

# REFERAT HovedMED d. 06-06-2017

**Mødedato** Tirsdag d. 06. juni 2017 kl. 13:00

**Mødested** Skolegade 1, mødelokale 5

## Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden.....	3
Godkendelse af referat fra mødet 31/1 2017.....	4
Orientering fra formand, næstformand, arbejdsmiljøleder og direktører.....	5
Orientering om budgetlægningen 2018-2021.....	7
Godkendelse af ny MEDunderviser fra 1/1 2018.....	8
Drøftelse og validering af spørgeramme for Trivselsmåling 2018.....	9
Drøftelse af udkast til tids- og procesplan for arbejdet med et nyt sæt/justerede personalepolitiske v	11
Orientering om integration mellem Skype for Business og privat Skype.....	12
Drøftelse af punkter til kommende møder i HovedMED.....	14
Eventuelt.....	15

## **Punkt 14: Godkendelse af dagsorden**

81.38.04-A00-2-16

### **Kommunaldirektøren indstiller,**

at dagsordenen godkendes.

### **Beslutning**

Medarbejdersiden ønskede et pkt. tilføjet vedr. ”drøftelse af udbud af rengøringen i Kultur & Fritid”. Det blev drøftet under dette pkt.

Baggrunden er, at der ikke har været den fornødne høring og proces i det Lokale MEDudvalg, ligesom der ikke har været inddragelse ift. udbudsvilkårene. Sagen har været drøftet med Kultur & Fritid på baggrund af et brev fra 3F.

Ledersiden bemærker, at der ikke sker en tilslutning til kommunens rengøringsudbud pr. 1/8 2017, som ellers var den oprindelige plan. LokalMED vil derfor tage en reel drøftelse i MEDudvalget efter sommerferien om, hvorvidt hallerne skal tilslutte sig rengøringsudbuddet. Selve udbudsvilkårene har 3F haft indflydelse på i forbindelse med kommuneudbuddet.

Efter drøftelsen af ovenstående, blev den resterende del af dagsordenen godkendt.

## **Punkt 15: Godkendelse af referat fra mødet 31/1 2017**

81.38.04-A00-2-16

### **Resume**

Medarbejdersiden har flg. bemærkning om, at omskrivningen af ”Pixiudgave om voldserstatning” skaber mere usikkerhed end afklaring. Dette tilføjes referatets pkt. 3, "Orienteringen om status på dialogen med FOA vedr. Pixi-udgaven af Justitsministeriets vejledning `Erstatning ved vold, trusler m.v.`"

### **Kommunaldirektøren indstiller,**

at referatet godkendes med tilføjelse af medarbejdersidens bemærkning.

### **Beslutning**

Godkendt.

# Punkt 16: Orientering fra formand, næstformand, arbejdsmiljøleder og direktører

81.38.04-A00-2-16

## Resume

Niels Ågesen orienterer om Resiliensuge 22.

Thrine Nørgaard orienterer om de 3 afviklede "Speakers Corner" som en del af Resiliensuge 22, og første måling på de personalepolitiske værdier.

Jens Boye Ravn orienterer om en styrket arbejdsmiljøcertificering.

## Kommunaldirektøren indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

## Beslutning

### Referat

Niels Ågesen orienterede om Resiliensuge 22: For første gang blev der afholdt et lokalt folkemøde, hvor hensigten var at komme ud på gaden og holde dialogmøder med borgerne om Vejles fremtid. Det var bl.a. Kommuneplanen, Aktivt medborgerskab og ny Rosborg der var til debat i anderledes omgivelser end hidtil. Rådhusorvet dannede rammen om et væld af aktiviteter og events – hvor der på forskellig vis blev diskuteret morgendagens udfordringer på en ny måde. Der var ligeledes kulturaktiviteter for både store og små. Der var busture, bl.a. "Spørgebussen" og "Grønne fællesskaber og biodiversitet". Der var også uddeling af priser til den bedste idé i arbejdet med ensomhed og til projektdysten om stærke lokalsamfund.

Vi satsede med resiliens, det gik dog ikke helt som forventet, da mange borgere ikke vidste, hvad resiliens betyder.

De målinger, som løbende bliver foretaget via væggen på Rådhusorvet viste, at der i gennemsnit var ca. 2.000 flere mennesker på Rådhusorvet end normalt pr. dag de 3 dage, hvor arrangementet foregik.

Tak til alle, som deltog - måske gentager vi det lokale folkemøde.

