

REFERAT HovedMED d. 26-02-2018

Mødedato Mandag d. 26. februar 2018 kl. 08:30

Mødested Skolegade 1, mødelokale 5

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden.....	3
Godkendelse af referat.....	4
Orientering fra formand, næstformand, arbejdsmiljøleder og direktører.....	5
Drøftelse af resultater fra Trivselsmåling 2018, herunder drøftelse af opfølgning.....	6
Nedsættelse af arbejdsgruppe vedr. røgpolitik.....	9
Budgetlægningen 2019-2022.....	10
HovedMED's årlige arbejdsmiljødrøftelse.....	11
Orientering om IT- og Informationssikkerhedspolitik 2018.....	13
Drøftelse af punkter til kommende møder i HovedMED.....	15
Eventuelt.....	16

Punkt 1: Godkendelse af dagsorden

81.38.04-A00-1-18

Kommaldirektøren indstiller,

at dagsordenen godkendes.

Beslutning

Niels bød velkommen til mødet i HovedMED, med en særlig velkomst til to nye medlemmer på medarbejdersiden. Lise Lotte Tønnes Friis er udpeget for HK og erstatter Helle Meng Newstead, og Line Vemmelund er udpeget for DSR og erstatter Vivi Holst.

Derefter blev dagsordenen godkendt.

Punkt 2: Godkendelse af referat

81.38.04-A00-1-18

Kommunaldirektøren indstiller,

at referatet fra mødet 8/12 2017 godkendes.

Beslutning

Godkendt.

Punkt 3: Orientering fra formand, næstformand, arbejdsmiljøleder og direktører

81.38.04-A00-1-18

Resume

Skriftligt orienteringspunkt

For halvdelen af kommunens institutioner udløber kontrakten for rengøring og vinduespolering ved udgangen af juli måned 2018. Vi skal derfor gennemføre et genudbud af opgaven. Genudbuddet gennemføres under samme forudsætninger som de tidligere udbud på området, dog vil erfaringerne fra de seneste udbud søges indarbejdet. Som udgangspunkt udbyder vi derfor samme serviceniveau, og der vil også være mulighed for, at enhederne kan afgive kontrolbud. Udbuddet inkluderer denne gang ca. 20 enheder fra Fritidsområdet (haller og stadions), og som ved tidligere udbud vil der ske virksomhedsoverdragelse af de berørte medarbejdere.

Der er nedsat en arbejdsgruppe, der skal udarbejde udbudsmaterialet. Her er alle forvaltninger, HovedMED og relevante fagforeninger repræsenteret. Udbuddet gennemføres i februar til april 2018, og kontrakten forventes underskrevet i maj 2018, sådan at der kan ske kontraktstart 1. august 2018.

Mundtlige orienteringspunkter

Niels Ågesen orienterer om den ledige Kulturdirektør stilling pr. 1/8 2018.

Niels Ågesen orienterer om 12.00-12.00 seminar i HovedMED i 24. og 25/1 2019.

Peter Karm orienterer om ansættelse af ny direktør for TrekantBrand.

Thrine Nørgaard orienterer om sidste nyt vedr. rabataftaler.

Rikke Vagn-Hansen orienterer om programmet for TR-dagen 21/3 2018.

Kommunaldirektøren indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Referat

Niels Ågesen orienterede om:

- John Hansen fratræder sin stilling med udgangen af juli måned 2018. Det er besluttet at genbesætte stillingen. Der er igangsat ansættelsesproces i samarbejde med konsulentfirmaet Muusmann. Forventet ansættelse 1.8.2018
- Det dagsordensforberedende udvalg har besluttet et 12-12 seminar for HovedMED i januar. Der er stor sandsynlighed for, at det bliver flyttet.

Peter Karm orienterede om, at Jarl Vagn Hansen er ansat som ny beredskabsdirektør pr. 1/3 2018. Han kommer fra en lignende stilling ved Brand & Redning i Sønderjylland.

