

REFERAT HovedMED d. 10-06-2022

Mødedato Fredag d. 10. juni 2022 kl. 09:00

Mødested Skolegade 1, mødelokale 5

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden.....	3
Godkendelse af referat.....	4
Orientering fra formand, næstformand, direktører og HR-chef.....	5
Orientering om status på budgetlægningen 2023-2026.....	7
Information om problematik vedr. anmeldelse af COVID-19 som arbejdsskade.....	9
Orientering om resultaterne af evalueringen af TRIO-konference 2022 og drøftelse af struktur i 202	10
Drøftelse af forslag til ændringer i MEDstrukturen.....	11
Nedsættelse af arbejdsgruppe vedr. vedrørende grøn mobilitet for ansatte.....	12
Drøftelse af den videre udvikling af kantinen og bæredygtig omlægning.....	13
Drøftelse af evaluering af særlig indsats mod krænkende handlinger.....	16
Drøftelse af forslag om 12-12 seminar for HovedMED.....	19
Temadrøftelse om rekruttering og fastholdelse.....	20
Drøftelse af punkter til kommende møder i HovedMED.....	21
Eventuelt.....	22

Punkt 10: Godkendelse af dagsorden

81.38.04-A00-1-22

Kommunaldirektøren indstiller,

at dagsordenen godkendes.

Beslutning

Indstilling godkendt. Medarbejdersiden ønskede regler vedrørende kørselsgodtgørelse drøftet under eventuelt.

Der var afbud fra Anne Mette Lund, Anette Kromann (Mette Dahlgaard deltog i stedet for) og Preben Potempa.

Punkt 11: Godkendelse af referat

81.38.04-A00-1-22

Kommunaldirektøren indstiller,

at referatet fra mødet 25/2 2022 godkendes.

Beslutning

Indstilling godkendt. Der er brug for en uddybende ledelsesinstruks i forbindelse med rygning under seminarer / koloni m.v.

Punkt 12: Orientering fra formand, næstformand, direktører og HR-chef

81.38.04-A00-1-22

Resume

Niels Ågesen orienterer om

1. Ansættelse af borgerrådgiver.
2. Tour de France.
3. Arrangementet ”Frisættelse: Fra 7 til mange” i Spinderihallerne 6/5 2022.

Sarah Gaarde orienterer om Ukraine og betydningen for Vejle Kommune.

Thrine Nørgaard orienterer om

1. Ny tidsplan for udarbejdelse af Livsfasepolitik.
2. Status på justeret lokalaftale om tele- og hjemmearbejde.
3. Sommerfesten 14/6.
4. Frøs-stafetten 31/8.

Bo Uttrup orienterer om

1. Cyklen som mit arbejdsredskab.
2. Spaceprojektet ”nye arbejdsformer efter Corona”.

Kommunaldirektøren indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Referat

Niels Ågesen orienterede

- Kæmpe ros til alle de mange, der har bidraget i forbindelse med Tour starten.
- Der er ansat en ny borgerrådgiver.
- Meget relevant med de nye muligheder, som en del af HovedMED var med til at drøfte på arrangementet ”Frisættelse: Fra 7 til mange” i Spinderihallerne 6/5 2022.
- HR-chef Thrine Nørgaard har ønsket at fratræde 30.09.2022. Der nedsættes et ansættelsesudvalg, hvor HovedMED repræsenteres.

Thrine Nørgaard orienterede

- Tidsplanen for udarbejdelse af Livsfasepolitik justeres, så den måske først behandles i november.
- Status på justeret lokalaftale om tele- og hjemmearbejde. Rundsendes til HovedMED.
- Det er stadig muligt at tilmelde sig Sommerfesten 14/6 og Frøs-stafetten 31/8.
- Der blev kort orienteret om Seniorpartnerskaber, som er et fælles projekt med KL / Forhandlingsfællesskabet. HovedMED tager på næste møde stilling til, hvorvidt vi ønsker at indgå.

Bo Uttrup orienterede

- Der er i forbindelse med sommerfesten lavet en konkurrence, der sætter fokus på ”Cyklen som mit arbejdsredskab”.
- Vejle Kommune indgår i Spaceprojektet ”nye arbejdsformer efter Corona”. Vejle får resultater, som kan bruges som afsæt for videre arbejde.

Orienteringen om Ukraine og betydningen for Vejle Kommune indgår som en del af punkt 13.

Herefter blev orienteringen taget til efterretning.

Punkt 13: Orientering om status på budgetlægningen 2023-2026

00.30.00-S00-1-22

Resume

Som opstart på budgetlægningen 2023-2026 godkendte Økonomiudvalget 28. februar 2022 budgetstrategi, budgetprocedure og politisk tidsplan for budgetlægningen.

Sagsfremstilling

HovedMED blev på mødet 25. februar 2022 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 2023-2026.

Kommunaldirektøren indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Indstilling godkendt.

Sarah Gaarde orienterede. Der er kommet 448 fordrevne ukrainere til Vejle. Langt de fleste er kvinder og børn. Jobcenteret varetager størstedelen af opgaverne i forbindelse med modtagelse af flygtningene. Der har været fart på, derfor har jobcenteret sammen med Borgerservice nedsat en Task force for at håndtere presset. Man kan godt være lidt stolt af den indsats, der er ydet, for at sikre en god og hurtig modtagelse. De ukrainske flygtninge er generelt motiveret for at arbejde, men sprog er en stor udfordring. 38 er på nuværende tidspunkt kommet i beskæftigelse.

