætte med LokalMED VD2, indtil der pr. 1/1 2024 sker en yderligere opdeling af dette distrikt.

Daginstitutionen Stjerneskuddet

På grund af faldende børnetal og dermed færre ansatte, ønsker Stjerneskuddet at ændre fra LokalMED til MEDpersonalemøder.

HovedMED bedes drøfte og godkende ændringerne.

Kommaldirektøren indstiller,

at HovedMED godkender flg. på distriktsområderne i Senior pr. 1/3 2023:

at LokalMED ND1 ændrer navn til Distrikt Jelling med sammensætningen 1L /4M /1AMR
at der oprettes et LokalMED Distrikt Nørremarken med sammensætningen 1L /4M /1AMR
at LokalMED ØD2 ændrer navn til Distrikt Børkop by med sammensætningen 1L /4M /1AMR
at der oprettes et LokalMED Distrikt Brejning/Smidstrup med sammensætningen 1L /4M /1AMR

at HovedMED godkender daginstitution Stjerneskuddets ændring fra LokalMED til MEDpersonalemøder pr. 1/4 2023.

Beslutning

Kristine Schou redegjorde for ændringerne i MEDstrukturen. Herefter blev ændringerne som beskrevet i indstillingen godkendt.

Punkt 7: Nedsættelse af styregruppe - Trivselsmåling 2024

81.38.04-A00-1-23

Resume

Koncern HR er så småt gået i gang med at forberede Trivselsmåling 2024. Til dette formål skal der nedsættes en styregruppe, ligesom ved de tidligere målinger.

Styregruppen udarbejder forslag til projektbeskrivelse, tids- og handleplan, spørgeramme og kriterier for opfølgning. Efter indstilling fra styregruppen er det HovedMED, som beslutter processen før, under og efter målingen.

Styregruppen for Trivselsmåling 2021 bestod af 1 direktør, HR-chefen, 2 medarbejderrepræsentanter og 1 arbejdsmiljørepræsentant. Koncern HR var sekretariat for styregruppen.

HovedMED bedes udpege repræsentanter til styregruppen for Trivselsmåling 2024.

Kommaldirektøren indstiller,

at HovedMED udpeger repræsentanter til styregruppen - Trivselsmåling 2024.

Beslutning

Direktionen har udpeget Sofie Plenge og medarbejdersiden har udpeget Bo Uttrup, Dorthe Horn Christensen og Lone Marcher. Anette Kromann og Karin Conradsen er suppleanter. Derudover er HR-chef Kristine Schou med i styregruppen. Lisa Hedegaard Nielsen og Anita Morthensen er projektledere på Trivselsmålingen.

Punkt 8: Præsentation af materialer til forankring af Vejles nye vision ”Vejle med Vilje”

81.38.04-A00-1-23

Resume

På mødet præsenterer Kristine Schou status på dialogværktøjer, som kan være med til at understøtte forankringen af Vejle med Vilje.

Kommunaldirektøren indstiller,

at præsentationen tages til efterretning.

Beslutning

Kristine Schou præsenterede hjemmesiden, som er oprettet til inspiration til afdelingernes arbejde med at forankre Vejles nye vision. Derudover præsenterede hun ex på materialer som er udarbejdet. Materialerne som løbende udvikles "trykprøves" på en workshop for konsulenter på tværs af hele Vejle Kommune 7/3 2023.

Kristines slides er vedhæftet. Følg med på Intra på sitet <https://vkintra.vejle.dk/byradets-vision-vejle-med-vilje/materiale-om-visionen-vejle-med-vilje/>.

Herefter blev præsentationen taget til efterretning.

Bilag

Vejle med Vilje - forankring HovedMED 2202 2023

Punkt 9: Den årlige arbejdsmiljødrøftelse

81.38.04-A00-1-23

Resume

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

Koncern HR har udarbejdet Arbejdsmiljøberetning for 2022. Data i arbejdsmiljøberetningen er efter ønske fra HovedMED, i forbindelse med den årlige arbejdsmiljødrøftelse 25/2 2022, i år opgjort på fagområder – i stedet for tidligere på forvaltningsområder.

