

REFERAT HovedMED d. 17-06-2021

Mødedato Torsdag d. 17. juni 2021 kl. 10:00

Mødested Virtuelt i Teams

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden.....	3
Godkendelse af referat fra møderne 26/2 2021 og 29/4 2021.....	4
Orientering fra formand, næstformand, direktører og HR-chef.....	5
Orientering om budgetlægningen 2022-2025.....	7
Nyudpegning til Feriefondens bestyrelse.....	8
Godkendelse af en ændring i MEDstrukturen.....	9
Orientering om tildeling af midler til opfølgning på Trivselsmåling 2021.....	10
Drøftelse af livsfasepolitik og nedsættelse af en arbejdsgruppe.....	12
Drøftelse af delpolitik om behandling og beskyttelse af ansattes personoplysninger.....	14
Drøftelse af retningslinje for Whistleblowerordning.....	16
Drøftelse af evaluering af "Delpolitik om røg".....	17
Drøftelse af sundhed og grøn omstilling.....	19
Drøftelse af punkter til kommende møder i HovedMED.....	21
Eventuelt.....	22

Punkt 19: Godkendelse af dagsorden

81.38.04-A00-1-21

Kommunaldirektøren indstiller,

at dagsordenen godkendes.

Beslutning

Godkendt.

Punkt 20: Godkendelse af referat fra møderne 26/2 2021 og 29/4 2021

81.38.04-A00-1-21

Kommunaldirektøren indstiller,

at referaterne godkendes.

Beslutning

Godkendt.

Punkt 21: Orientering fra formand, næstformand, direktører og HR-chef

81.38.04-A00-1-21

Resume

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

Niels Ågesen, Sarah Gaarde og Anne Mette Lund orienterer om senioranalyserne.

Niels Ågesen orienterer om status på etablering af det nye Vejle Brandvæsen.

Claus Svold orienterer om status på analyserne på Bifrost.

Thrine Nørgaard orienterer om status på TRIO-konferencen 14/12 2021.

Rikke Vagn-Hansen og Thrine Nørgaard orienterer fra sidste møde i styregruppen for Faglig stolthed.

Kommunaldirektøren indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Referat

Niels Ågesen orienterede om, at sundhedsberedskabet holder møder 1 gang om ugen. PT drøftes genåbning og reboarding. Mange er ved at være slidte, så der er stor opmærksomhed på arbejdsmiljøet, når de ansatte vender tilbage til en ny normal hverdag.

Thrine Nørgaard supplerede med, at der tidligere på måneden er sendt et brev ud til alle ansatte, med opfordring til at følge Udenrigsministeriets rejsevejledninger, hvis man planlægger at rejse udenlands denne sommer. Samt en oplysning om karantæne, hvis man rejser til lande, hvor der frarådes udrejse til. Thrine oplyste endvidere, at der er 10-15 ansatte, som fortsat er hjemme med dagpenge, hvor de selv eller en pårørende er særligt sårbare. Indtil videre løber denne ordning til udgangen af august. Vi forventer, at de alle kommer tilbage til en ny normal hverdag.

Niels Ågesen orienterede kort om de afsluttede senioranalyser. Status er, at BDO's anbefalinger har været drøftet i Økonomiudvalget og i Seniorudvalget. Der skal i løbet af sommeren laves en handleplan for, hvad der skal ske hvornår, og den skal drøftes i det politiske system efter sommerferien. Rapporterne ligger offentligt tilgængelige både på Intra og på hjemmesiden.

Anne Mette Lund supplerede med, at handleplanen vil komme til høring i bl.a. FagMED og i Ældrerådet. Det forventes, at der politisk træffes beslutning om hvilke af anbefalingerne, der skal arbejdes videre med ultimo september.

Niels Ågesen orienterede om, at der er fuld gang i etableringen af et nyt Vejle Brandvæsen, som skal fungere pr. 1/1 2022. Der er ansat en beredskabschef, bygningerne er på plads, og der skal indkøbes materiel for ca. 30 mio. kr. Der er ligeledes sat navn på de ansatte, som skal med over fra Trekant Brand. Der er drøftelser i gang om, hvordan det nye Vejle Brandvæsen bliver en aktiv og positiv del af Vejle Kommunes organisation fremadrettet. Organisatorisk er det placeret i Teknik & Miljø.

Claus Svold orienterede kort om de igangværende analyser på Bifrost. Børn- & Familieudvalget har igangsat analysen på baggrund af massiv medieomtale, som indikerer udfordringer på Bifrost. Genitor og 2 fagspecialister står bag analysen. Analysen skal behandles i Børn- & Familieudvalget i august.

Thrine Nørgaard orienterede om programmet for TRIOkonferencen 14/12 2021. Emnerne bliver værdien af TRIO-samarbejdet, Bæredygtige arbejdsfællesskaber, Psykologisk tryghed med indlæg af Nis Kjær fra Joblife og Kommunikation med indlæg af Mikael Kamper, forfatter og nyhedsvært.

Rikke Vagn-Hansen orienterede fra sidste møde i styregruppen for Faglig stoltheds projektet. Det er besluttet af aflyse både sommerfest og deltagelse i Frøs-stafetten i 2021, forventer at vende stærkt tilbage med både sommerfest og Frøs-stafet i 2022.