Der forventes inden sommerferien 600 ankomne ukrainere til Vejle Kommune. Det er en stor opgave, som skal løses i samarbejde med civilsamfundet, bl.a. med Club Ukraine. Der er ansat en frivillighedskordinator for at styrke samarbejdet med civilsamfundet.

Budgetproces og tidsplan blev præsenteret på vedlagte slides og gennemgået. Den nye økonomiaftale mellem KL og Regeringen blev gennemgået. Der er tale om en meget stram aftale, hvilket vil kunne mærkes. Derfor har det været vigtigt for KL, at regeringen tager medansvar for, at der er tale om en stram aftale, der indeholder en række effektiviseringer. Dette fremgår også af aftaleteksten.

Baggrunden for den stramme aftale er bl.a. udgifter i forbindelse med Covid, ligesom det seneste forsvarsforlig har betydet, at 18 mia. fra det økonomiske råderum er brugt.

Det er en del af aftalen, at alle kommuner skal frisætte enten skole, dagtilbud, beskæftigelse eller ældreområdet. Dette vil der komme en proces om internt i Vejle Kommune. Aftalen indeholder nogle midler til velfærd. Men der skal også skabes midler via omstilling på de store velfærdsområder, for at enderne kan nå sammen.

Aftalen indeholder en kompensation for udgifter til Ukraine flygtninge. I Vejles tilfælde ca. 4 mio. kr. Modsat er anlægsrammen sænket. For Vejle ca. 28 mio. kr. Set i sammenhæng med prisstigning på byggeaktiviteter, så er dette udtryk for en markant opbremsning i anlægsaktiviteter. Ligeledes skal der efter aftalen ske yderligere besparelser i forhold til brug af eksterne konsulenter. Samlet er der tale om en stram aftale, som rammer Vejle Kommune hårdt, da vi som tilflytterkommune har brug for at investere i anlæg og service.

Som udgangspunkt er Vejle Kommunens økonomi i balance og med overskud i overslagsårene. Økonomiaftalen vil komme til at presse kommunens økonomi.

Aftalen om finansiering af retten til tidlig pension, populært kaldet "Arne Pension", har betydet særlige besparelser på jobcenterområdet. Den pålagte besparelse i delaftale 1 er blevet udmøntet via nedlæggelse af 15 stillinger i jobcenteret. Indholdet i delaftale 2 er ikke kendt endnu, men der er varslet besparelser, hvilket giver stor usikkerhed blandt de ansatte på området.

Sarah Gaardes slides vedhæftet.

Bilag

Punkt 14: Information om problematik vedr. anmeldelse af COVID-19 som arbejdsskade

81.38.04-A00-1-22

Resume

HovedMED har fået en henvendelse fra FagMED Uddannelse & Læring, som gerne vil have HovedMEDs anbefaling vedr. anmeldelse af COVID-19 som arbejdsskade. Årsagen er, at de faglige organisationer fortolker anerkendes end KL. Vejle Kommune og Forsikringsafdelingen følger vejledningen fra KL. Arbejdstilsynets vejledning er vedlagt.

Sagsfremstilling

Sygdom med COVID-19 kan anerkendes som en arbejdsskade enten som en arbejdsulykke eller en erhvervssygdom.

Hvornår skal COVID-19 så anmeldes som en arbejdsulykke? Der er 3 betingelser, som alle skal være opfyldt:

1. Medarbejderen er syg (ikke bare smittet) med COVID-19,
2. og det antages, at smitten er sket på arbejdet, samt
3. at medarbejderen antages at have krav på dækning af ydelser (fx behandlingsudgifter) eller medarbejderen har været sygemeldt helt eller delvist i mere i end 5 uger.

Vejle Kommune og Forsikringsafdelingen følger vejledningen fra KL. HovedMED bedes derfor tage retsstillingen, vedr. sygdom med COVID-19 vedr. anmeldelse af COVID-19 som arbejdsskade, til efterretning.

Arbejdstilsynets vejledning er vedlagt.

Kommunaldirektøren indstiller,

at HovedMED tager retsstillingen, vedr. sygdom med COVID-19 vedr. anmeldelse af COVID-19 som arbejdsskade, til efterretning.

Beslutning

Indstilling godkendt.

Thrine Nørgaard understregede, at hvis man

1. Har været syg af Covid, ikke bare haft lette symptomer.
2. Man kan sandsynliggøre, at man er smittet på arbejde. Dette vil formodeligt vil kunne sandsynliggøres i en række tilfælde. Fx hvis man er pædagog eller lærer på en institution eller skole, der var ramt af smitte.
3. Man har udgifter til senfølger.

Hvis man opfylder dette, så kan Covid anerkendes som en arbejdsskade, og man skal sørge for at anmelde. Helt generelt anbefales, at hvis man har været syg af Covid længere tid, fx 5 uger, og smitten er fra arbejdspladsen, så sørg for at anmelde. Ifald der senere skulle opstå senfølger.