Sagsfremstilling

HovedMED besluttede på sit møde 25/2 2022 flg. hovedindsatser for 2022 og 2023:

- Psykisk Arbejdsmiljø
 - Krænkende handlinger og vold og trusler.
 - Høje følelsesmæssige krav – ubalance mellem opgave, indflydelse og udviklingsmuligheder.
- Fysisk arbejdsmiljø
 - Ergonomi.
 - Undersøgelse af alvorlige ulykker, defineret som ulykker med mere end 3 ugers fravær som følge af ulykken.

Der har været igangsat forskellige initiativer for at understøtte hovedindsatserne. Disse er beskrevet i vedhæftede Arbejdsmiljøberetning 2022.

Indsatserne skal være med til at understøtte arbejdsmiljøet og den overordnede trivsel på arbejdspladserne og herigennem skabe en platform for at tilknytte medarbejdere og sikre de bedst mulige forhold for at rekruttere.

Kommunaldirektøren indstiller,

at Arbejdsmiljøberetning 2022 drøftes.

Beslutning

Kristine Schou gennemgik udvalgte emner fra Arbejdsmiljøberetningen.

Der blev spurgt ind til, om man kan registrere hvor den krænkende handling kommer fra? Borger eller pårørende?

Dette er nu undersøgt nærmere, og svaret er, at det man kan godt registrere. På nuværende tidspunkt er der et fritekstfelt, hvor det er muligt at skrive borger/skadevolder på i anonymiseret form. Men der er ikke for nuværende et afkrydsningsfelt, hvor man skriver, om det er en borger eller pårørende, og dermed heller ikke så gode muligheder for at trække statistik på spørgsmålet. Hvis man ønsker dette, skal der ske en tilretning i registreringsskabelonen.

Medarbejdersiden spurgte ind til, om der er registreret arbejdsulykker ved hjemmearbejde? Ledersiden svarede, at det er Koncern HR ikke bekendt med.

Medarbejdersiden spurgte ligeledes indtil skemaet vedr. ulykkesincidens, hvorfor et det ikke med i beretningen?

Dette er ligeledes undersøgt nærmere, og årsagen til, at ulykkesincidensen denne gang er udeladt skyldes den skævvridning som alle covid-19 arbejdsulykkerne skaber, og den forskellige praksis der har været i registreringerne af disse på tværs af forvaltningerne. Vi forventer at kunne medtage incidensen i næste års arbejdsmiljøberetning.

Efterfølgende blev det stigende sygefravær drøftet, og der blev spurgt indtil årsagerne. Disse er ikke undersøgt, men noget af det kan skyldes, at man i forbindelse med Covid19 har skullet være i isolation ved smitte i 4 dage, dette er registreret som sygefravær. Det blev foreslået, at man laver en undersøgelse om årsagerne til sygefravær, hvis det kan lade sig gøre i forhold til GDPR. Ligesom man fx laver en workshop for arbejdsmiljøgrupper og LokalMED om, hvordan tallene læses, og hvilke statistikker man kan få ud over det gængse, som drøftes i disse foraer.

Kristine supplerede med at oplyse, at hvis der er behov for at supplere tallene fra beretningen med egne tal, kan disse rekvireres ved Jens B. Ravn i Koncern HR.

Derefter var der gruppedrøftelser i 3-4 mands grupper, hvor de drøftede indsatserne for 2022 -2023:

Hvad bliver I nysgerrige på?

Skal indsatserne justeres?

Hvordan kan I decentralt/lokalt understøtte de centrale indsatser?

Tilbagemeldingerne fra grupperne

Sygefraværet er indlysende stigende og højere nu end før corona. Organisationen skal klædes bedre på til at håndtere tallene på arbejdspladserne.