Derudover starter de centrale gå hjem møder op igen efter sommerferien. Det første er 17/8 med Dorthe Birkmose. Der er foredrag med Chris MacDonald 20/9 og 4/10 og forventer også, at der bliver datofastsat et foredrag med Thomas Mygind.

Styregruppen skal på et møde 17/8 drøfte de indkomne forslag fra FagMED og LokalMED (hvor der ikke er FagMED) til, hvordan Faglig stolthedspuljen kan understøtte tiltag for at komme tilbage til en ny normal hverdag. Deadline for tilbagemeldingen er 1/7 2021.

Derudover orienterede Rikke Vagn-Hansen om, at medarbejdersiden har drøftet bruttolønsordninger til uddannelse på formødet forud for dette møde. Medarbejdersiden anbefaler ikke, at gøre brug af denne ordning.

Herefter blev spørgsmålet vendt på mødet, og et samlet HovedMED finder det ikke relevant at gøre brug af bruttolønsordninger til uddannelse.

Begrundelsen er, at der er en bekymring for, at medarbejdere vil uddanne sig væk fra sit job i Vejle Kommune i en tid, hvor der er mangel på arbejdskraft på nogle områder. Holdingen er også, at medarbejdere bør tilbydes relevant kompetenceudvikling i forhold til sit job, og at denne finansieres af arbejdspladsen. Der er ligeledes en bekymring for, at de medarbejdere, som er tilbage på arbejdspladsen skal løbe stærkere, hvis uddannelsen foregår i arbejdstiden.

Herefter blev orienteringerne taget til efterretning.

Punkt 22: Orientering om budgetlægningen 2022-2025

00.30.00-S00-6-21

Resume

Som opstart på budgetlægningen 2022-2025 godkendte Økonomiudvalget 1. marts 2021 budgetstrategi, budgetprocedure og politisk tidsplan for budgetlægningen.

Sagsfremstilling

HovedMED blev på mødet 26. februar 2021 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 2022-2025.

Kommunaldirektøren indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Niels Ågesen orienterede om, at på trods af Corona-krisen, så har Vejle haft tilvækst af både virksomheder og flere borgere, og der er styr på økonomien.

Sarah Gaarde indledte med at orientere om den netop indgåede Økonomiaftalen om kommunernes økonomi mellem regeringen og KL. De endelige tal foreligger først efter sommerferien. Velfærdsprioriteringerne øges med 150 mio. kr. i 2022 = ca. 3 mio. kr. for Vejles vedkommende. Fra 2025 og frem skal der spares yderligere 250 mio. kr. på eksterne konsulentudgifter = ca. 5 mio. kr. for Vejles vedkommende.

Der mangler endelig afklaring på landsplan om, hvordan betalingen af 6. ferieuge afvikles, Vejle Kommune indbetaler allerede nu 8 mio. kr. årligt, og restbeløbet indbetales efterhånden, som de ansatte går på pension.

Medarbejdersiden bemærkede, at besparelserne på eksterne konsulenter opleves som yderligere velfærdsprioriteringer, da mange arbejdspladser ikke gør brug af eksterne konsulenter.

Niels Ågesen bemærkede, at i Vejle Kommune er der ikke tradition for brug af eksterne konsulenter i stor målestok, dog er der nogle områder, hvor det gir mening, da det er for dyrt at ansatte personer på helt specielle faglige kompetencer, fx på byggesagsområdet.

Medarbejdersiden spurgte bl.a. ind til, hvor råderummet bliver af, hvad bliver de brugt til?

Sarah Gaarde svarede, at man ikke kan følge råderummet ud til den enkelte arbejdsplads. Råderummet bruges af politikerne i budgetprocessen. I budgetforligene kan man se, hvilke prioriteringerne politikerne er blevet enige om, og hvad råderummet er brugt til.

Medarbejdersiden bemærkede, at det er svært for de enkelte arbejdspladser at se sammenhængen.

Sarah Gaarde afsluttede sin orientering med at gøre status på den igangværende budgetproces, tidsplanen fremgår af budgetstrategien, som findes på Intra.

Sarah Gaardes slides er vedhæftet.

Derefter blev orienteringen taget til efterretning.

Bilag

17.6.21_HovedMED_Økonomiaftale BF2022 - Sarah Gaarde

Punkt 23: Nyudpegning til Feriefondens bestyrelse

81.38.04-A00-1-21

Resume

I henhold til § 3 i vedtægterne for Feriefonden i Vejle Kommune, skal HovedMED godkende udpegninger til Feriefondens bestyrelse. Hans Klitgaard har siddet som medlem for AC. Hans Klitgaard er fratrådt sin stilling, så derfor indstilles Dorthe Horn Christensen til at overtage den ledige AC-plads.

Kommunaldirektøren indstiller,

at HovedMED godkender nyudpegningen af Dorthe Horn Christensen.

Beslutning

Indstillingen godkendt.

Punkt 24: Godkendelse af en ændring i MEDstrukturen

81.38.04-A00-1-21

Resume

Den nye daginstitution Tirsbækbakker er oprettet under FagMED Dagtilbuds MEDstruktur. Indtil videre ønsker de at afholde MEDpersonalemøder, det kan dog være, at de med tiden ønsker at ændre status til et LokalMED. Hvis dette bliver tilfældet, kræver det en ny godkendelse i HovedMED.