Thrine Nørgaard orienterede om, at der er stiftende generalforsamling 20/3 2018 for en ny personaleforening, som i første omgang udelukkende har opgaven med Rabataftaler for ansatte i Vejle Kommune. De nuværende rabataftaler er uændret kørt videre, indtil den ny forening er etableret.

Rikke Vagn-Hansen orienterede om programmet for TR-dagen 21/3 2018 med temaet ”Ytringsfrihed og dialog”. Der vil være oplæg om Ytringsfrihed med efterfølgende interview af og debat med direktionen. Der vil ligeledes være et oplæg om ”Den gode dialogkultur” v/Michael Nørager. Efter frokost vil der være et oplæg med Thrine Nørgaard om ”Tjenstlige samtaler”, og Gitte Hornshøj slutter dagen af med et foredrag om ”Kommunikation og Trivsel”. Orienteringerne blev taget til efterretning.

Punkt 4: Drøftelse af resultater fra Trivselsmåling 2018, herunder drøftelse af opfølgning

81.00.00-P05-2-16

Resume

Resultaterne af Trivselsmåling 2018 foreligger. Den overordnede trivselsrapport for Vejle Kommune præsenteres på mødet. Svarprocenten for Trivselsmåling 2018 er på 88,3%. I 2015 var den 81,9%. HovedMED skal drøfte, om resultatet giver anledning til overordnede indsatsområder i Vejle Kommune. HovedMED skal også drøfte opfølgningsgruppens forslag til opfølgning på målingen.

Sagsfremstilling

I alt har 8.708 ansatte haft mulighed for at deltage i målingen, 7.685 har besvaret spørgeskemaet. Det giver en samlet svarprocent på 88,3. I 2015 var svarprocenten på 81,9.

Målingen er Vejle Kommunes femte trivselsmåling i perioden 2009-2018. Denne gang er målingen gennemført med en helt ny spørgeramme med kun 20 spørgsmål, samt et kommentarfelt med fokus på temaer, som man gerne vil have drøftet.

For at motivere til en høj svarprocent er der en påskekurv til alle enheder med 100% besvarelse, inkl. sygemeldte og medarbejdere på barsel. I alt har xx arbejdspladser 100% besvarelse. Påskekurvene finansieres via projekt "Faglig Stolthed".

Nedenfor gennemgås trivselsmålingens formål, trivselsrapporter, processen for præsentation af resultaterne samt forslag til kriterier til opfølgning på målingen.

Formål

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.

Trivselsrapporter

Trivselsmålingen er anonym. Der genereres elektroniske trivselsrapporter til alle arbejdspladser, hvor der er minimum 6 besvarelser. Baggrundsspørgsmålene køn, alder og faggruppe er ikke en del af de enkelte arbejdspladseres rapporter. Disse spørgsmål vil udelukkende blive brugt i overordnede Vejle Kommune rapporter.

Proces for præsentation af resultater

Trivselsmåling 2018 er gennemført i perioden 17/1-31/1 2018. De samlede resultater for Vejle Kommune præsenteres efter flg. plan:

- 23/2: Resultaterne præsenteres i Direktionen
- 23/2: Efter direktionsmødet sendes resultaterne på Hoved- og FagMED til Fagchefer og HovedMED
- 26/2: Resultaterne præsenteres i HovedMED
- 26/2: Resultaterne præsenteres i Toplederforum
- 27/2: Resultaterne sendes ud til lederne

Trivselsrapporterne sendes ud via mail til alle ledere samtidig med, at resultaterne frigives via BI systemet i uge 9. Det er lederens ansvar at præsentere resultaterne på arbejdspladsen. Koncern HR har udarbejdet procesmaterialer og en film om, hvordan man læser, fortolker og følger op på målingen. Lederen skal også sikre, at resultaterne drøftes på LokalMED/MEDpersonalemøde, og at der udarbejdes APV-handleplan for opfølgningen.

Kommunikation

Når de samlede resultater er præsenteret for HovedMED og Toplederforum, laver Sonja Hansen fra Kommunikation en pressemeddelelse, ligesom resultaterne offentliggøres på Intranettet og Internettet.