Hvor stor en del af det samlede sygefravær skyldes arbejdsulykker?

Kan årsagerne til sygefravær undersøges a'la kategorierne på arbejdsulykker?

Følelsesmæssige belastninger i det daglige arbejde udløser sygefravær. Det hænger sammen med serviceniveaut, arbejdspress og manglende "hænder".

Vi mangler viden om, hvorfor man er syg, evt. via en anonym undersøgelse, evt. som ekstra spørgsmål i forbindelse med Trivselsmåling 2024.

Evt. finde ud af, om der er lavet en undersøgelse om det stigende sygefravær generelt i samfundet og i kommunerne, som KL evt. står bag.

Skyldes sygefraværet følelsesmæssige belastninger? Evt. stille spørgsmål til det i Trivselsmåling 2024.

Eller kan årsagerne til det høje sygefravær være influenza eller RS-virus, som kan have være medvirkende til længere sygefraværsperioder?

Kristines slides er vedhæftet referatet.

Der var enighed om at supplere hovedindsatserne med en opmærksomhed på sygefraværet fremadrettet.

Bilag

Arbejds miljøberetning 2022_Endelig version

Årlig arbejds miljødrøftelse HovedMED 2202 2023

Punkt 10: Orientering om lovgivning om nye krav til login i udvalgte it-systemer og løsninger

81.38.04-A00-1-23

Resume

I løbet af 2. kvartal 2023 træder den nye lov om National Standard for Identiteters Sikkerhed (NSIS) i kraft. Ansatte med medarbejdersignatur eller adgang til visse fagsystemer, vil blive bedt om at identificere sig med en ekstra to-faktor enhed udover det brugernavn og password, de allerede bruger i dag. For at de ansatte bliver klar til at anvende dette to-faktor login, skal de første gang, eller hvis de glemmer deres login, bruge det personlige MitID til at bekræfte deres identitet. Digitaliserings- & IT chef Brian Slot orienterer på mødet.

Sagsfremstilling

Krav om øget sikkerhed når vi arbejder med følsomme og fortrolige oplysninger

I løbet af 2. kvartal 2023 skal visse ansatte med adgang til følsomme og fortrolige oplysninger identificere sig med en ekstra to-faktor enhed ud over brugernavn og password. Det er for at efterleve den skærpede EU-lovgivning eIDAS, som i den danske implementering sker via NSIS – National Standard for Identiteters Sikkerhed.

Målet med dette tiltag er, at offentlige myndigheder på tværs af landegrænser, men også inden for Danmarks grænser, skal kunne have tillid til, at en ansat med adgang til systemer og data er den person, som den ansatte udgiver sig for at være. Det skal også sikre borgernes tillid til, at myndighederne behandler følsomme og fortrolige oplysninger rigtigt og sikkert.

Hvilke løsninger er omfattet af NSIS hos os

De nye NSIS krav gælder i første omgang de systemer, som medarbejdere i dag tilgår med medarbejdersignatur hos en tjenesteudbyder, som kan være en anden myndighed eller leverandør (såkaldte ”tjenesteudbyderløsninger/TU-løsninger”). Aula er et eksempel på et fagsystem, som udover TU-løsningerne, undtagelsesvist er omfattet. Derudover foregår der lige nu en afklaring af, hvorvidt Nexus i en vis udstrækning også bliver omfattet af kravene. Den generelle tommelfingerregel er, at hvis et system benyttes internt i kommunen af kommunens medarbejdere, og kommunen er dataansvarlig, så er fagsystemet ikke omfattet af NSIS. Omvendt er systemer (typisk selvbetjeningsløsninger), der i dag tilgås med medarbejdersignatur, generelt omfattet af NSIS.