HovedMED bedes godkende Tirsbækbakker som en del af MEDstrukturen under FagMED Dagtilbud. Den aktuelle oversigt over MEDstrukturen er på Intra under MED og Arbejdsmiljø.

Kommunaldirektøren indstiller,

at HovedMED godkender Tirsbækbakker som en del af MEDstrukturen i FagMED Dagtilbud.

Beslutning

Indstillingen godkendt.

Punkt 25: Orientering om tildeling af midler til opfølgning på Trivselsmåling 2021

81.00.00-P05-1-20

Resume

Opfølgingsgruppen, nedsat af HovedMED, har fordelt midlerne til opfølgning på Trivselsmåling 2021. Der var 24 ansøgninger, 20 af dem har fået andel i midlerne. Derudover er der tilbud om halve temadage eller sparring fra Koncern HR til yderligere 3 arbejdspladser. Alle de FagMED, der har søgt, har fået andel i midlerne. I sagen orienteres ligeledes om status på Task force vedr. krænkende handlinger.

På mødet bedes medlemmer af FagMED orientere om hovedpointerne fra deres drøftelser om opfølgning på Trivselsmålingen.

Sagsfremstilling

Opfølgingsgruppen har fordelt midlerne ud fra flg. kriterier:

- arbejdspladser der scorer lavt på trivselsspørgsmål
- arbejdspladser hvor der er interne udfordringer med vold, trusler, mobning eller uønsket seksuelt opmærksomhed mellem leder/medarbejder eller kolleger imellem
- arbejdspladser hvor der er uløste udfordringer med vold, trusler, mobning eller uønsket seksuelt opmærksomhed fra borgere/samarbejdspartnere
- arbejdspladser hvor spredningstabellen tyder på splittelse i medarbejdergruppen, og
- arbejdspladser, hvis rapport viser store udfordringer med trivsel.

Ved prioriteringen og fordelingen af midlerne blev det endvidere besluttet, at puljen udelukkende dækker hel eller delvis finansiering af udgifter til konsulent- og proceshjælp. Puljen finansierer derfor ikke:

- afprøvning af konkrete IT-værktøjer
- lederudvikling, og
- forplejning og ophold.

Der var ingen ansøgninger fra FagMED Arbejdsmarked, FagMED Økonomi, FagMED Kultur & Borgerservice, FagMED Sundhed, FagMED Teknik & Miljø, LokalMED Myndighed, LokalMED Velfærdsstaben og Kommunaldirektørens stabe.

Task force – krænkende handlinger

HovedMED besluttede på mødet i februar, som led i opfølgningen på Trivselsmålingen, at der skulle være en særlig indsats i form af en Task force i Koncern HR, ved interne krænkende handlinger.

Formålet med indsatsen er, at vi på vores arbejdspladser skal arbejde med at forebygge, at interne krænkende handlinger 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.

Indsatsen taler således ind i vores overordnede indsats for at skabe bæredygtige arbejdsfællesskaber med et tillidsfuldt arbejdsmiljø med en høj grad af psykologisk sikkerhed.

De arbejdspladser, som i trivselsmålingen har medarbejdere, som har svaret ja til at være udsat for en krænkende handling, og det enten ikke er stoppet, der ikke er informeret og/eller ikke er fulgt op, vil blive kontaktet af en konsulent fra Koncern HR med tilbud om sparring.

Formålet med sparringen er at give støtte og sparring og eventuel hjælp til et “næste bedste skridt” for arbejdspladsen, når denne udfordring er til stede.

Der er 139 arbejdspladser, hvor der er sat kryds i, at man har været udsat for krænkende handlinger fra kollegaer, leder eller andre ansatte i Vejle Kommune.

Langt størstedelen af arbejdspladserne er allerede blevet kontaktet første gang med information om tilbuddet, og rigtig mange har også gennemført sparringen med en konsulent fra Koncern HR. Arbejdspladserne tager rigtig godt imod tilbuddet fra den særlige indsats og hilser den velkommen.

Retfærdighed og Arbejdspres

På HovedMED i februar blev det ligeledes besluttet, at der skulle være et oplæg til drøftelse om Retfærdighed og Arbejdspres som en del af opfølgningen på mødet 17/6 2021. Dette er udsat til mødet 22/9 2021.

Den videre opfølgingsproces

På mødet bedes medlemmerne i FagMED orientere HovedMED om hovedpointerne fra drøftelserne i deres respektive FagMED om opfølgningen på Trivselsmålingen. På baggrund af disse drøfter HovedMED, om drøftelserne fra FagMED giver anledning til en indsats fra HovedMED.

FagMED, LokalMED Myndighed, LokalMED Velfærdsstaben og Kommunaldirektørens stabe skal sikre, at der er fulgt op på alle de arbejdspladser, hvor der er væsentlige udfordringer, der er kommet frem i trivselsmålingen. Det er de arbejdspladser, hvor der er temaer eller spørgsmål, og hvor resultatet viser, at der er få, flere eller mange utilfredsstillende forhold, og hvor der ikke eller kun sjældent arbejdes på at forbedre dem samt arbejdspladser, der har stor spredning i svarene, eller hvor der er udfordringer med vold og trusler, mobning og uønsket seksuel opmærksomhed. Det vil sige de samme kriterier, som opfølgningsgruppen har vurderet på baggrund af.

