

# REFERAT HovedMED d. 22-09-2021

**Mødedato** Onsdag d. 22. september 2021 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 budgetlægningen 2022-2025.....	7
Drøftelse af indsatsen ”Grøn madpolitik”.....	8
Orientering fra styregruppen projekt "Faglig stolthed".....	10
Godkendelse af ændringer i MEDstrukturen.....	11
Strategisk drøftelse med udgangspunkt i HR Redegørelse 2021.....	12
Drøftelse af rengøring.....	14
Udpegning af tre arbejdsmiljørepræsentanter til Hygiejnegruppen.....	15
Drøftelse af punkter til kommende møder i HovedMED.....	17
Eventuelt.....	18

## **Punkt 33: Godkendelse af dagsorden**

81.38.04-A00-1-21

**Kommunaldirektøren indstiller,**

at dagsordenen godkendes.

**Beslutning**

Godkendt.

## **Punkt 34: Godkendelse af referat**

81.38.04-A00-1-21

**Kommunaldirektøren indstiller,**

at referatet fra mødet i HovedMED 17/6 2021 godkendes.

**Beslutning**

Godkendt.

# Punkt 35: Orientering fra formand, næstformand, direktører og HR-chef

81.38.04-A00-1-21

## Resume

- Claus Svold orienterer om status på analyserne på Bifrost.
- Michael Sloth orienterer om status på etablering af Vejle Brandvæsen.
- Thrine Nørgaard orienterer om:
  - Status på ny tilstedeværelse og hjemmearbejde.
  - Status på Whistleblowerordningen.
  - Tilbud om influenzavaccination til alle ansatte.
  - Vanvidskørsel i kommunebiler.
  - Tværgående forhåndsftale om honorering og erstatningsfridag for ansatte, der løser opgaver i forbindelse med valg og folkeafstemninger.
  - Procedureaftale for lønforhandlinger - OK21.

## Kommunaldirektøren indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

## Beslutning

Referat

Claus Svold orienterede om status på analyserne på Bifrost. Der er konstitueret en ny ledelse og udarbejdet en handleplan for det videre arbejde. Handleplanen skal drøftes politisk. Et af elementerne i handleplanen er et styrket opfølgningssystem på døgnområdet i Børn & Unge. Der skal udvikles en datainformeret dialogmodel a'la den, som bliver brugt på skoleområdet. Der er ikke forældrebestyrelser eller brugerbestyrelser på disse institutioner, ligesom der heller ikke foreligger data på tilfredshed fra beboere/brugere eller deres forældre. Resultaterne fra Trivselsmålingen indgår i det videre arbejde, og det er besluttet, at gentage målingen en gang om året. Derudover skal MEDsystemet revitaliseres.

Michael Sloth orienterede om status på etablering af Vejle Brandvæsen. Siden beslutningen er der ansat en beredskabsdirektør, og der har været fokus på medarbejderne. Processen er lykkedes bl.a. på grund af et højt kommunikationsniveau. Medarbejdernes ønsker til hvorvidt de ville med over i det nye Vejle Brandvæsen, er stort set blevet opfyldt. Der er afsat midler til nyt materiel, og nyt logo for Vejle Brandvæsen er netop besluttet. Dialogen med medarbejderne fortsætter ud fra, at Vejle Brandvæsen fremadrettet skal lave meget andet end slukke ildebrande - 112 opgaverne. Brandvæsenet skal derudover være tæt på borgeren, erhvervslivet, kommunen og klimaet, og drive indtægtsdækket virksomhed, fx via uddannelse i førstehjælp.

Der er en opmærksomhed på, at Vejle Brandvæsen skal have plads i FagMED, ligesom der skal etableres et LokalMED for Vejle Brandvæsen.