Medarbejdersiden berettede om, at der har været medarbejdere, der har været bekymret for, om deres skade er blevet anmeldt.

Thrine Nørgaard oplyste, at der har været tilfælde, hvor der er sket afskedigelser, som følge af senfølger.

Bilag

AT vejledning - vurdering-arbejdsskadesager-covid-19

Punkt 15: Orientering om resultaterne af evalueringen af TRIO-konference 2022 og drøftelse af struktur i 2023

81.38.04-A00-1-22

Resume

6. april afholdt Vejle Kommune en samlet TRIO-konference for små 600 ledere, arbejdsmiljørepræsentanter og tillidsrepræsentanter med temaet "Psykologisk tryghed". Hovedindlæggene var fra Nis Kjær fra Joblife og Mikael Kamber fra TV2. Formålet med de to oplæg var at præsentere viden og værktøjer, som deltagerne kan bruge i deres daglige praksis, og som kunne være en hjælpende hånd i det daglige arbejde med at skabe trivsel på arbejdspladsen. I sagen orienteres om evalueringen af TRIO-konference 2022, ligesom HovedMED bedes drøfte, hvorvidt vi fortsætter med en TRIO-konference eller vi går tilbage til en Arbejdsmiljøkonference og en TR-dag.

Sagsfremstilling

TRIO-konference 2022 blev afsluttet med en evaluering via Mentimeter. Resultaterne viste, at langt den overvejende del af respondenterne havde fået en større viden om begrebet psykologisk tryghed, havde fået en forståelse for, at kommunikation er væsentlig ift. den psykologiske tryghed og havde fået konkrete redskaber ift. at arbejde med den psykologiske tryghed. Respondenterne pegede endvidere på, at Mikael Kambers indlæg om "krokodillen" havde givet stof til eftertanke.

TRIO-konference fremadrettet?

Tidligere var det tradition, at tillidsrepræsentanter mødtes på en TR-dag, hvor de havde en inspirationsdag og dykkede ned i emner, som havde relevans for tillidsrepræsentanter. På samme måde afholdtes arbejdsmiljøkonference, hvor arbejdsmiljøgrupperne fra kommunen mødtes over et arbejdsmiljørelevant tema.

Grundet Corona-pandemien har disse to arrangementer været slået sammen til én TRIO-konference igennem de sidste par år. I 2021 virtuelt og i 2022 fysisk.

Nu står vi i en situation, hvor smitteniveauet næsten er på et normalt niveau, og vi har derfor mulighed for at vælge, hvordan arrangementerne skal være i 2023.

Mulighederne kunne være:

- Én samlet TRIO-konference, hvor der både er fælles oplæg for deltagerne – men også et TR-spor og et AMR-spor, hvor man har mulighed for at blive mere specifikke og målrettede ift. indhold.
- Én samlet konference med fælles spor for alle.
- To særskilte arrangementer – ét for TR og ét for AM-grupper – som det var før Corona-pandemien.

Kommunaldirektøren indstiller,

at HovedMED tager evaluering af TRIO-konference 2022 til efterretning.
at HovedMED drøfter forslag til struktur i 2023.

Beslutning

Indstilling godkendt.

Ros for en god dag om psykologisk tryghed.

Der var enighed om, at der afholdes TRIO-konference hvert andet år (lige år), og der afholdes særskilte TR/AMR arrangementer i ulige år. Der nedsættes en arbejdsgruppe under HovedMED til planlægningen af TR/AMR arrangementerne med Koncern HR som tovholder.

Punkt 16: Drøftelse af forslag til ændringer i MEDstrukturen

81.38.04-A00-1-22

Resume

HovedMED bedes drøfte Myndigheds forslag til ændringer i LokalMED Myndighed. De foreslår yderligere en medarbejderrepræsentant, så sammensætningen fremadrettet bliver 2L / 7M / 1AMR.

Sagsfremstilling

Center for Social Rehabilitering (CSR) består af 7 afdelinger med samlet 14 teams og med personale på 6 matrikler i 3 byer. Til efteråret forventes, at CSR får personale på yderligere en matrikel, så der er personale på 7 matrikler og samtidigt en udvidelse til 15 teams. CSR er en stor organisation med samlet ca. 150 medarbejdere, herunder 7 afdelingsledere og 1 centerleder. Der er en samlet AMR-gruppe i centret og derudover arbejdes i lokale AMR og TRIO-grupper + en fælles for centret.

Der opleves et stort engagement fra repræsentanterne i LokalMED, men samtidigt er der en oplevelse af, at der er øget tidsforbrug inklusiv transporttid ift. at dække ind og sikre den gode kommunikation af information til og fra LokalMED. Med de emner, der drøftes i LokalMED er det vigtigt, at strukturen understøtter at alle interessenter får mulighed for at komme i spil og samtidigt et LokalMED, hvor arbejdsindsatsen er rimeligt fordelt på repræsentanterne. Med yderligere en matrikel og et team, vil det give yderligere bredde i dækningen hos de nuværende repræsentanter. CSR ønsker derfor at udvide medarbejderrepræsentationen, så der fremadrettet er 7 medarbejderrepræsentanter og sammensætningen pr. 1/8 2022 bliver 2L / 7M / 1 AMR.