Opfølgning

Som noget nyt, har Koncern HR besluttet at organisere sig således, at det enkelte FagMED får sin egen HR konsulent stillet til rådighed som en slags HR Partner til opfølgning på Trivselsmålingen.

Byrådet har afsat 0,5 mio. kr. til opfølgning på Trivselsmåling 2018. Opfølgningsgruppen har drøftet følgende forslag til kriterier for tildeling af midler:

- Hvem kan søge?
 - Scorer 1-3 på temaerne
 - Scorer 1-2 på psykisk APV-spørgsmål (spørgsmål 17-20)
 - Ved tildeling bruges argumenterne fra udsagnene på skalaen
- Hvem får midler?
 - De arbejdspladser, som har de dårligste resultater – forventer det er ca. 10%
- Hvad skal vi have af oplysninger fra arbejdspladserne?
 - En beskrivelse af indsatserne de sidste 2 år
 - Indsats fremadrettet – brug for hjælp til?
 - Samarbejdspartner - hvilke kompetencer skal konsulenten have for at kunne understøtte/hjælpe med indsatsen?
 - Antal ansatte i afdelingen
- Økonomi
 - Hel eller delvis finansiering?
 - Enighed om, at der ikke kan bevilges midler til lønkompensation.
- HR-partnerne skal være med til at sikre, at der sker opfølgning på de enkelte arbejdspladser, hvor der ser ud til at være behov for ekstra støtte ved at deltage i drøftelsen med formandsskabet i FagMED
 - Konkret kan HR-partneren sparre med formandsskabet i FagMED, herunder udfordre dem på, hvorfor lige netop den arbejdsplads skal have midler til opfølgning og ikke den anden arbejdsplads.

Opfølgningsgruppen, nedsat af HovedMED, træffer 11/4 2018 beslutning om tildeling fra denne pulje. Derudover overføres uforbrugte midler fra projekt "Faglig Stolthed" fra 2017 til 2018, med henblik på at understøtte opfølgningen på øvrige arbejdspladser.

Lisa Hedegaard Nielsen fra Koncern HR deltager i sagens behandling.

Kommunaldirektøren indstiller,

at resultatet af Trivselsmåling 2018 drøftes
at HovedMED drøfter om resultaterne giver anledning til overordnede indsatsområder i Vejle Kommune
at HovedMED godkender opfølgningsgruppens forslag til kriterier for opfølgning.

Beslutning

Thrine Nørgaard gennemgik de samlede resultater for Vejle Kommune. Alt i alt er det et rigtig flot resultat, dog er det vigtigt at se på spredningen i de enkelte spørgsmål.

Personnavne er fjernet i feltet "Temaer til dialog" og erstattet af . Dette for at skåne de personer, som er benævnt med navn.

Ledere, AMR og TR har gjort en stor indsats i forbindelse med opvarmningen til målingen, og dette kan aflæses af svarprocenten, som denne gang er 88,3. Alle fagområder ligger over svarprocenten fra 2015.

Medarbejdersiden roste Koncern HR for et godt forarbejde med Trivselsmålingen. Vi har lovet organisationen, at der bliver fulgt op på resultaterne.

Ledersiden er enige i, at det er vigtigt, at der bliver fulgt op på resultaterne. Koncern HR vil udbyde supplerende arbejdsmiljøuddannelse/klippekortmoduler for TRIO-grupperne á 3 timers varighed på udvalgte te-maer/spørgsmål, f.eks. mobning og vold og trusler. Sygefravær vil indgå i det igangværende sygefraværprojekt.

Det var enighed om, at HovedMED ikke beslutter indsatsområder på dette møde. Medlemmerne af HovedMED bringer drøftelserne vedr. indsatsområder fra de respektive FagMED med ind i HovedMEDs drøftelse af overordnede indsatsområder på mødet 31/5 2018. Derefter vil HovedMED beslutte eventuelle overordnede indsatsområder.

Thrines slides er vedhæftet referatet.