Thrine Nørgaard orienterede om de 3 afviklede "Speakers corner": Den første blev afviklet i forbindelse med "Anders Lund Madsen" arrangementet i Musikteatret, hvor små 1.100 ansatte deltog i et gå hjem møde 29/5-17. I forbindelse med Vejle Kommunes arbejde med de Personalepolitiske værdier, var der inden Anders Lund Madsen gik på scenen, "Speakers corner". Der var korte oplæg fra 3 personers syn på vores værdier – med fokus på om de stadig er tidsvarende og bare skal genopfriskes, eller skal vi have nogle andre værdier? Derefter kunne man stemme på de nuværende fem værdier. Fire af værdierne fik næsten lige mange stemmer, hvorimod værdien "Synergi og netværk" ikke fik ret mange.

De to øvrige "Speakers corner" blev afviklet i forbindelse med Resiliensugen med temaerne "Velfærdsteknologi" og "Samskabelse og frivillighed".

Alt i alt en anderledes måde at komme i dialog med ansatte og borgere på – tak til deltagerne.

Jens Boye Ravn orienterede om en styrket arbejdsmiljøcertificering: Med udgangspunkt i de meget omtalte sager på Siemens og Vestas, har et bredt flertal i Folketinget indgået en aftale om en styrket arbejdsmiljøcertificering. Aftalen indeholder otte nye initiativer, der skal styrke certificeringsordningen. Initiativerne er relevante for de dele af Vejle kommune, der er arbejdsmiljøcertificeret.

Kort fortalt, så vil der fremadrettet være et øget fokus på at kontrollere certificeringsorganerne – altså de virksomheder som lever af at udstede arbejdsmiljøcertifikater, og som gennemfører de eksterne audits. Det skal bl.a. sikres, at certificeringsorganerne anvender mere tid på de certificerede arbejdspladser.

Endvidere vil der være forøget fokus på, om certificeringsorganerne er gode nok til at auditere i psykisk arbejdsmiljø.

De nye initiativer vil også betyde, at certificerede arbejdspladser fremadrettet godt kan udtages til besøg fra Arbejdstilsynet – med udgangspunkt i arbejdspladsens arbejdsskadedata.

Certificerede arbejdspladser vil fortsat være fritaget for risikobaseret tilsyn.

Rikke Vagn-Hansen orienterede om, hvem der erstatter Karin Tarp i diverse grupper: Vedr. kommunikation fra MED, er det fremadrettet Mette Dahlgaard og Bente Klausen samt HR. I arbejdsgruppen vedr. AKUT-midler er Joan Bihl-Nielsen udpeget og i styregruppen vedr. mangfoldighed er Vivi Holst udpeget.

Orienteringerne blev taget til efterretning.

## **Punkt 17: Orientering om budgetlægningen 2018-2021**

00.30.00-S00-12-16

### **Resume**

Som opstart på budgetlægningen 2018-2021 godkendte Økonomiudvalget 6.2.2017 budgetstrategi, budgetprocedure og politisk tidsplan. HovedMED drøftede på mødet 31.1.2017 udkast til budgetstrategi og budgetproces. Det nærmere indhold blev gennemgået på mødet. Budgetstrategien er efterfølgende udsendt.

Økonomi-, Arbejdsmarkeds- & Sundhedsdirektøren vil på mødet give en status for den igangværende budgetlægning for 2018-2021.

### **Kommaldirektøren indstiller,**

at orienteringen tages til efterretning.

### **Beslutning**

Peter Karm orienterede om den netop indgåede Regeringsaftale. Resultatet ændrer ikke på den kurs, som er besluttet i forbindelse med den vedtagne Budgetstrategi 2018-2024.

Vejle Kommune vil stort set have de samme midler til rådighed i 2018 som i 2017, dog skal der findes 10 mio. kr. permanent fra 2018 og frem. Hvilke områder er en politisk beslutning.

Thrine Nørgaard orienterede om, at den forventede lønfremskrivning pr. 1/10 2017 på 0,8 % er reguleret med -0,6 % i forhold til reguleringsordningen med det private arbejdsmarked, så den kun bliver på 0,2 %.

Peter Karms slides er vedhæftet referatet.

Orienteringen blev taget til efterretning.