Hvordan kommer medarbejderne til at opleve NSIS implementeringen

De medarbejdere, der har behov for at tilgå løsninger, der er omfattet af NSIS, skal første gang identificere sig, så der er sikkerhed for, at de i virkeligheden også er dem, de digitalt giver sig ud for at være. Det sker ved, at den ansatte identificerer sig med sit personlige MitID. Når det er sket, vil den ansatte herefter kunne bruge en to-faktor enhed til at logge ind i de løsninger, der er omfattet af NSIS kravene. To-faktor login kender vi alle i forvejen fra vores privatliv, når vi bruger MitID til at logge på eksempelvis banken eller forskellige offentlige løsninger.

Den første faktor i den ansattes to-faktor login, vil være brugernavn og password, som de ansatte allerede er vant til at bruge til login. Hertil kommer så den anden faktor, der er det nye. Her får de ansatte stillet forskellige muligheder til rådighed. Disse muligheder omfatter at bruge en app på mobiltelefonen, at bruge et lille program på ens PC til login eller at bruge en fysisk USB-nøgle, som vil kunne købes i Rakat. Brugere med deleenheder og uden arbejdsmobil, kan enten bruge en privat mobil eller den fysiske USB-nøgle.

Kommunikation omkring NSIS

Der vil løbende blive informeret yderligere via intranet og direkte til ansatte med medarbejdersignatur eller brugere af Aula samt eventuelle andre systemer, der bliver omfattet af NSIS. Der vil også blive udarbejdet vejledninger, der skal støtte de ansatte i at blive klar til NSIS.

OS2 Faktor, som vi samarbejder med omkring den tekniske løsning på to-faktor login, har udarbejdet [en kort introduktionsvideo](#), der fortæller om de nye krav.

Digitaliserings- & IT chef Brian Slot orienterer på mødet.

Økonomi- & Arbejdsmarkedsdirektøren indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Brian Slot redegjorde for sagen. Efter en kort drøftelse blev orienteringen taget til efterretning.

Punkt 11: Drøftelse af punkter til kommende møder i HovedMED

81.38.04-A00-1-23

Resume

Punkter til kommende møder i HovedMED:

- Grøn madpolitik - orientering om status 10/6 2022, drøftet første gang på mødet 22/9 2021.
- Lokale indsatser der er iværksat for at forebygge ulykker og hændelser på FagMED niveau - besluttet på mødet 25/2 2022, drøftes i forbindelse med den årlige arbejdsmiljødrøftelse 22/2 2023.
- Frisættelse af områder - besluttet på mødet 2/12 2022 i forbindelse med indsatsområder i Årshjul for 2023
- Revitalisering af de personalepolitiske delpolitikker og retningslinjer vedtaget af HovedMED (ligger på Intra under MED og Arbejdsmiljø) - besluttet på mødet 2/12 2022 i forbindelse med indsatsområder i Årshjul for 2023.

Kommunaldirektøren indstiller,

at punkterne gennemgås.

Beslutning

Punkterne blev gennemgået.

Punkt 12: Eventuelt

81.38.04-A00-1-23

Kommaldirektøren indstiller,

at

Beslutning

Medarbejdersiden spurgte ind til, hvad status er for hvor og hvordan tillidsrepræsentanter kan gemme oplysninger sikkert?

Kristine Schou undersøger, og vender tilbage.

Medarbejdersiden spurgte ligeledes ind til midler til opfølgning på Trivselsmåling 2024, er det 750.000 kr., som tidligere har været afsat?

Ledersiden svarede, at det er 500.000 kr., som medarbejdersiden tidligere har bedt Økonomiudvalget om at afsætte. Derudover har midlerne være suppleret med overskydende midler fra Faglig stolthedsprojektet, derfor er vi oppe på 750.000 kr.

Bilag

Fravaersrapport_vejle_kommune

Fravaer pr Maaned MED_januar

HovedMED pr. 01.12.22

November 2022 - Oversigt over arbejdsgrupper m.m. nedsat under HovedMED