Thrine Nørgaard orienterede om:

Status på ny tilstedeværelse og hjemmearbejde

Nogle af de ansatte, som arbejdede hjemme under coronakrisen, har et ønske om fortsat at kunne arbejde hjemmefra i et vist omfang, for bl.a. at få bedre balance mellem arbejds- og familieliv, ligesom det giver ro til at løse opgaverne. Koncern HR har haft positive og konstruktive indledende drøftelser med HK, socialrådgiverne, DJØF og magistrene. Koncern HR laver et oplæg til hjemmearbejde, som baserer sig på frivillighed, at det ikke er en ret, men en mulighed, og at Arbejds miljølovgivningen overholdes. Oplægget drøftes og godkendes af de fire faglige organisationer. Efterfølgende får de øvrige faglige organisationer mulighed for at tilslutte sig aftalen.

Alle arbejdspladser opfordres til at drøfte delpolitik om ny tilstedeværelse for at opnå størst mulig fleksibilitet for arbejdspladsen og for den enkelte medarbejder, ikke kun i relation til hjemmearbejde, men også i relation til arbejdstidsplanlægning generelt.

Status på Whistleblowerordningen

De retningslinjer, som HovedMED tidligere er blevet enige om, skal drøftes i Økonomiudvalget 27/9 2021 og endelig godkendes i Byrådet. Ordningen omfatter ikke borgere, da de skal benytte sig af de normale klageadgange.

Tilbud om influenzavaccination til alle ansatte

Direktionen har besluttet, at alle ansatte, som ikke er omfattet af regionernes tilbud, tilbydes en gratis influenzavaccine i efteråret 2021. Teknik & Miljø og Sundhed er ikke omfattet, da de allerede har et tilbud til deres ansatte.

Der lægges op til, at vaccinationen foregår i fritiden, og man som ansat kan få refunderet udgiften på sin arbejdsplads. Der sendes en brev ud til alle ansatte via eBoks, som beskriver tilbuddet nærmere.

#### Vanvidskørsel i kommunebiler

Hvis en ansat kører vanvidskørsel i en tjenestebil, og bilen bliver konfiskeret af politiet, så er det føreren af bilen, der som udgangspunkt som hæfter for værdien af bilen. Derudover kan det have ansættelsesretlige konsekvenser. Der skal information ud om dette, præcist hvordan er ikke afklaret endnu.

#### Tværgående forhåndsaftale

Der er indgået en ny Tværgående forhåndsaftale med de faglige organisationer om honorering og erstatningsfridag for ansatte, der løser opgaver i forbindelse med valg og folkeafstemninger.

#### Procedureaftale

Der er ligeledes indgået en ny Procedureaftale for lønforhandlinger - OK21 med de faglige organisationer, dog står 3F og Dansk Metal uden for aftalen.

Derefter blev orienteringerne taget til efterretning.

## **Punkt 36: Orientering om budgetlægningen 2022-2025**

00.30.00-S00-6-21

### **Resume**

Budgetforslag 2022-2025 behandles af Byrådet 1. gang 8/9 2021 og 2. gang 6/10 2021. Oplæg til budget i balance blev præsenteret for Byrådet på et temamøde 30/8 2021 og for HovedMED 1/9 2021.

### **Sagsfremstilling**

Sarah Gaarde vil på mødet give en status vedr. budgetlægningen 2022-2025.

### **Kommaldirektøren indstiller,**

at orienteringen tages til efterretning.

### **Beslutning**

Sarah Gaarde orienterede om status på budgetlægningen. Der blev indgået budgetforlig 13/9 og HovedMED blev orienteret om indholdet 14/9. Næste step er 2. behandlingen, som er 6/10 2021.

Thrine Nørgaard supplerede med, at Økonomiudvalget har besluttet at bruge overskydende AUB-midler på 3.6 mio. kr. til de rekrutteringsudfordringer, som kommunen står overfor. Halvdelen er øremærket SOSU, sygeplejersker og socialpædagoger i tæt dialog med Velfærd og Børn & Unge. De resterende midlerskal bruges på kommunen som helhed.