### **Bilag**

6.6.17\_HovedMED\_Regeringsaftale 2018.pptx

## **Punkt 18: Godkendelse af ny MEDunderviser fra 1/1 2018**

81.38.04-A00-2-16

### **Resume**

I henhold til Protokollat om uddannelse på MEDindflydelses- og MEDbestemmelsesområdet, kan HovedMED ved enighed træffe lokal beslutning om at bruge egne undervisere til MEDuddannelsen. Vejle Kommune har hidtil anvendt undervisere fra Parternes Uddannelses Fællesskab (PUF). Koncern HR anbefaler, at der uddannes en intern MEDunderviser, ligesom vi har en intern underviser på Arbejds miljøuddannelsen. Argumentet for at uddanne en intern underviser er et indgående kendskab til, hvad der aktuelt er på dagsordenen i Vejle Kommune, både i HovedMED og på arbejdsmiljøområdet i øvrigt, og ligeledes at styrke relationen mellem arbejdsmiljø og MED.

Der er annonceret efter en MEDunderviser på Intranettet, ligesom der er sendt en mail til alle AMR og TR. Der er ansøgningsfrist 1/6 kl. 10. De indkomne ansøgninger eftersendes.

### **Sagsfremstilling**

Hvad der forventes af MEDunderviseren og læringsmålene for MEDgrunduddannelsen m.m. kan ses i vedhæftede opslag.

Der er ansøgningsfrist 1/6 2017 kl. 10. De indkomne ansøgninger eftersendes.

### **Kommunaldirektøren indstiller,**

at HovedMED indstiller til PUF, at der udpeges en ny MEDunderviser pr. 1/1 2018.

### **Beslutning**

Medarbejdersiden undrer sig over processen, da stillingen er opslået, inden HovedMED har drøftet, hvorvidt man ønsker en intern MEDunderviser eller ej. Ligesom de påpegede, at det var en meget kort ansøgningsfrist. Vi savner inden beslutningen en drøftelse af fordele og ulemper ved en intern MEDunderviser.

Ledersiden oplyste, at sagen blev drøftet på det dagsordensforberedende udvalg forud for dette møde, og det var på det møde, at det blev besluttet at slå stillingen op. Det er ikke en kritik af vores nuværende MEDunderviser. Formålet er at uddanne en intern MEDunderviser, da en intern underviser vil have et indgående kendskab til, hvad der aktuelt er på dagsordenen i Vejle Kommune, ligesom vi kan styrke relationen mellem arbejdsmiljø og MED. I øvrigt har vi i dag en intern arbejdsmiljøunderviser, og det er derfor naturligt også at have det på MED siden.

Medarbejdersiden er bekymrede for, om en intern MEDunderviser kan bevare den kendte objektivitet og skarphed, som en ekstern MEDunderviser har. Det er ligeledes vigtigt at sikre, at vi fremadrettet fastholder den høje kvalitet, som vi altid har haft på MEDuddannelsen. Det er ligeledes vigtigt, at det er en PUF-underviser, der underviser på MEDuddannelsen.

Ledersiden påpegede, at uanset om det er en intern eller en ekstern MEDunderviser, så vil det altid være en PUF-underviser, da pågældende uddannes af PUF og skal indgå i et netværk af MEDundervisere, som faciliteres af PUF. Dette betyder, at det faglige niveau fastholdes.

Medarbejdersiden bemærkede, at det er ærgerligt, at styregruppen for MED- og Arbejds miljøuddannelse er nedlagt, for det var her, man kunne have taget drøftelsen. Nogle mente, at en kommune af Vejles størrelse bør have egen MEDunderviser. Der blev spurgt ind til, hvordan vi sikrer vilkårene for en fremtidig MEDunderviser?

Ledersiden svarede, at vilkårene aftales mellem underviseren og underviserens arbejdsplads.

Efter drøftelserne var der enighed om, at der nedsættes en arbejdsgruppe, som laver indstilling om, hvorvidt vi fremadrettet skal have en intern MEDunderviser eller ej til HovedMED mødet 13/9 2017.

Thrine Nørgaard, 2-3 medarbejderrepræsentanter og Anita Morthensen udgør arbejdsgruppen.

### **Bilag**

Stillingsopslag MEDunderviser

# Punkt 19: Drøftelse og validering af spørgeramme for Trivselsmåling 2018

81.00.00-P05-2-16

## Resume

Projektbeskrivelse og tids- og procesplan for Trivselsmåling 2018 blev godkendt på HovedMEDmødet 25/1 2017, ligesom det blev besluttet, at målingen skal indeholde spørgsmål, så den udgør en psykisk APV.