Kommunaldirektøren indstiller,

at orienteringen om tildeling af midler til opfølgning på Trivselsmåling 2021, herunder orienteringen om status på Task force vedr. krænkende handlinger tages til efterretning.

at HovedMED drøfter, om drøftelserne på FagMED giver anledning til en indsats fra HovedMED.

at FagMED, LokalMED Myndighed, LokalMED Velfærdsstaben og Kommunaldirektørens stabe sikrer, at der er fulgt op på alle arbejdspladser med væsentlige udfordringer.

Beslutning

Thrine Nørgaard redegjorde kort om sagen, og gennemgik derefter oversigten over de arbejdspladser, som har fået bevilget midler til opfølgningen. Der var ansøgninger for samlet 1.394.670 kr., og der er tildelt 702.000 kr. til 24 arbejdspladser. 0,5 mio. kr. af de tildelte midler er bevilget af Økonomiudvalget, de resterende 202.000 kr. er finansieret af overskydende Faglig stolthedsmidler fra 2020.

Derudover orienterede Thrine om status på Task force vedr. krænkende handlinger, som er beskrevet i sagsfremstillingen. Oplæg om Retfærdighed og Arbejdspres er udsat til mødet i september.

Derefter orienterede medarbejdersiden kort om status på opfølgningen i FagMED. FagMED Uddannelse & Læring har fokus på Retfærdighed og Arbejdspres. FagMED Voksen er godt i gang med opfølgningen på arbejdspladserne, det samme er de i FagMED Senior, FagMED Kultur & Borgerservice og FagMED Dagtilbud.

Medarbejdersiden spurgte ind til, hvordan man sikrer opfølgning, hvis det generelle resultat for en arbejdsplads ser godt ud, men en afdeling på arbejdspladsen ser mindre godt ud? Har HR-partnerne mandat til at pålægge dem at følge op?

Ledersiden svarede, at det er LokalMED's ansvar, at der følges op, og at de bl.a. har fokus på spredningen i besvarelserne. HR-partnerne er i mange tilfælde i dialog med lederne om opfølgning, især på de arbejdspladser, hvor målingen viser, at der er udfordringer. Lederen af arbejdspladsen og leders leder har også et ansvar for at læse ned i alle rapporter. Det skal vi kunne samle op på, og især spredningen i svarene er vigtige at have fokus på.

Medarbejdersiden bemærkede, at det er rigtig fint, da det er ekstremt vigtigt, at der bliver fulgt op.

HovedMED er enige om, at det er helt essentielt, at der bliver fulgt op på trivselsmålingen, og at det er dejligt at konstatere, at der er god gang i opfølgningen på alle fagområder.

Indstillingerne blev godkendt.

Punkt 26: Drøftelse af livsfasepolitik og nedsættelse af en arbejdsgruppe

81.00.00-P22-1-20

Resume

Vejle Kommune har et ønske om at være en attraktiv arbejdsplads med fokus på bæredygtige arbejdsfællesskaber. Med en stigende folkepensionsalder og rekrutteringsudfordringer har vi brug for at kigge på, hvordan vi kan fastholde medarbejdere i Vejle Kommune. Med en "Delpolitik om livsfaser" tager vi konkret stilling til de individuelle forhold og vilkår, som gør sig gældende for den enkelte medarbejder afhængig af, hvor i livet vedkommende befinder sig – om det er i perioden med små børn eller hen mod afslutningen af et langt arbejdsliv.

Sagsfremstilling

Livsfasetankegangen er blevet et naturligt og logisk værktøj til forståelse af, hvordan (arbejds)livet og vore behov løbende ændres. Livets faser er for mange styret af samfundet, lovgivningen og kulturen, og der er forskellige måder at arbejde med livets enkelte faser.

Bruger man en statistisk tankegang, så er det som følger:

- Langt de fleste 16-19-årige er under uddannelse (67 procent). Kun 16 procent er startet i et fuldtidsjob.
- Kvinder er i gennemsnit 29 år, når de føder deres første barn, mens mænd er 31 år.
- 47 procent af danskere over 18 år lever i ægteskab, og yderligere 16 procent er samlevende.
- 19 procent af de 28-årige er gift, mens det gælder for 46 procent af de 35-årige og 61 procent af de 60-årige.
- 72 procent af danske børn bor med mor og far, mens 19 procent bor alene med mor eller far.
- 47 procent af de 60-64-årige er på pension, og det samme gælder for 80 procent af de 65-årige.

Folkepensionsalderen er i dag 65,5 år, og den vil i de kommende år stige. I 2019 var 13,2% af vores medarbejdere + 60 år, i 2020 er dette steget til 13,5%.

Med et ønske om at fastholde dygtige og kompetente medarbejdere i bæredygtige arbejdsfællesskaber og med udsigter til eventuelle kommende rekrutteringsudfordringer, har vi brug for at tage stilling til, "hvad der skal til for at fastholde vores medarbejdere uanset hvilken livsfase, de befinder sig i."

Koncern HR anbefaler, at HovedMED nedsætter en arbejdsgruppe, som undersøger behovet for en politik, og efterfølgende udarbejder denne.

HovedMED bedes drøfte vedhæftede projektbeskrivelse for arbejdet. Koncern HR forslår, at man kickstarter projektet med et virtuelt fælles temamøde efter sommerferien for Hoved- og FagMED, hvor der bl.a. vil være et oplæg om livsfaser, så vi opnår et fælles vidensgrundlag. Dette fælles vidensgrundlag skal danne afsæt for den efterfølgende arbejdsproces, hvor Koncern HR gerne inddrager alle FagMED i arbejdet med input til en delpolitik.