HovedMED bedes drøftet CSR's forslag til ændret sammensætning.

Kommunaldirektøren indstiller,

at HovedMED drøfter CSR's forslag til udvidelse med en medarbejderrepræsentant i LokalMED CSR pr. 1/8 2022 2L / 7M /1AMR.

Beslutning

Forslag til udvidelse af LokalMED CSR godkendt.

Det er vigtigt at pointere, at valgte repræsentanter i MED repræsenterer hele arbejdspladsen.

Det blev aftalt, at der i 3. kvartal 2023 skal ske en minievaluering af MEDstrukturen, som nogle steder er ændret markant.

Punkt 17: Nedsættelse af arbejdsgruppe vedr. vedrørende grøn mobilitet for ansatte

81.38.04-A00-1-22

Resume

Byrådet godkendte 9. december 2020 Vejle Kommunes Klimaplan, der sætter mål og handling på Vejle Kommunes arbejde med klima og grøn omstilling frem mod 2050. I forlængelse af denne plan har Koncern HR undersøgt muligheder for samkørsel og igangsat et projekt vedr. brug af el-cykler. Koncern HR vil gerne nedsætte en mindre arbejdsgruppe med 1 lederrepræsentant og 2-3 medarbejderrepræsentanter fra HovedMED. Arbejdsgruppen sekretariatsbetjenes af Koncern HR. Teknik & Miljø bidrager i forhold til faglig viden.

Sagsfremstilling

Samkørsel

I forlængelse af Økonomiudvalgets klimahandlingsplan undersøgte Koncern HR inden Covid-19-epidemien muligheden for at tilbyde en samkørsels-app til ansatte. Dette som en klimavenlig transportmulighed for ansatte, der ikke bor inden for cykelafstand eller tæt på passende kollektiv transport. Der er udviklet tekniske app-løsninger, som dog reelt har været lukket ned, da samkørsel har været uforeneligt med sundhedsmyndighedernes anbefalinger i forbindelse med Covid-19-epidemien.

Øget brug af el-cykler

I forlængelse af klimahandlingsplan har voksenområdet, med støtte fra Koncern HR, lavet et pilotprojekt 'Co2 sund cykling' vedrørende øget brug af el-cykler. Som en del af projektet lejes/købes el-cykler, som ansatte i en periode kan låne, så de kan afprøve el-cykel som alternativt transportmiddel mellem hjem og arbejdsplads. Målet med dette er at reducere kørsel i bil og overføre denne kørsel til el-cykel, og eventuelt i stedet for familiens bil nr. 2. Brugen af el-cykler testes ligeledes i forbindelse med tjenestekørsel til og fra møder.

Arbejdsgruppe

Koncern HR ønsker at nedsætte en mindre arbejdsgruppe, som bl.a. har til opgave at undersøge og komme med anbefalinger til HovedMED om mulighederne for øget samkørsel, eventuelt via en app-løsning. Derudover skal arbejdsgruppen stå for evalueringen af el-cykelprojektet på voksenområdet og komme med anbefalinger vedr. brugen af el-cykler.

HovedMED bedes udpege 2-3 medarbejderrepræsentanter til arbejdsgruppen, ligesom der udpeges en lederrepræsentant til gruppen. Koncern HR sekretariatsbetjener gruppen og Teknik & Miljø bidrager i forhold til faglig viden.

Kommaldirektøren indstiller,

at HovedMED nedsætter en mindre arbejdsgruppe, som undersøger mulighederne for øget samkørsel og deltager i evalueringen af pilotprojektet vedrørende brugen af el-cykler.

at HovedMED udpeger 2 medarbejderrepræsentanter til arbejdsgruppen.

Beslutning

Indstilling godkendt.

Lone Marcher, Torben Hede Johansen og Bo Uttrup udpeget til arbejdsgruppen, hvor Koncern HR er projektleder for gruppen, og Teknik & Miljø understøtter med faglig viden.

Punkt 18: Drøftelse af den videre udvikling af kantinen og bæredygtig omlægning

00.16.00-P20-3-22

Resume

Der er arbejdet videre med udviklingen af det administrative kantineområde, herunder samarbejdet med kantineudvalg, og med Økonomiudvalgets klimahandlingsplan og indsatsen vedrørende Grøn Madpolitik, drøftet på møde i HovedMED 22. september 2021. Status og indsatser bedes drøftet.

Sagsfremstilling

Kantineudvalg

Kantineudvalget har på første møde 27. januar 2022 drøftet forslag til kommissorium. På baggrund af kantineudvalgets input er forslag til kommissorium godkendt på kantineudvalgets 2. møde 23. maj 2022. Kantineudvalget lagde fx vægt på:

- Det sociale aspekt og den sammenhængskraft spisesituationen giver
- Kantineudvalgets formål skal være tydeligt
- Kantineudvalget hjælper med prioriteringer inden for de økonomiske rammer
- Kantinen leverer varieret, overraskende og inspirerende mad
- God service
- Kantinerne som socialt samlingspunkt
- Rimelige priser

Af bilag 1 fremgår det af Kantineudvalgets godkendte kommissorium.