Styregruppen har lavet vedhæftede udkast til spørgeramme, som valideres og drøftes på mødet.

Styregruppen foreslår, at temamødet i HovedMED 14/11 2017 kl. 12-16 bruges til et fælles temamøde med FagMEDudvalgene om Trivselsmåling 2018.

## Sagsfremstilling

Styregruppen har, i samarbejde med konsulentfirmaet LEAD, lavet vedhæftede udkast til spørgeramme, som valideres og drøftes på mødet. HovedMED får lejlighed til at validere spørgsmålene, ved at forholde sig til hvert enkelt spørgsmål i mindre grupper. Thrine Nørgaard faciliterer processen. Spørgerammen er inden dette møde blevet valideret af deltagerne på det seneste hold af Arbejdsmiljøuddannelsen.

Næste step er, at styregruppen drøfter forslag til processen for gennemførelse og opfølgning på deres møde 10/8 2017, som efterfølgende drøftes på mødet i HovedMED 13/9 2017. For at sikre en så god opfølgning på resultaterne som muligt, har styregruppen besluttet, at Koncern HR udvikler supplerende arbejdsmiljøuddannelse/klippekortmodul, som skal være med til at klæde MEDorganisationen og arbejdsmiljørepræsentanterne på til opfølgningen.

Styregruppen foreslår derfor, at temamødet i HovedMED 14/11 2017 kl. 12-16 bruges til et fælles temamøde med FagMEDudvalgene om Trivselsmåling 2018.

Arbejdsmiljøkonsulent Lisa Hedegaard Nielsen deltager i behandlingen af dette pkt.

## Kommunaldirektøren indstiller,

at spørgerammen for Trivselsmåling 2018 drøftes og valideres

at styregruppen får kompetencen til at justere og beslutte den endelige spørgeramme

at HovedMEDs temamøde 14/11 2017 afholdes som fællesmøde med FagMEDudvalgene med temaet "Trivselsmåling 2018".

## Beslutning

Thrine Nørgaard og Lisa Hedegaard Nielsen rammesatte valideringen af spørgerammen ud fra de vedhæftede slides.

Efter drøftelser i mindre grupper, blev de enkelte spørgsmål gennemgået. Der var flere konkrete bemærkninger og forslag til ændringer. F.eks. var der flere, der gerne ville have styregruppen til at overveje brugen af ordet "generelt" i spørgsmålene. Derudover var der forslag om at genoverveje svarskalaen, samt overveje om der skulle være et spørgsmål eller en overskrift der fremhævede/underbyggede indsatsen omkring de robuste fællesskaber.

Det overordnede billede, der tegnede sig på mødet var, at spørgsmålene var til at forstå bortset fra spørgsmål 20 om høje følelsesmæssige krav. Dette spørgsmål skal formuleres mere klart eller forklares bedre. Der ikke var vigtige spørgsmål eller emner som manglede, ligesom der heller ikke var enighed om spørgsmål, som helt skulle udelades.

Der var derfor opbakning til at overlade den endelige formulering af spørgsmål og svarskala til styregruppen og konsulentens faglige vurdering.

Efter drøftelsen blev indstillingerne godkendt.

## Bilag

Spørgeramme til HovedMED 180517

Skala til HovedMED 17.05.17

Validering af spørgeramme til HovedMED 060617

# Punkt 20: Drøftelse af udkast til tids- og procesplan for arbejdet med et nyt sæt/justerede personalepolitiske værdier

81.38.04-A00-2-16

## Resume

På HovedMED mødet 31/1 2017 blev det besluttet at nedsætte en styregruppe, som skulle lave udkast til tids- og procesplan for arbejdet med et nyt sæt/justerede personalepolitiske værdier til drøftelse på mødet 6/6 2017. Styregruppen har lavet vedhæftede udkast til tids- og procesplan for arbejdet.

## Sagsfremstilling

Styregruppen har bl.a. drøftet, om vi fremadrettet skal have ”Medarbejder med Vilje”, dog med den bekymring, at de personalepolitiske værdier i dag gælder for både ledere og medarbejdere. ”Medarbejder med Vilje” kan signalere, at det udelukkende gælder for medarbejdere, når vi også har ”Ledelse med Vilje”. Alternativt kunne det være ”Ansæt med Vilje”. Det blev ligeledes drøftet, om vi evt. alternativt skal revitalisere de nuværende personalepolitiske værdier i stedet for.

Skal værdierne mere have karakter af forventninger – til hinanden – og i relationen med borgerne?