Kommunaldirektøren indstiller,

at HovedMED drøfter projektbeskrivelse med inddragelse af FagMED.

at HovedMED udpeger repræsentanter til arbejdsgruppen.

at HovedMED drøfter forslaget om et "kick-off"-temamøde om livsfaser, og eventuelt kommer med forslag til oplægsholder.

Beslutning

Thrine Nørgaard redegjorde om sagen. Fra Koncern HR deltager Britt Zabel Nielsen, Flemming Madsen og jeg selv i arbejdsgruppen.

Medarbejdersiden bakker op om udarbejdelse af en livsfasepolitik med inddragelse af FagMED. Har dog ikke noget bud på en oplægsholder til kick off temamødet.

Medarbejdersiden har udpeget Irene Lauritzen, Anita Terp, Heidi B. Nielsen og Mette Dahlgaard til arbejdsgruppen.

Thrine Nørgaard bemærkede, at man er i dialog med Camilla Kring om et oplæg om livsfaser, det er dog ikke endeligt besluttet endnu. Forventer at kick off temamødet bliver virtuelt.

Indstillingerne blev herefter godkendt.

Bilag

Projektbeskrivelse - Delpolitik om Livsfaser_endelig

Punkt 27: Drøftelse af delpolitik om behandling og beskyttelse af ansattes personoplysninger

81.00.00-A00-7-20

Resume

I forlængelse arbejdet med Vejle Kommunes efterlevelse af databeskyttelsesforordningens artikler om oplysningsforpligtigheden drøftes forslag til ændringer af "Delpolitik om behandling og beskyttelse af de ansattes personoplysninger". Herudover gives en status på arbejdet med oplysningspligten over for kommunens ansatte.

Sagsfremstilling

HovedMED vedtog 14. august 2020 på et ekstraordinært møde: "Delpolitik om behandling og beskyttelse af de ansattes personoplysninger". Udkast til politikken var udarbejdet af advokatfirmaet Bech-Bruun (DPO) og tilrettet af Koncern HR. I overensstemmelse med anbefalingen fra DPO blev politikken vedtaget og sendt ud til alle ansatte straks efter vedtagelsen. Samtidigt med godkendelsen blev det aftalt, at: "Politikken behandles igen i forbindelse med det igangsatte arbejde om oplysningsforpligtelsen". Der blev nedsat en projektgruppe med deltagelse af alle forvaltninger, som skulle arbejde videre med indsamling af data til brug for en revidering af delpolitikken.

Som bilag til dette punkt vedhæftes den nuværende delpolitik samt et udkast til en ændring af delpolitikken til drøftelse i HovedMED.

Det reviderede forslag til delpolitik formuleres efter samme skabelon som de øvrige delpolitikker. Der lægges op til, at selve oplysningsmaterialet til kommunes ansatte tages ud og gøres til selvstændige bilag. Dermed undgås, at HovedMED skal behandle og godkende delpolitikken, hver gang fx ændringer i datatilsynets vejledninger/praksis, giver behov for at opdatere oplysningsmaterialet.

Efter en behandling og eventuelt tilretning af den justerede delpolitik vil projektgruppen, i samspil med forvaltningerne, formulere oplysningsbreve med afsæt i politikken. Ligesom IT-understøttelse af arbejdsprocesserne udrulles, så oplysningsbreve kan påbegyndes udsendt til nuværende og kommende medarbejdere efter september 2021. Brevene forelægges HovedMED inden udsendelse.

Status på arbejdet med oplysningspligten

Oplysningspligten betyder, at Vejle Kommune er forpligtiget til at oplyse de ansatte om de personoplysninger, vi som arbejdsgiver indsamler og behandler. Det kan være oplysninger, der er nødvendige for at kunne udbetale løn, registrere ferie, arbejdstid mv. Det kan også være personoplysninger, som kommunen har i forbindelse med den almindelige logning af adgange og handlinger i IT-systemerne, brug af nøglebrikker, videoovervågning etc.

For at kunne oplyse alle ansatte om dette, er der siden vedtagelse af delpolitikken gennemført et omfattende arbejde, både centralt, i forvaltningerne og på de enkelte arbejdspladser for at registrere alle de steder kommunen behandler personoplysninger om de ansatte. Data er indsamlet og valideres pt.

Med afsæt i dataregistreringen er der pt. ved at blive udarbejdet oplysningsbreve, der kan målrettes den enkelte og sendes til vedkommendes e-Boks, så Vejle Kommune også kan leve op til forpligtigheden til at kunne dokumentere, at oplysningerne er givet til de ansatte.

Målet i projektet er at sikre efterlevelse af lovgivningen samtidigt med, at der sker mindst mulig administrativ belastning af organisationen, også i forbindelse med fremtidig opdatering af data. Derfor er der samtidigt igangsat udvikling af en robot, der sammensætter oplysningsbrevet til den enkelte. Ligeledes er forvaltningerne opmærksomme på, hvor der kan ske "standardisering" af oplysninger, så antallet af forskellige oplysningsbreve kan reduceres.

Som bilag er vedhæftet oversigt over arbejdsgangen i forhold til systemunderstøttelsen.