Thrine Nørgaard gennemgik derefter Opfølgningsgruppens forslag til kriterier for opfølgning. Disse skal suppleres med, at der også kan søges til de arbejdspladser, hvor der er stor spredning i tallene. Kriterierne blev godkendt. Den forventede

tidsplan vil være: Deadline for ansøgninger 5/4 2018, med efterfølgende beslutning i opfølgingsgruppen 11/4 2018.

Pkt. blev afsluttet med, at filmen vedr. opfølgning blev vist. Den er tilgængelig på intranettet under sitet "Personale" og "Trivselsmåling".

Bilag

Thrine Nørgaards slides HMED 260218 - Samlede resultater TM 2018

Punkt 5: Nedsættelse af arbejdsgruppe vedr. røgpolitik

81.38.04-A00-1-18

Resume

I KL's udspil om Sundhedsfremme og Forebyggelse fra januar 2018, er pejlemærke 4: "At flere skal vælge et røgfrit liv, og ingen børn og unge skal begynde at ryge". KL anbefaler bl.a.: "At kommunen tager stilling til at indføre røgfri miljøer for kommunens ansatte". KL's udspil om Sundhedsfremme og Forebyggelse vedhæftet i bilag. Koncern HR foreslår derfor, at der nedsættes en arbejdsgruppe, som skal kortlægge nuværende praksis i Vejle Kommune, samt finde eksempler på røgpolitikker i andre kommuner. Resultaterne af kortlægningen drøftes på mødet i HovedMED 31/5 2018. På dette møde drøftes hvorvidt arbejdsgruppen skal udarbejde udkast til en ny røgpolitik i Vejle Kommune. Arbejdsgruppen skal bestå af både rygere og ikke rygere. Koncern HR er sekretariat for arbejdsgruppen.

Kommunaldirektøren indstiller,

at der nedsættes en arbejdsgruppe, som kortlægger nuværende praksis i Vejle Kommune og finder eksempler på andre kommuners røgpolitikker.

Beslutning

Indstillingen godkendt. Medarbejdersiden har udpeget Joan Bihl-Nielsen og Per Heilmann Mortensen til arbejdsgruppen. Efterfølgende er Lise Lotte Tønnes Friis udpeget til gruppen i stedet for Per Heilmann Mortensen. Koncern HR er sekretariat for gruppen.

Bilag

KL's udspil om Sundhedsfremme og forebyggelse - Pixi

Punkt 6: Budgetlægningen 2019-2022

00.30.02-S00-1-17

Resume

Byrådet skal senest 15.10.2018 vedtage budgettet for det kommende år. Økonomiudvalget har ansvaret for tilrettelæggelsen af budgetlægningen og skal senest 15.09.2018 fremsende et budgetforslag til Byrådet.

Sagsfremstilling

Som opstart på budgetlægningen 2019-2022 godkender Økonomiudvalget budgetstrategi, budgetprocedure og politisk tidsplan. Budgetstrategien udstikker rammerne for budgetprocessen.

Direktionen udarbejder et oplæg til budgetstrategi 2019-2025 til Økonomiudvalget. Økonomiudvalget drøfter 1. udkast til budgetstrategi 19.2.2018. Det endelige udkast til budgetstrategi samt procedurenotat og politisk tidsplan for budgetlægningen forventes godkendt af Økonomiudvalget 12.3.2018.

Økonomi-, Arbejdsmarkeds- og Sundhedsdirektøren vil på mødet orientere om den forventede budgetproces og indholdet i budgetstrategi 2019-2026.

Kommunaldirektøren indstiller,

at HovedMED drøfter budgetproces og budgetstrategi.

Beslutning

Peter Karm orienterede om den forventede budgetproces og indholdet i budget-strategien for 2019-2026. Processen er lidt anderledes i år, da vi har et nyt By-råd. Overskriften på årets strategi er ”Investering i fremtiden – vi tænker på tværs”.

Peter Karms slides er vedhæftet referatet.