Tiltag i kantinen, herunder bæredygtig omlægning

Klima-, Natur- og Miljøudvalget har 28. marts 2022 bevilliget midler fra Grøn pulje til projektet ”Bæredygtig omlægning af kantineområdet”. Projektet har til formål at afdække omlægningspotentialer på baggrund af databaserede analyser samt etablering af baseline, således omlægningens reelle effekter fremadrettet kan opgøres, herunder også med et fokus på madspild. Med ekstern bistand og på baggrund af databaserede analyser vil der blive forelagt forslag til bæredygtig omlægning, udviklet koncept for fremtidens Rådhuservice på kantineområdet og ske en faglig opkvalificering af medarbejdere på kantineområdet. Processen for projektet ser således ud:

- April/maj
 - Interviews med brugere af kantinen, ledelse og medarbejdere
 - Indkøbsanalyser udarbejdes baseret på data
- Maj/juni
 - Køkkener påbegynder opgørelse af madspild - der er indkøbt vægte til formålet
- Jun-september
 - Rapport udarbejdes, hvor kantinenes klimaaftryk opgøres, og hvor der vil være anbefalinger til omlægning og mindskning af madspild
 - Rapport præsenteres og drøftes i kantineudvalg og HovedMED
- Efteråret
 - Udvikling af koncept og kodeks (med inddragelse af kantinenes medarbejdere, ledere, kantineudvalg og HovedMED)
 - Faglig opkvalificering

Udover projekt bæredygtig omlægning har kantinen løbende fokus på at udvikle tilbuddene i kantinen. Der tilbydes nu hver dag en middagsret uden kød, der er løbende fokus på at opdele kød og grønt, så der er øget valgmuligheder for den enkelte. Yderligere har kantinen fokus på at kommunikere til kantinenes brugere omkring udbud og tiltag, dog kan det være svært at nå tilstrækkeligt ud til brugerne gennem VKIntra, som er den primære kommunikationsplatform.

Det er vigtigt for kantinen at få et nærmere kendskab til brugernes oplevelser, holdninger og input. Der er derfor planlagt at gennemføre en spørgeskemaundersøgelse blandt Vejle Kommunes administrative medarbejdere inden sommerferien. Af bilag 2 fremgår udkast til spørgeskema. Spørgeskemaundersøgelsen vil blive gennemført i systemet SurveyXact.

Madspil og to-good-to-go

Fokus på madspild er en del af omlægningsprojektet, og på denne baggrund påbegynder kantinen at veje mængden af overskudsproduktion, der ikke kan bruges igen og derfor kasseres. Kantineområdet er tidligere i 2020 blevet kontaktet omkring potentiale for samarbejde med to-good-to-go, mere konkret anvendelse af virksomhedens app til salg af overskudsmad. Vejle Kommunes jurister har den gang vurderet, at kantinen mad kan sælges, hvis følgende gør sig gældende:

1. Der kan kun leveres tiloversbleven mad til kantinen brugere (medarbejdere) og ikke til andre.
2. Hvis alternativet til den foreslåede ordning er, at den tiloversblevne mad smides bort.
3. Kantinen må ikke udvide produktionen for at imødekomme en stigende efterspørgsel efter tiloversbleven mad.

Det generelle billede var den gang og er fortsat, at der stort set ikke er tale om madspild - det reelle omfang bliver kantinen dog klogere på nu.

Mål

I Vejle Kommunes Klimaplan 2020-2050 er angivet et mål om at reducere kødforbruget med 50 pct. På HovedMEDs møde 22. september 2021 blev forskellige fødevarers klimaaftryk anskueliggjort og drøftet med afsæt i Concitos fødevardatabase (denstoreklimadatabase.dk). Da fødevarer har vidt forskellige klimaaftryk, og en reduktion i kødforbruget isoleret set ikke nødvendigvis medfører et reduceret klimaaftryk, vil der i forbindelse med omlægningen i kantinen nærmere være et fokus på at halvere klimaaftrykket.

Det anbefales, at dette indarbejdes i forbindelse med en revision af klimaplanen.

Jørgen Chris Madsen og Karen Hvid Vestergaard deltager i sagens behandling.

Økonomi

Kantineområdet er økonomisk udfordret, som blandt andet kan henføres til:

- Manglende kompensation til kantineområdet vedrørende coronarelaterede udgifter på 984 t.kr.
- Generel reduceret omsætning, blandt andet som følge af manglende indtjening vedrørende arrangementer samt som følge af øget hjemmearbejde
- Stigende fødevarerpriser

Det betyder et forventet underskud på området i 2022. Der vil derfor sammen med den øvrige omlægningsproces blive iværksat forskellige tiltag dels med henblik på at finde besparelser og dels med henblik på at øge omsætningen.

Klima og resiliensvurdering

Kantinen løbende fokus på bæredygtig omlægning understøtter Vejle Kommunes Klimaplan 2020-2050. Kantinen vil i dette arbejde have fokus på at opgøre effekter af den løbende omlægning.

Kommunaldirektøren indstiller,

at kommissorium for kantineudvalget drøftes og godkendes,
at klimamål justeres fra 50 pct. kødreduktion til 50 pct. reduktion i CO₂ i forbindelse med revision af klimaplanen,
at udkast til spørgeskema drøftes,
at kantinen muligheder for synlighed drøftes, og
at kantinen overordnede økonomiske situation tages til efterretning

Beslutning

Indstilling godkendt.