Arbejdet udføres efter en ambitiøs tidsplan for at sikre efterlevelsen af oplysningspligten. Målet er opstart af udsendelse af nye oplysningsbreve i september 2021.

Kommunaldirektøren indstiller,

at HovedMED godkender udkast til "Delpolitik om behandling og beskyttelse af de ansattes personoplysninger".
at HovedMED tager status til efterretning.

Beslutning

Thrine Nørgaard redegjorde om sagen, hvor der er lavet et udkast til en ny delpolitik. I samspil med forvaltningerne med afsæt i den dataregistrering, som der er lavet, er der igangsat et arbejde med at udarbejde oplysningsbreve, der kan målrettes den enkelte og sendes til vedkommendes e-Boks. Data er indsamlet og valideres pt. Arbejdet er igangsat, så Vejle Kommune kan leve op til forpligtelsen om at kunne dokumentere, at oplysningerne er givet videre til de ansatte.

Udkast til "Delpolitik om behandling og beskyttelse af de ansattes personoplysninger" blev godkendt.

Medarbejdersiden spurgte ind til, hvad de registrerede oplysninger på de ansatte bliver brugt?

Ledersiden svarede, at det er meget forskelligt fra område til område. Oplysningerne bruges også som en beskyttelse af de ansatte. Fx har vi haft en henvendelse om en "kommunebil", som er set holde ud for et butik kl. 20 om aftenen. I det konkrete tilfælde var det arbejdsmæssigt, og her brugte man bilens GPS data til fordel for den ansatte. Vi bruger også oplysninger til løn, betaling af skat og indbetaling af pension.

Medarbejdersiden bemærkede, at det også kan bruges som kontrol, hvis man fx afviger fra ruten, når man kører til og fra et møde.

Ledersiden svarede, at man ikke bruger disse oplysninger, med mindre der kommer konkrete henvendelser, som ex ovenfor.

Medarbejdersiden kom med et par ex, hvor det gir rigtig god mening at bruge de oplysninger, som kommunen registrerer på de ansatte. Fx var der en borger, som anmeldte en ansat for at køre for stærkt i en tjenestebil, det viste sig, at den ansatte kørte 75, hvor man måtte køre 80, altså var der ikke hold i anmeldelsen. Et andet ex er den tragiske ulykke ved Kirkebakkeskolen, hvor kommunen blev beskyldt for ikke at have saltet vejen, men dette kunne modbevises via en registrering, hvor den viste, at der var blevet saltet 45 min. inden ulykken. Så der kan også være fordele forbundet med registreringen for de ansatte.

Der er også ex på, at vi som ansatte gerne vil have, at data gemmes, fx ved overfald på arbejdspladsen.

Medarbejdersiden spurgte ind til, om der er en frist for, hvor lang tid, man må gemme data?

Ledersiden svarede, at data ikke gemmes længere end nødvendigt, og at der er fastsat sletningsfrister i de enkelte systemer.

Ledersiden oplyste, at Vejle Kommune er underlagt et EU-direktiv samt national lovgivning vedr. GDPR.

HovedMED tog orienteringen om status til efterretning med en bemærkning om, at mængden af oplysninger til den ansatte ikke omfatter mere, end der er behov for.

Bilag

delpolitik-personoplysninger

Udkast _ Delpolitik om beskyttelse af ansattes personoplysninger

Figur - Oplysningspligt og systemunderstøttelse

Punkt 28: Drøftelse af retningslinje for Whistleblowerordning

00.07.00-A21-1-21

Resume

Efter ønske fra HovedMED fremsendes udkast til retningslinje for sagsbehandling i forbindelse med etablering af Whistleblowerordning i Vejle Kommune til drøftelse.

Sagsfremstilling

Efter ønske fra HovedMED på det ekstraordinære møde 29/4 2021 fremsendes udkast til retningslinje for sagsbehandling i forbindelse med etablering af Whistleblowerordning i Vejle Kommune.

Hvis Vejle Byråd ønsker, at der etableres en intern Whistleblowerordning i Vejle Kommune kan vedhæftede udkast komme i anvendelse.

Det er dog fortsat en mulighed, at byrådet ønsker en fuldt ud ekstern behandling af whistleblowersager, hvorefter retningslinjerne vil blive ændret i overensstemmelse hermed.

Herudover er hjælp til udarbejdelse af retningslinjer ofte den del af "pakken", når man indkøber systemer til behandling af whistleblowersager, hvorfor dette også kan medføre ændringer i retningslinjerne, ligesom vi ikke på nuværende tidspunkt kender vores kommende leverandør på området.

Kommunaldirektøren indstiller,

at retningslinjen drøftes.

Beslutning

Niels Ågesen præciserede, at der er politiske holdninger til disse retningslinjer.

Thrine Nørgaard redegjorde herefter om, at udkast til retningslinjerne er tilrettet på baggrund af drøftelserne på det ekstraordinære møde i HovedMED 29/4 2021. Deadline for etablering af en Whistleblowerordning er 17/12 2021.

Medarbejdersiden synes, udkastet ser fint ud, havde dog et spørgsmål til, hvis nogle misbruger ordningen?

Ledersiden svarede, at erfaringer fra kommuner, som allerede har en whistleblowerordning er, at der er ganske få sager om året, og vi i Vejle Kommune må afvente egne erfaringer.