I forhold til hvordan processen kan være, blev flg. drøftet:

- Hvilke af de nuværende værdier lever ude i organisationen? Evt. via stikprøver geografisk spredt på udvalgte arbejdspladser.
- Grib de ansatte der hvor de er, f.eks. ved større arrangementer og nedslag på arbejdspladser. Kan evt. bruge Frøs stafetten og Arbejdsmiljøkonferencen m.v. Man kan f.eks. lave afstemninger om udvalgte værdier visuelt i aflange beholdere, hvor man kan putte bolde i.
- Involvere MEDorganisationen og de tillidsvalgte.
- Medlemmerne af HovedMED besøger arbejdspladser uden for eget fagområde, hvor de drøfter værdier og forventninger med de ansatte.
- Inspiration udefra.
- Evt. indarbejde nogle af resultaterne fra Sammenhængsreformens arbejde (Innovationsminister Sophie Løhdes reformarbejde, herunder Ledelseskommisionen).
- Vi vil være en kommune i front!

Resultatet af processen kan være et nyt sæt værdier, men kan også være en revitalisering af de nuværende, evt. efter en afpudsning.

Styregruppen består af Thrine Nørgaard, Rikke Vagn-Hansen, Vivi Holst, Bo Uttrup, Kristine Schou og Anita Morthensen.

## Kommunaldirektøren indstiller,

at HovedMED giver styregruppen kompetencen til at igangsætte arbejdet med de personalepolitiske værdier.

## Beslutning

Thrine Nørgaard redegjorde kort for sagen. Første step har været ”Speakers corner” om de personalepolitiske værdier forud for Anders Lund Madsens arrangementet 29/5-17. Efteråret bruges til at få input ind, bl.a. på Frøs Stafetten og ved, at medlemmerne af HovedMED skal ud på arbejdspladserne og drøfte værdierne på tværs af faggrænser. I løbet af foråret 2018 forventer styregruppen at være klar til en drøftelse i HovedMED. Det overvejs at inddrage borgerperspektivet via bestyrelser/brugere, f.eks. på Børn & Unge- samt Velfærdsområdet.

## Bilag

Udkast til tids- og procesplan for p.pol. værdier

# Punkt 21: Orientering om integration mellem Skype for Business og privat Skype

85.11.00-P05-1-17

## Resume

Velfærdsforvaltningen ønsker at anvende Skype for Business som teknologi til videokonference med borgerne. Den optimale løsning, for at gøre afholdelsen af videokonference let for borgerne, vil være at integrere Skype for Business med privat Skype. Udrulningen af denne løsning vil dog ikke kunne begrænses til udrulning hos medarbejderne i Social og Psykiatri, men vil skulle rulles ud til alle administrative medarbejdere i Vejle Kommune. Direktionen besluttede, at løsningen udrulles til alle administrative medarbejdere på Direktionsmødet 8. maj 2017.

## Sagsfremstilling

I Vejle Kommune er Skype for Business siden implementeringen i 2013/2014 anvendt som strategisk værktøj til videokonference og er blevet brugt til afholdelse af interne møder, møder med samarbejdspartnere og undervisning.

Velfærdsforvaltningen ønsker nu, som et af de velfærdsteknologisk initiativer at afprøve mulighederne ved anvendelse af videomøder med borgerne. Social- og psykiatriområdet ønsker at igangsætte et projekt med online bostøtte til borgere, der modtager §85-støtte i eget hjem. Projektet finansieres af Velfærdsteknologipuljen.

Formålet med projektet er at gøre støtten efter §85 mere fleksibel og i højere grad blive udført på borgernes præmisser. Online støtte skal medføre et kvalitetsløft for borgerne, blandt andet fordi det bliver muligt at have hyppigere og kortere samtaler, som kan forebygge, at problemer hober sig op. Desuden kan det komme borgere til gavn, at de ikke skal have en kommunal medarbejder i hjemmet. Samtidig skal projektet være med til at reducere medarbejdernes vejtid.

Velfærdsforvaltningen ønsker at anvende Skype for Business som teknologi. For at det skal være nemt for borgerne at modtage og besvare kald fra medarbejderne, vil den optimale løsning være at integrere Skype for Business med privat Skype. Udrulningen af denne løsning vil dog ikke kunne begrænses til udrulning hos medarbejderne i Social og Psykiatri, men vil skulle rulles ud til alle administrative medarbejdere i Vejle Kommune.