Jørgen Chris Madsen og Karen Hvid Vestergaard orienterede.

Det skal undersøges, om der kan laves en enkel og praktisk madspildsordning.

Resultaterne af brugerundersøgelsen offentliggøres.

Bilag

Bilag 1. Forslag til kommissorium for kantineudvalget i Vejle Kommune.docx

Bilag 2. Udkast til spørgeskema

Punkt 19: Drøftelse af evaluering af særlig indsats mod krænkende handlinger

81.00.00-P20-2-21

Resume

Ca. 4 % af medarbejderne gav ved Trivselsmåling 2021 udtryk for, at de havde været udsat for interne krænkende handlinger inden for de seneste 12 måneder. Medarbejderne fordelte sig på 138 arbejdspladser. 103 arbejdspladser blev tilbudt deltagelse i indsatsen, hvoraf 87% takkede ja.

Vi løser i kommunen mange forskellige opgaver for vores borgere. Det betyder, at vores arbejdspladser har vidt forskellige kerneopgaver med vidt forskellige medarbejdere og kompetencer. Indsatsen har da også vist, at der på arbejdspladserne er vidt forskellige dilemmaer og udfordringer, der kan presse det psykiske arbejdsmiljø, hvilket kan medføre interne krænkende handlinger.

Sagsfremstilling

Ved opfølgning på Trivselsmåling 2021 besluttede HovedMED, at der skulle være en særlig indsats rettet mod interne krænkende handlinger – altså mobning, vold og trusler eller uønsket seksuel opmærksomhed, som foregår mellem kolleger, ledere eller andre ansatte i Vejle Kommune. Med Trivselsmålingen identificerede vi omfanget af udfordringen med krænkende handlinger på vores arbejdspladser.

Der er udarbejdet en evalueringsrapport, som indeholder både data for hvor mange, der har været med, hvad har temaerne været og anbefalinger fra Koncern HR.

Formålet med indsatsen

Målet var at skabe fokus på temaet, så vi som organisation kan sætte ord på handlinger, der kan være tabubelagte og svære eller pinagtige at tale om. Ligesom et mål om at skabe en større bevidsthed på vores arbejdspladser om, hvilke omgangsformer der henholdsvis opbygger og nedbryder et bæredygtigt arbejdsfællesskab, som kan medvirke til at forebygge psykisk nedslidning i arbejdet med kerneopgaven.

Formålet var også konkret at give ledere og tillidsvalgte viden, redskaber, inspiration og sparring til at formulere et konkret „næste bedste skridt“, de kunne arbejde med i deres handleplan i forbindelse med opfølgning på Trivselsmålingen på deres arbejdsplads.

På længere sigt arbejder vi for at forebygge, at interne krænkende handlinger på vores arbejdspladser på lang sigt udvikler sig til en usund arbejdspladskultur. Samt arbejde for at opbygge en stærk arbejdspladskultur, hvor „sig det kulturen“ skal hjælpe os, og hvor vi kan reagere på og handle hensigtsmæssigt, hvis vi oplever krænkende handlinger.

Hvor mange har været med?

Ca. 4 % af medarbejderne gav ved Trivselsmåling 2021 udtryk for at have været udsat for interne krænkende handlinger inden for de seneste 12 måneder. De 4 % fordelte sig på 138 forskellige arbejdspladser, hvor der kan være flere episoder af forskellig art på den enkelte arbejdsplads. Der kunne ligeledes være flere arbejdspladser på en enkelt enhed. Fx er der på en skole både en skoledel og en SFO.

I Task Forcen blev alle besvarelserne for den enkelte arbejdsplads gennemgået med henblik på at vurdere, hvorvidt det var relevant at tilbyde arbejdspladsen en plads i indsatsen.

I vurderingen blev der blandt andet lagt vægt på omfanget, om man har kunnet sige fra, om der er orienteret til leder/AMR/TR, og om der er fulgt op.

I alt blev 103 arbejdspladser valgt ud og tilbudt at deltage i indsatsen. Ca. 13 % takkede nej til at være med i indsatsen eller svarede ikke på kontakten fra Koncern HR.

De arbejdspladser som takkede nej til deltagelse i indsatsen begrundede bl.a. afslaget med, at de selv havde igangsat en indsats, at det var en episode fra en nu tidligere medarbejder eller leder, eller at de ikke fandt det nødvendigt med hjælp fra Koncern HR.

Temaer på dialogmøderne

Møderne med de enkelte arbejdspladser har været meget forskelligartede. Nedenstående viser de mange nuancer og dilemmaer, der kan være, når vi skal samarbejde, og som i sidste ende kan medføre interne krænkende handlinger,

hvordan man kan arbejde med problemstillingen, samt hvad der har været i fokus i vejledningen.