Bilag

Peter Karms slides 26022018 HovedMED orientering budgetlægning 2019

Punkt 7: HovedMED's årlige arbejdsmiljødrøftelse

81.38.04-A00-1-18

Resume

HovedMED skal, jf. MEDaftalen, gennemføre en årlig drøftelse af arbejdsmiljøet, hvor HovedMED skal:

- Vurdere, om de metoder og aktiviteter, der anvendes i arbejdsmiljøarbejdet, har styrket og effektiviseret arbejdsmiljøarbejdet.
- Tilrettelægge indholdet af samarbejdet om sikkerhed og sundhed for det kommende år.
- Fastlægge, hvordan samarbejdet skal foregå, herunder samarbejdsformer og mødeintervaller.
- Vurdere, om det foregående års mål er nået.
- Fastlægge mål for det kommende års arbejde.

Koncern HR har udarbejdet vedhæftede oplæg til arbejdsmiljødrøftelsen.

Sagsfremstilling

Vejle Kommune har igennem de sidste to år arbejdet med tre hovedindsatser på arbejdsmiljøområdet:

- Robuste fællesskaber.
- Forebyggelse af arbejdsulykker.
- APV – keep it simple.

De tre indsatser er udmøntet i forskellige forløb, som er beskrevet i vedhæftede arbejdsmiljøberetning.

Dertil kommer, at der i januar 2018 er gennemført en trivselsmåling, der gør det ud for den psykiske APV.

Kommunaldirektøren indstiller,

at arbejdsmiljøberetningen drøftes

at Vejle Kommune fastholder de 3 hovedindsatserne for endnu en to årig periode, således at vi sikrer implementering at der er fokus på opfølgning på trivselsmålingen, både i MEDorganisationen og på arbejdspladserne.

Beslutning

Jens Boye Ravn gennemgik arbejdsmiljøberetningen, som er den årlige revision af arbejdsmiljøet i Vejle Kommune. Sygefraværstallene bearbejdes i HR-redegørelsen for 2017, da landstallene endnu ikke foreligger.

Jens Boye Ravn orienterede om, at handleplanværktøjet IPL udfases, da det ikke lever op til Databeskyttelsesforordningens krav til Databehandlaftaler med leverandører. Der er aftalt et pilotprojekt i Senior Service, hvor handleplanværktøjet Safety Net afprøves.

Medarbejdersiden spurgte ind til, hvornår IPL lukkes ned, og hvordan data fra IPL overføres til Safety Net?

Jens Boye Ravn svarede, at der endnu ikke er besluttet en specifik dato. Det bliver meldt ud, når den er på plads. Dog senest 24. maj 2018.

Medarbejdersiden spurgte ligeledes ind til, hvordan de øvrige områder, som bruger IPL, skal forholde sig, når systemet lukkes ned?

Jens Boye Ravn opfordrede til, at andre områder også kan være med i pilotprojektet, men ellers er alternativet SBSYS.

Medarbejdersiden bemærkede, at det er u hensigtsmæssigt, at alle afdelinger ikke registrerer hændelser/arbejdsulykker i samme system, da det kan betyde, at tal-lene i beretningen ikke er korrekte. Hvis Safety Net er nemt at arbejde i, vil det så ikke være en god idé at udbrede det til hele Vejle Kommune? Og langt fra alle medarbejdere har adgang til SBSYS.

Enighed om, at Koncern HR sender information ud om IPL og Safety Net til de områder, som bruger IPL.

De foreslåede hovedindsatsområder blev godkendt, med en bemærkning om, at der kan komme flere temaer til, som der skal være fokus på i forhold til op-følgningen på Trivselsmålingen. Dette beslattes på HovedMEDmødet 31/5 2018.

Ledersiden orienterede om, at der vil blive lavet supplerende arbejdsmiljøuddannelse/klippekortmoduler på f.eks. vold, trusler og mobning.

Efter gennemgangen, var der gruppedrøftelser om hvilke temaer/emner man fremadrettet kan arbejde med inden for de 3 hovedindsatsområder.