Når integrationen er gennemført vil medarbejderne kunne kontakte borgerne direkte fra deres Skype for Business og omvendt. Dette betyder, at medarbejderne i Vejle Kommune vil kunne fremsøges i Skype af borgere. Der vil være følgende begrænsninger i fremsøgningen.

- Det vil ikke være muligt at fremsøge Vejle Kommunes medarbejdere på navn eller afdeling, men kun på mailadresse.
- Medarbejdernes tilstedeværelse ikke kan ses af borgeren, før medarbejderen har accepteret en kontakthanmodning fra borgeren.
- Når kontakthanmodningen er accepteret, er det stadig meget begrænset, hvad borgeren kan se om medarbejderen. Medarbejderens tilstedeværelse vil kun være synlig som farveindikationer. Af medarbejderens kontaktoplysninger vil mailadresse og telefonnr. kunne ses.

Integrationen vil derudover betyde, at alle de medarbejdere som i dag anvender en privat Skypekonto med en mailadresse, som ender på vejle.dk vil blive bedt om at vælge en anden mailadresse til deres Skype-konto.

Hvis erfaringerne med integrationen er gode, vil løsningen med fordel kunne anvendes i andre forvaltninger, som et supplement til fysiske møder med borgerne. Løsningen kunne betyde en bedre service for de borgere, som bor uden for Vejle. Samtidig giver løsningen mulighed for en straksafklaring i en sag i stedet for, at der sendes mails frem og tilbage.

I projektet er kravene til løsningens sikkerhed undersøgt og løsningen lever op til Datatilsynets krav til IT-sikkerhed. Løsningen anvendes i dag allerede i Region Nordjylland og Aarhus Kommune, som har gode erfaringer med løsningen. Når der afholdes videomøder gælder reglerne for notatpligt på sammen måde som ved telefonopkald og fysiske møder.

Direktionen besluttede, at løsningen udrulles til alle administrative medarbejdere på Direktionsmødet 8. maj 2017. Der vil blive udarbejdet materiale om løsningen til hjemmesiden.

**Økonomi-, Arbejdsmarkeds- og Sundhedsdirektøren indstiller,**

at HovedMED tager orienteringen til efterretning.

## **Beslutning**

Peter Karm redegjorde kort om sagen. Man har valgt Skype af sikkerhedsmæssige årsager. Det kan bruges begge veje ved enighed mellem ansat og borger. Det er vigtigt at påpege, at Skype er et supplement til de fysiske besøg.

Medarbejdersiden spurgte ind til, om det er drøftet i FagMED Voksen.

Ledersiden svarede, at det har det ikke, da Skype vil blive installeret på samtlige computere, og derfor er orienteringen et HovedMED anliggende. Det har været drøftet i de relevante LokalMED på Voksenområdet.

Orienteringen blev taget til efterretning.

## **Bilag**

Integration mellem Skype for Business og privat Skype

## **Punkt 22: Drøftelse af punkter til kommende møder i HovedMED**

81.38.04-A00-2-16

### **Resume**

Punkter til drøftelse fremadrettet:

- Opfølgning på temadagen om Service - service på den enkelte arbejdsplads
- Opsamling på temamødet om samskabelse - skal kobles til det strategiske arbejde om samskabelse
- Arbejdsgruppen om sygefravær (blev nedsat på mødet 27/5 2016)
- Drøftelse af vigtigheden af faglig ledelse, inspireret af Søren Voxholms oplæg på MEDkonferencen 23/11 2016
- Arbejdsgruppen MUS, GRUS og TUS - (blev nedsat på mødet 31/1 2017)
- Temamøde efter konstitueringen af det nye byråd
- Medie- og kommunikationsstrategi
- Sammenhængsreformens arbejde (Innovationsminister Sophie Løhdes reformarbejde, herunder Ledelseskommisionen)
- Rabataftaler (13/9 2017)

### **Kommunaldirektøren indstiller,**

at punkterne drøftes.

### **Beslutning**

Punkter blev drøftet. Punkter om Persondata og kommunens vision tilføjes.

## **Punkt 23: Eventuelt**

81.38.04-A00-2-16

**Kommunaldirektøren indstiller,**

at

**Beslutning**

Intet.

**Bilag**

100517 Fraværsrapport HovedMED

100517 Fraværsrapport VK

Maj - Ajourført oversigt over arbejdsgrupper og styregrupper

Maj - Oversigt over medlemmer i HovedMED