# Punkt 37: Drøftelse af indsatsen ”Grøn madpolitik”

81.38.04-A00-1-21

## Resume

Der lægges op til en drøftelse af, hvorledes der kan laves en grønnere og sundere madprofil til kantinemad og mødeforplejning jvf. Økonomiudvalgets klimahandlingsplan.

## Sagsfremstilling

I Økonomiudvalgets klimahandlingsplan er der under indsatsområdet HR, ledelse og medarbejdere angivet "Grøn madpolitik". Det fremgår af klimahandlingsplanen, at der i samarbejde med Rådhuservice og HovedMED skal drøftes, hvordan der kan laves en grønnere og sundere madprofil til kantinemad og mødeforplejning for på denne måde at medvirke til nedbringelse af CO<sub>2</sub>-udledning.

Rådhuservice vil, med deltagelse af områdechef Jørgen Chris Madsen og afdelingsleder Karen Hvid Vestergaard, give et indblik i udgangspunktet for kantineområdets videre arbejde og fokus på udvikling og omstilling som afsæt for drøftelsen i HovedMED.

Klima og resiliensvurdering

Understøtter udmøntning af Økonomiudvalgets handlingsplan.

## Kommunaldirektøren indstiller,

at sagen drøftes.

## Beslutning

Jørgen Chris Madsen redegjorde for sagen og kom ind

1. Rammer og mål fra Klimaplanen og Økonomiudvalgets klimahandlingsplan.
2. Hvor står Rådhuservice i dag?
3. Hvad kigger Rådhuservice ind i?

Derefter var der en livlig debat på mødet ud fra følgende spørgsmål:

- Er målet reduktion af kød eller er det CO<sub>2</sub> reduktion?
- Er fokus på bæredygtig kost eller klimavenlig kost?
- Hvor meget vægter den sunde kost i forhold til den grønne kost?
- Hvordan navigeres mellem mange holdninger, synsninger og forskellige dagsordner?
- Hvor stort et fokus skal der rettes mod et udbud, som kunderne ønsker?
- Kundernes forskellige behov ift. "hovedmåltid"
- Hvad er snittet mellem økologiske varer og lokale varer?

Kompleksiteten er stor, holdningerne er mange, det fordrer øget indsigt og samarbejde for den videre omstilling. Det skal der derfor kigges ind i 2021/2022:

- Hvordan bidrager/udvikles kantinen bedst
  - Afdække evt. muligt samarbejde med Food Innovation House m.fl.
  - Kompetenceudvikling og inspiration
  - Øget brug af data
  - Øget fokus på madspild
  - Øget fokus på kommunikation
  - Balance mellem klima, sundhed og økonomi.
- Genbesøge kommissoriet for kantineudvalget i samarbejde med HovedMED.
- Udarbejdelse af principper for området i samarbejde med HovedMED.
- Løbende justeringer, bl.a. ved inddragelse af nyt kantineudvalg.

Jørgen Chris Madsens slides er vedhæftet.

HovedMED ser frem til at blive en del af drøftelserne om det kommende arbejde med en grøn madpolitik for kantinerne.

## **Bilag**

210922\_Grøn madpolitik - Oplæg til HovedMED

## Punkt 38: Orientering fra styregruppen projekt "Faglig stolthed"

81.38.04-A00-1-21

### Resume

På grund af situationen med corona besluttede HovedMED 26/2 2021, at de gerne ville understøtte og evt. medfinansiere konkrete tiltag, via "Faglig stolthedspuljen", som fagområderne ønsker at igangsætte i processen tilbage til en ny normal hverdag. Styregruppen for projekt "Faglig stolthed" har drøftet tilbagemeldingerne, og der orienteres om beslutningen på mødet.