Ledersiden tilføjede, at hvis en sag fx er afsluttet for to år siden, og henvendelsen til whistleblowerordningen går på samme indhold, så vil afgørelsen være, at den er håndteret.

Medarbejdersiden spurgte ind til, hvordan man sikrer, at man forbliver anonym, hvis man henvender sig via whistleblowerordningen?

Ledersiden svarede, at man får svar via det system, som håndterer henvendelserne, altså man forbliver anonym.

HovedMED godkendte retningslinjerne, med en tilføjelse af en sætning om "tidligere håndteret sag". Retningslinjerne skal efterfølgende drøftes og godkendes i Byrådet.

Bilag

Retningslinje for Vejle Kommunes whistleblowerordning

Punkt 29: Drøftelse af evaluering af "Delpolitik om røg"

87.20.00-P05-1-18

Resume

2. oktober 2019 vedtog Vejle Byråd en hensigtserklæring for Vejle Kommune om, at vi skulle have røgfri arbejdstid pr. 1. juli 2021. Denne skulle evalueres i foråret 2021.

Sagsfremstilling

2. oktober 2019 vedtog Vejle Byråd en hensigtserklæring for Vejle Kommune om, at vi skulle have røgfri arbejdstid pr. 1. juli 2021. I forbindelse med målsætningen om at have røgfri arbejdstid pr. 1. juli 2021, blev det ligeledes besluttet, at delpolitikken skulle evalueres i foråret 2021.

Koncern HR har ultimo marts/primo april 2021 gennemført en spørgeskemaundersøgelse blandt alle Vejle Kommunes ledere, med henblik på at få afdækket, hvordan det stod til med gennemførslen af Vejle Kommunes målsætning om røgfri arbejdstid pr. 1. juli 2021.

Bilagt sagen findes en redegørelse for denne undersøgelse, samt bilag.

Som det fremgår af redegørelsen har 47% af de arbejdspladser, der har besvaret undersøgelsen, indført røgfri arbejdstid. Svarprocenten er 70,8%.

Samtidig har gennemførelsen af undersøgelsen sat gang i en række tiltag, som hovedsageligt har været skrinlagt pga. corona og de forholdsvis mange administrativt ansatte, der har været hjemsendt.

På den baggrund indstiller Koncern HR, at Koncern HR på vegne af HovedMED beder FagMED og LokalMED om at drøfte muligheden for at indføre røgfri arbejdstid, jf. "Delpolitik om røg" endnu en gang, og at Koncern HR gennemfører endnu en spørgeskemaundersøgelse igen i 3. kvartal 2021. Herefter indstilles sagen på ny til HovedMEDmødet 30. november 2021 og efterfølgende behandling i det politiske system.

Kommunaldirektøren indstiller,

at HovedMED drøfter redegørelsen/spørgeskemaundersøgelsen fra foråret 2021.

at HovedMED beder FagMED og LokalMED om at drøfte muligheden for at indføre røgfri arbejdstid, jf. "Delpolitik om røg" endnu en gang

at spørgeskemaundersøgelsen fra 2021 gentages i 3. kvartal af 2021.

Beslutning

Thrine Nørgaard redegjorde kort om baggrunden for sagen.

Sofie Plenge supplerede med at oplyse, at 62 kommuner allerede har indført røgfri arbejdstid og yderligere 6 er på vej.

Medarbejdersiden spurgte ind til sanktionerne for den enkelte, hvis man fortsat bliver ved med at ryge?

Ledersiden oplyste, at det vil være en tjenestesag, men hvor langt vi vil gå, er uafklaret. FagMED og LokalMED skal endnu engang drøfte muligheden for at indføre røgfri arbejdstid. Der er udfordringer på nogle områder om at overholde beslutningen om røgfri arbejdstid, som fx LokalMED har besluttet, det kan måske blive nemmere at håndtere det, hvis hele kommunen indfører røgfri arbejdstid og det kan sanktioneres.

Medarbejdersiden spurgte ind til, om et FagMED kan beslutte for et helt fagområde? Ligesom de pointerede, at der i det materiale, der var sendt ud stod, at der skulle være enighed i MEDudvalget ved indførsel af røgfri arbejdstid på arbejdspladsen.

Ledersiden svarede, at det kan både FagMED og Lokal MED beslutte, og at der lægges op til endnu en drøftelse i MED i løbet af efteråret, med endelig beslutning i Byrådet.

Herefter godkendte HovedMED indstillingerne.

Bilag

Redegørelse spørgeskemaundersøgelse foråret 2021

Bilag 1 -6 Redegørelse spørgeskemaundersøgelse foråret 2021

Punkt 30: Drøftelse af sundhed og grøn omstilling

81.16.00-P27-1-21

Resume

Der lægges op til en drøftelse af sundhed og grøn omstilling med udgangspunkt i Økonomiudvalgets klimaplan.

Sagsfremstilling

En lille gruppe nedsat af HovedMED, bestående af Sofie Plenge, Rikke Vagn-Hansen, Mette Dahlgaard og Thrine Nørgaard, har drøftet sundhed.