Tilbagemeldinger fra gruppedrøftelserne:

- Psykisk arbejdsmiljø
- Vold og trusler
- Hvordan klædes AMR/TR på, så de kan spotte stress, og hvad kan man gøre for de tilbageværende medarbejdere, og hvordan tager man imod en stressramt medarbejder efter endt sygemelding?
- Fokus på registrering/indberetning af hændelser/arbejdsulykker – vigtigt for at kunne følge udviklingen bedst muligt. Voldelige hændelser, som politianmeldes, bliver i dag registreret to steder, vil være optimalt, hvis det kun skulle registreres et sted.

Indstillingerne blev godkendt.

Bilag

Arbejdsmiljøberetning 2017

Punkt 8: Orientering om IT- og Informationssikkerhedspolitik 2018

81.38.04-A00-1-18

Resume

Det er et krav i lovgivningen, at den dataansvarlige myndighed fastsætter nærmere interne bestemmelser om de interne sikkerhedsforanstaltninger i myndigheden. Forudsætningen herfor er, at der er vedtaget en overordnet IT- og Informationssikkerhedspolitik. Vedhæftet i bilag.

Styregruppen for i-sikkerhed har derfor behandlet et forslag til ny i-sikkerhedspolitik. Forslaget har været i høring i Digitaliseringsforum og i chefgrupperne, og er nu bearbejdet ud fra høringssvarene. Det bearbejdede forslag drøftes i Direktionen 23/2 2018 inden orienteringen i HovedMED samt endelig behandling og vedtagelse i Økonomiudvalget og Byrådet.

Det bemærkes, at Byrådet tidligere har delegeret kompetencen til at godkende i-sikkerhedspolitikken til Direktionen. Styregruppen anbefaler imidlertid, at i-sikkerhedspolitikken vedtages politisk i Byrådet for at skabe politisk opmærksomhed på området.

Sagsfremstilling

Som led i forberedelserne til EU-persondataforordningen skal Vejle Kommunes IT- og Informationssikkerhedspolitik revideres.

Den samlede IT- og Informationssikkerhedspolitik med tilhørende retningslinjer og vejledninger skal løbende afspejle den stedfundne udvikling såvel teknologisk som administrativt. Den hidtil anvendte danske standard (DS 484) er udgået og erstattet af den internationale standard ISO 27001. Det indgår endvidere som et særligt indsatsområde i den fællesoffentlige digitaliseringsstrategi 2016-2020, at alle myndigheder anvender ISO-standarden som rammeværk for styringen af IT- og Informationssikkerheden.

Det følger af både gældende og kommende lovgivning, at en kommunes IT- og informationssikkerhedspolitik skal have et servicetjek en gang årligt. Vejle Kommunes nugældende sikkerhedspolitik er senest administrativt revideret i februar 2017. Den seneste større revision, gennemgang og formelle godkendelse er foretaget i januar 2012, efterfulgt af enkelte rettelser af bilag i januar 2013 og november 2017, godkendt af øverste sikkerhedsansvarlige. Det bemærkes i den anledning, at den manglende årlige gennemgang og revision var et af de centrale kritikpunkter i Datatilsynets tilsynsudtalelse i efteråret 2016.

Samlet set er der således et betydeligt behov for en opdatering af både i-sikkerhedspolitikken, håndbogen og bilagene til håndbogen. Fremadrettet benævnes de to sidstnævnte dokumenter hhv. Retningslinjer og Vejledninger i medfør af begrebsapparatet i ISO27001. Retningslinjerne vil indeholde de konkrete regler for god i-sikkerhed og Vejledningerne vil indeholde de konkrete handleanvisninger.

I-sikkerhedspolitikken, som det foreslås, at IT- og Informationssikkerhedspolitikken fremadrettet kaldes i daglig tale, udgør rammen og grundlaget for den fuldstændige revision og opdatering af det samlede ledelsessystem for informationssikkerhed, det såkaldte ISMS. I-sikkerhedspolitikken, Retningslinjerne og Vejledningerne opbygges ud fra kravene i EU-persondataforordningen, og kobles til kontrollerne i ISO-standard. Hermed er det formelle ISMS opbygget.