### Sagsfremstilling

Alle FagMED, LokalMED Velfærdsstaben, LokalMED Myndighed og Kommunaldirektørens stabe, blev med udgangspunkt i kerneopgaven bedt om at drøfte:

1. Hvad tænker I, at I på jeres fagområde vil have fokus på, når restriktionerne lempes yderligere, og vi kan vende tilbage til en mere normal ny hverdag igen?
2. Hvad vil I på jeres fagområde være opmærksomme på både på kort og lang sigt? Hvilke konkrete initiativer kan være med til at understøtte dette?

Deadline var i første omgang 17/5 2021, men efter ønske fra flere FagMED blev den udskudt til 1/7 2021.

Styregruppen for projekt "Faglig stolthed" drøftede tilbagemeldingerne på deres møde 17/8 2021. Der er nogle temaer, der går igen i stort set alle svarene:

1. Hjemmearbejde – dette emne arbejdes der særskilt med under delpolitikken "Ny tilstedeværelse". Der kommer yderligere information, når det er afklaret med bl.a. de faglige organisationer, i hvilket omfang og under hvilke vilkår hjemmearbejde fremadrettet kan foregå.
2. Virtuelle møder skal fastholdes. Det arbejdes der med lokalt.
3. Hygiejnstandarder ønskes på et højere niveau end før krisen. Den opgave er i Hygiejneorganisationen under Sundhed.
4. Frygt for opgavepres. Det er en ledelsesopgave at have denne opmærksomhed.
5. Behov for sociale arrangementer. Se nedenfor.

#### Ad sociale arrangementer

I 2020 fik alle arbejdspladser, hvad der svarer til 100 kr. pr. ansat til sociale arrangementer. Det kostede ca. 1 mio. kr., hvoraf Økonomiudvalget bevilgede halvdelen, den sidste halvdel finansierede "Faglig stolthedspuljen".

Efter drøftelsen var der enighed om, at styregruppen for projekt "Faglig stolthed" i 2021 vil tilbyde FagMED, at de kan få op til 50.000 kr. til at lave et fagligt eller socialt arrangement. De områder, der ikke har et FagMED, (Staben i Velfærd, Myndighedsafdelingen samt Kommunaldirektørens stabe) kan få op til 25.000 kr.

### Kommunaldirektøren indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

### Beslutning

Thrine Nørgaard redegjorde kort om indholdet i sagen. Rikke Vagn-Hansen supplerede med, at projekt "Faglig stolthed" i 2022 endnu en gang har fået bevilget 1 mio. kr. til at understøtte arbejdet med den faglige stolthed. Pt. er det besluttet, at der arrangeres en sommerfest for alle ansatte, ligesom vi vil deltage i Frøs-stafetten igen. Ideer til nye arrangementer / aktiviteter blev drøftet. Der var forslag om "For-di du er ansat" arrangementer fx på museet i Brejning, besøg på den nye Politiskole, "Slotte for idioter" når den er færdig, og gentagelse af nogle af gå turene fra sundhedsevenen for nogle år siden.

Der var en bemærkning om beløbets størrelse til FagMED contra antallet af ansatte på de enkelte fagområder.

Derefter blev orienteringen taget til efterretning.

## **Punkt 39: Godkendelse af ændringer i MEDstrukturen**

81.38.04-A00-1-21

### **Resume**

Der er forslag til to ændringer i MEDstrukturen. Den ene er fra daginstitutionen Tirsbækgård, som ønsker at ændre fra MEDpersonalemøder til LokalMED. Den anden ændring er Center Døgn, som pr. 1/11 2021 får ny struktur med to separate Centre med hver deres leder. Det betyder, at MEDstrukturen skal tilpasses den nye ledelsesstruktur.

HovedMED drøfter og godkender de to forslag til ændringer i MEDstrukturen.

### **Sagsfremstilling**

Daginstitutionen Tirsbækgård hører under FagMED Dagtilbud. De ønskede i den første periode efter åbningen at afholde MEDpersonalemøder, hvilket blev godkendt på HovedMED 17/6 2021. Tirsbækgård ønsker at ændre pr. 1/10 2021, så de fremadrettet har LokalMED med 1 leder, 2 medarbejderrepræsentanter og 1 arbejdsmiljørepræsentant.