Nedenstående er de temaer som er uddybende behandlet i evalueringsrapporten:

- Krænkende handlinger i vores Trivselsmåling - reaktioner og handlinger
- Hvad er mobning? – Definition
- Arbejde med kulturen
- Uoverensstemmelser, uenigheder og konflikter - Optakt til krænkende handlinger
- Risikofaktorer i det psykiske arbejdsmiljø
- Lederskift
- Tillidsvalgtes roller og opgaver
- Medarbejdere med særlige roller og opgaver

6 gode råd - anbefalinger fra Koncern HR

På baggrund af drøftelserne med arbejdspladserne har Koncern HR udarbejdet 5 gode råd:

1. Tag krænkende handlinger alvorligt. Håndtér den konkrete situation og sæt forebyggende handlinger i gang.
2. Vær opmærksom på, om der er medarbejdere, der har brug for særlig støtte.
3. Løsningen findes ikke i at søge skyld men i arbejdet med et bæredygtigt arbejdsfællesskab.
4. Når arbejdsmiljøarbejdet handler om det psykiske arbejdsmiljø, så findes der ikke et quick-fix.
5. Søg hjælp og rådgivning - hellere én gang for meget end én gang for lidt, og brug lokalMED, TRIO eller arbejdsmiljøgruppen i arbejdet med situationen.
6. Brug whistleblowerordningen.

Deltager i behandlingen

Sine Borbjerg og Britt Zabel Nielsen deltager i punktets behandling.

Kommunaldirektøren indstiller,

- at HovedMED drøfter Task Forcens arbejde og evalueringsrapporten.

Beslutning

Sine Borbjerg og Britt Zabel Nielsen orienterede. Ca. 4 % af medarbejderne oplyste i vores Trivselsmåling, at de har oplevet en eller anden form for krænkende handlinger fra kollegaer eller ledelse. Der har i forlængelse heraf været nedsat en Task force, der har kontaktet alle arbejdspladser, hvor der har været disse krænkende handlinger. Det er i den forbindelse blevet drøftet med ledelsen / TRIO, hvordan man følger op lokalt og i hvilket omfang, der ønskes støtte til opfølgningen. Der er ligeledes udarbejdet forskellige vejledninger til opfølgning.

De lokale indsatser har typisk taget afsæt i at skabe en fælles forståelse for hvad krænkende handlinger er, og hvordan de kan forebygges. Ikke mindst de 6 gode råd, der er beskrevet i sagsfremstillingen.

Det er vigtigt, at det fremgår tydeligt, at alle interne krænkende handlinger er uacceptable.

Alle vejledninger og materialer er tilgængelige på VKintra. Det blev drøftet hvordan man sikrer, at viden og anbefalinger kommer ud at leve på arbejdspladserne. Medarbejdersiden ønsker, at LokalMED forpligtes på at lave en forebyggende indsats.

Medarbejdersiden opfordrer til, at der er særlig opmærksomhed på de arbejdspladser, der har sagt nej tak til støtte til opfølgning. Der kan godt være en situation, hvor den person, der har mobbet, er rejst. Men kulturen på arbejdspladen er ikke nødvendigvis ændret.

Det er ikke muligt at forhindre alle krænkende handlinger, eksempelvis på arbejdspladser med demente borgere. Men vi er forpligtiget til at gøre alt vi kan for at forebygge. Vi vil ikke have 4% igen ved næste trivselsmåling har oplevet en eller anden form for intern krænkende handling.

Aftalt at der laves en ”nedkøgt” version af anbefalingerne, som sendes til alle LokalMED, og anvendes som afsæt for en lokal drøftelse af forebyggende indsatser.

Bilag

Evaluering af særlig indsats - En del af Trivselsmålingen 2021.pdf

Evaluering af særlig indsats mod interne krænkende handlinger

Punkt 20: Drøftelse af forslag om 12-12 seminar for HovedMED

81.38.04-A00-1-22

Resume

Det dagsordensforberedende udvalg forud for møder i HovedMED foreslår et 12-12 seminar for HovedMED i foråret 2023. Forslaget bedes drøftet ligesom relevante emner til seminaret drøftes. Det foreslås endvidere, at der nedsættes en arbejdsgruppe med 2-3 repræsentanter fra HovedMED, som står for planlægningen af seminaret.

Kommaldirektøren indstiller,

at HovedMED drøfter forslaget om et 12-12 seminar.

at HovedMED drøfter relevante emner til seminaret.

at HovedMED nedsætter en arbejdsgruppe med 2-3 repræsentanter fra HovedMED, som står for planlægningen af seminaret.

Beslutning

Indstilling godkendt.

Der planlægges et 12-12 seminar i 2023. Dorthe Horn Christensen og Bo Uttrup deltager fra medarbejdersiden i planlægningen af dagen. Livsfaser og fleksibilitet kunne være forslag til temaer.

Punkt 21: Temadrøftelse om rekruttering og fastholdelse

81.04.00-A00-1-22

Resume

Temadrøftelse om rekruttering og fastholdelse med udgangspunkt i et oplæg på mødet.

Sagsfremstilling

Rekruttering og fastholdelse er temaer, der nu og i de kommende år vil fylde på den personalepolitiske dagsorden. Der er både i forvaltningerne og centralt igangsat en række initiativer, der skal øge fastholde og gøre rekrutteringen bedre. De seneste data viser at personaleomsætningen er steget fra 12,9% til 15,3% (1.5.22).

På mødet vil HR.chef Thrine Nørgaard komme med et oplæg dels om det fremtidige behov, dels de indsatser, der er igangsat eller er undervejs.

På mødet ønskes en drøftelse af disse indsatser og input til nye indsatser.