Et meget væsentligt element i organisationens kendskab til og efterlevelse af i-sikkerhedspolitikken er den ledelsesmæssige kommunikation og implementering af det samlede ledelsessystem i de enkelte ledeses respektive ansvarsområder. Når ISMS'et er på plads, vil der således blive behov for at klæde lederne på til at formidle og forankre det nye ledelsessystem for informationssikkerhed i organisationen.

Til dette tidspunkt planlægges der en implementeringsindsats, som skal understøtte ledelserne i at sikre forankringen.

Sagen skal ses i sammenhæng med GDPR-programmets Spor 4, som netop omhandler etableringen af den risikobaserede tilgang til håndteringen af i-sikkerheden i Vejle Kommune.

Kommunaldirektøren indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Niels Ågesen redegjorde kort for baggrunden for sagen, som er et led i EU-persondataforordningen.

Medarbejdersiden opfordrede til, at der i vejledningen bliver en tydelighed, så alle medarbejdere kan forstå budskabet i den.

Ledersiden svarede, at der bliver lavet en PIXI-udgave, som bliver nem og forståelig. Derudover bliver der lavet 2 timers temamøder for alle ansatte som et tilbud.

Orienteringen blev taget til efterretning.

Bilag

IT- og Informationssikkerhedspolitik 2018 (endelig udgave 20)

Punkt 9: Drøftelse af punkter til kommende møder i HovedMED

81.38.04-A00-1-18

Resume

Punkter til drøftelse fremadrettet:

- Drøftes på HovedMED mødet 31/5 2018
 - Arbejdsgruppen MUS, GRUS og TUS (nedsat på mødet 31/1 2017)
 - Styregruppe vedr. de personalepolitiske værdier (nedsat 31/1 2017)
 - Orientering om projekt "Service med vilje" på Materielgården - ønske fra medarbejdersiden
- Drøftes på HovedMED mødet 12/9 2018
 - Arbejdsgruppen om sygefravær (blev nedsat på mødet 27/5 2016) - på HovedMED mødet 12/9 2018
 - Evaluering af delpolitikken om habilitet m.v. ved nære relationer (vedtaget på HovedMED 25/8 2016)
- Opfølgning på temadagen om Service - service på den enkelte arbejdsplads
- Opsamling på temamødet om samskabelse - skal kobles til det strategiske arbejde om samskabelse
- Drøftelse af vigtigheden af faglig ledelse, inspireret af Søren Voxholms oplæg på MEDkonferencen 23/11 2016
- Temamøde efter konstitueringen af det nye byråd
- Medie- og kommunikationsstrategi
- Sammenhængsreformens arbejde (Innovationsminister Sophie Løhdes reformarbejde, herunder Ledelseskommisionen)
- Den nye lov om Persondata (6/6 2017)
- Vejle Kommunes vision (6/6 2017)
- Evaluering af budgetdrøftelserne med ØU (arbejdsgruppe nedsat på mødet 13/9 2017)
- Dialogkultur i HovedMED - øvelsen fra Arbejdsmiljøkonferencen bruges til drøftelse (fra mødet i det dagsordensforberedende udvalg 17/11 2017)

Kommunaldirektøren indstiller,

at punkterne drøftes.

Beslutning

Drøftet.

På næste møde vil medarbejdersiden komme med et oplæg til en temadrøftelse af "Hvordan skaber vi en mere dynamisk dialog i HovedMED og hvordan sik-rer vi bedre sammenhæng mellem de enkelte MEDniveauer".

Punkt 10: Eventuelt

81.38.04-A00-1-18

Kommunaldirektøren indstiller,

at

Beslutning

Intet.

Bilag

Fraværsrapport for VK hele 2017

Fraværsrapport HovedMED hele 2017

Januar - Oversigt over medlemmer i HovedMED

Jan. 2018 - Ajourført oversigt over arbejdsgrupper og styregrupper