Gruppen lægger op til at drøfte muligheden for øget brug af el-cykler, både som alternativ til tjenstekørsel, men også som alternativ til bilkørsel til og fra arbejde. Konkret kunne det udmønte sig i, at der i lighed med tjenstebiler, også var el-cykler til rådighed ved nogle af de større kommunale arbejdspladser med megen tjenstetransport. Ligeledes kunne det udmønte sig i en forsøgsordning med udlån af el-cykler til medarbejdere i 3 måneder til kørsel mellem hjem og arbejde. Dette skulle motivere medarbejdere, der overvejer at skifte bil/bus ud med en el-cykel til at prøve det, inden de investerer i en el-cykel.

Økonomiudvalget har vedtaget en klimahandlingsplan, som udover ovennævnte også forholder sig til virtuelle møder i forlængelse af Covid19. Gruppen har drøftet et forslag om, at HovedMED fra 2022 afholder de 4 ordinære møder á 2-2½ timers varighed, og så supplerer med få ekstra virtuelle møder. De virtuelle møder aftales spontant, så der opnås en større dynamik, medens det samlede tidsforbrug fastholdes. De virtuelle møder anvendes til dels spontane punkter, men også de punkter, der ikke fordrer de store drøftelser, og de fysiske møder anvendes til drøftelser om større temaer.

Klima og resiliensvurdering

Understøtter Økonomiudvalgets klimahandlingsplan.

Kommunaldirektøren indstiller,

at sagen drøftes.

Beslutning

Rikke Vagn-Hansen redegjorde kort om sagen, som bl.a. handler om et forsøg med flere el-cykler som supplement til tjenstebilerne og forslag om en lån af en el-cykel til ansatte. Den indeholder også et forslag om on-line møder i HovedMED. Forslagene skal ses som et led i Økonomiudvalgets klimaplan.

Michael Sloth oplyste, at man i Teknik & Miljø allerede har el-cykler og el-biler som supplement til tjenstebilerne, dog er der en udfordring med vedligehold af el-cyklerne.

Medarbejdersiden oplyste, at Jobcentret allerede har gode erfaringer med vedligehold af el-cyklerne.

Sarah Gaarde supplerede med, at på Arbejdsmarkedsområdet har tænkt nyttejob ind i sammenhængen med det grønne.

Medarbejdersiden opfordrer til, at de enkelte fagområder kigger på mulighederne for øget brug af el-cykler samt udlån i en periode til ansatte, som kan afprøve, om det at cykle på en el-cykel er noget for dem, inden de egen investerer i en el-cykel.

Thrine Nørgaard oplyste, at Koncern HR & Løn vil arbejde videre med brugen af el-cykler. Derudover vil der på næste møde været et oplæg om grøn madpolitik fra Rådhuservice.

Sofie Plenge orienterede om gruppens forslag til brug af online møder i HovedMED i 2022 og frem.

Efter drøftelsen var der enighed om

- at Koncern HR arbejder videre med en plan for øget brug af el-cykler, både som supplement til tjenstebilerne og som lån til medarbejderne i en periode
- at de ordinære møder i HovedMED i 2022 planlægges som 4 fysiske møder á 2-2½ time suppleret med adhoc online møder efter behov
- at HovedMED drøfte oplæg til grøn madpolitik på mødet 22/9 2021.

Bilag

Økonomiudvalgets klimaplan

Punkt 31: Drøftelse af punkter til kommende møder i HovedMED

81.38.04-A00-1-21

Resume

Punkter til drøftelse fremadrettet:

- Livsfasepolitik herunder Seniorpolitik - drøftes på mødet 17/6 2021.
- Revidering af ”Delpolitik om behandling og beskyttelse af de ansattes personoplysninger” herunder brevet til de ansatte om oplysningspligt - drøftes på mødet 17/6 2021.
- Røgpolicy skal evalueres og drøftes i HovedMED inden drøftelse i Byrådet - mødet 17/6 2021
- Sundhedsordninger for ansatte herunder øget brug af cykler (ØU's klimaplan) - gruppen, der er nedsat til at drøfte videre om emner til onlinemøder drøfter dette tema ved samme lejlighed - på mødet 17/6 2021.
- Trivselsmåling - drøftelse af oplæg om "Retfærdig og arbejdspress" på mødet 17/6 2021 - udsat til 22/9 2021.
- Understøttende tiltag til arbejdspladserne i forbindelse med tilbagevenden til arbejdspladsen. Oplæg fra Faglig stolthedsgruppen - på mødet 22/9 2021.
- Generel drøftelse af højere arbejdstid ved stillingsledighed - afventer OK '21 - besluttet på DFM 16/11 2020.
- Grøn omstilling (besluttet på mødet i DFM 3/9 2020).
- Grøn madpolitik (ØU's klimaplan) - mødet 22/9 2021.

Kommunaldirektøren indstiller,

at punkterne drøftes.

Beslutning

Punkterne blev gennemgået, medarbejdersiden spurgte ind til, om pkt. om en generel drøftelse af højere arbejdstid ved stillingsledige kan drøftes på mødet 22/9 2021.

Ledersiden svarede, at man afventer resultatet af en række pilotprojekter i andre kommuner, når resultaterne forelægger, kommer der et pkt. til drøftelse på HovedMED.

Punkt 32: Eventuelt

81.38.04-A00-1-21

Kommaldirektøren indstiller,

at

Beslutning

Intet.

Bilag

Fraværsrapport udgangen af april 2021

Fravær HovedMED til mødet 17.06.21

HovedMED pr. 01.06.2021

Juni 2021 - Oversigt over arbejdsgrupper m.m. nedsat under HovedMED