Økonomi

Flere af indsatserne finansieres af en pulje, Økonomiudvalget har afsat til rekruttering og fastholdelse.

Kommunaldirektøren indstiller,

at indsatserne drøftes.

at der drøftes nye input til indsatser.

Beslutning

Thrine Nørgaard redegjorde for sagen. Vi står over for en situation, hvor der kommer flere børn samtidigt med at der frem til 2035 vil være en 60% stigning af borgere, der er over 80 år. Begge er grupper, der gør brug af kommunal service.

Alene befolkningsfremskrivning betyder, at hvis vi samtidig fortsat skal have 7,3 kommunalt ansatte per 100 borgere, så vil vi få brug for at ansætte 1000 ekstra medarbejdere. Det bliver ikke let. Allerede nu kan vi se, at personaleomsætningen er steget fra ca. 10 til 15 % årligt. Samtidig med, at vi får stadigt færre ansøgere til vakante stillinger. Sygefraværet er generelt steget. Også rensset for Covid.

Der laves allerede en lang række initiativer for at fastholde og tiltrække, bl.a. i forhold til employer branding. Vi skal blive bedre endnu. Vores 10.000 kolleger er vores vigtigste ambassadører for vores arbejdspladser.

Civilsamfundet er vigtigt. Vi skal som kommune passe på ikke at tage over. Ukraine situationen er et godt eksempel på, hvad civilsamfundet kan bidrage med.

Vi oplever, at løn i stigende grad presser os, når vi ansætter, hvor vi i nogle situationer, bliver nødt til at give mere i løn end vi have regnet med. Vi skal være OBS på, hvad det gør ved vores fastholdelse af nuværende medarbejdere.

Vi er i en situation, hvor der er og bliver stadig mere konkurrence om arbejdskraften. Vi skal være attraktive som arbejdsplads og har brug for at lægge os i selen.

Kan vi være bedre til at være opsøgende i forhold til de unge?

Er vores tekster på nettet gode nok til at vise, at vi er moderne arbejdspladser?

Er vores stillingsoplag i øjenhøjde?

Vi har brug for at blive bedre til at give fleksibilitet til de ansatte.

Thrine Nørgaards slides vedhæftet.

Bilag

Arbejdskraftudfordringen HovedMED 10.6.22

Punkt 22: Drøftelse af punkter til kommende møder i HovedMED

81.38.04-A00-1-22

Resume

- Generel drøftelse af højere arbejdstid ved stillingsledighed - afventer OK'21 - besluttet på DFM 16/11 2020 - punktet drøftes sammen med en temadrøftelse om rekruttering og fastholdelse - på dagsordenen til mødet 10/6 2022.
- Drøftelse af evaluering af særlig indsats mod krænkende handlinger - på dagsordenen til mødet 10/6 2022.
- Trivselsmåling - drøftelse af oplæg om "Retfærdighed" - drøftes i 2022.
- Trivselsmåling - drøftelse af oplæg om "Arbejdspres" - drøftes i 2022.
- Livsfasepolitik - udkast præsenteres på mødet 27/9 2022.
- Grøn omstilling (besluttet på DFM 3/9 2020).
- Grøn madpolitik - orienteringspunkt på dagsordenen til mødet 10/6 2022 - drøftet første gang på mødet 22/9 2021.
- Byrådets konstitueringsaftale (besluttet på mødet 30/11 2021):
 - Tillidsbaseret råderum
 - Det lange blik - 2040.
- Drøftelse af graden af decentralisering/graden af administrative opgaver - er den passende, eller skal der gøres noget for, at lederne får mere tid til kerneopgaven? (besluttet på mødet 25/2 2022).
- Lokale indsatser der er iværksat for at forebygge ulykker og hændelser på FagMED niveau (besluttet på mødet 25/2 2022).
- Borgerrådgiverens opgaver (besluttet på DFM 19/5 2022) - enten 27/9 eller 1/12.

Kommunaldirektøren indstiller,

at punkterne drøftes.

Beslutning

Punkterne gennemgået.

Punkt 23: Eventuelt

81.38.04-A00-1-22

Kommunaldirektøren indstiller,

at

Beslutning

Bo Uttrup redegjorde for, hvorfor medarbejdersiden ønsker en drøftelse af regler og takster vedrørende kørselsgodtgørelse. Den tidligere beslutning om at reducere kompensation til lav takst for størstedelen af medarbejderne, betyder i den nuværende situation med stærkt stigende priser på el og brændstof, at det for disse medarbejdergrupper koster penge, når de i forbindelse med deres arbejde benytter egen bil. Det kan ikke være rimeligt. Nogle medarbejdere og politikere kompenseres efter de nuværende regler fortsat efter statens høje takst.

Ledelsen anerkender, at der er tale om et reelt problem, men der er ikke tale om noget man "bare lige" kan ændre. Hvor skal pengene komme fra? En sådan drøftelse hører bedre hjemme i den kommende drøftelse med Økonomiudvalget.

Det undersøges, hvad udgifterne vil være, hvis der ændres til høj takst.

Bilag

HovedMED pr. 01.05.2022

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

Fravaersrapport Vejle Kommune til mødet 10.06.2022

Fravaersrapport HovedMED til mødet 10.06.2022