HovedMED bedes godkende Tirsbækgårds ønske om ændring fra MEDpersonalemøder til LokalMED.

Center Døgn hører under FagMED Voksen Drift. De har lavet en organisationsændring, som træder i kraft pr. 1/11 2021, hvor de går fra et samlet Center Døgn til en opdeling af Center Døgn i to centre, Sukkertoppen og Tinghøj med hver deres leder. Det betyder, at MEDstrukturen skal tilpasses den nye ledelsesstruktur. Forslag til sammensætning på Sukkertoppen er 2 ledere, 4 medarbejderrepræsentanter og 1 arbejdsmiljørepræsentant og på Tinghøj 2 ledere, 4 medarbejderrepræsentanter og 2 arbejdsmiljørepræsentanter.

HovedMED bedes drøfte og godkende Center Døgns forslag til ændring fra et samlet LokalMED til 2 separate LokalMED for henholdsvis Sukkertoppen og Tinghøj.

Størrelsen på de 3 LokalMED følger fordelingsnøglen, som fremgår af vedhæftede bilag 1 til MEDaftalen. Den aktuelle oversigt over MEDstrukturen er på Intra under MED og Arbejdsmiljø.

### **Kommunaldirektøren indstiller,**

at ændringen fra MEDpersonalemøder til LokalMED pr. 1/10 2021 på Tirsbækgård med sammensætningen 1L / 2M / 1AMR godkendes af HovedMED.

at ændringen fra et samlet LokalMED for Center Døgn ændres pr. 1/11 2021 til et LokalMED for Sukkertoppen med sammensætningen 2L / 4M og 1 AMR og et LokalMED for Tinghøj med sammensætningen 2L / 4M / 2 AMR godkendes af HovedMED.

### **Beslutning**

Indstillingerne godkendt.

### **Bilag**

MEDoversigt august 2021 - bilag 1

# Punkt 40: Strategisk drøftelse med udgangspunkt i HR Redegørelse 2021

81.38.04-A00-1-21

## Resume

Den årlige HR Redegørelse viser en stabil udvikling på HR-området på koncern niveau. Sygefraværet uden COVID19 fravær er faldet med 0,5 i 2020. Trivselsmålingen og opfølgningen på krænkende handlinger udgør også en del af HR Redegørelsen. Trykt udgave af HR Redegørelsen udleveres på mødet.

## Sagsfremstilling

Årets HR Redegørelse har fokus på den nye tid efter corona og lægger op til, at der i FagMED og også gerne i LokalMED tages nogle drøftelser omkring læring under corona, men også fleksibel arbejdstids- og arbejdsstedstilrettelæggelse, herunder mulighederne for at arbejde hjemmefra.

I forlængelse af drøftelsen mellem Økonomiudvalget og HovedMED 16/6 2021 om løndannelse, er der i årets HR Redegørelse lavet en mindre lønanalyse i forhold til vores gældende lønpolitik fra 2008.

Resultatet af Trivselsmålingen og opfølgningen på de krænkende handlinger indgår i HR Redegørelsen. De steder, hvor der i dag foregår krænkende handlinger mellem medarbejdere eller mellem medarbejdere og ledere, skal der arbejdes med dette, så man får en sund og bæredygtig kultur. På arbejdsmiljøområdet arbejdes der med at forebygge især vold og trusler fra borgere, og også give arbejdspladserne nogle værktøjer, så de selv kan håndtere en situation i forhold til den første krisehåndtering. Trivselsmålingen viser, at antallet af ansatte, der inden for de seneste 12 måneder har oplevet vold og trusler, er faldet fra 21 % i 2018 til 16% i 2021. Det skyldes ikke kun hjemsendelse. Fx er antallet faldet fra 46% i 2018 til 35 % i 2021 i Handicapområdet.

Fortolkning af data på HR-området for 2020 skal ske med en vis varsomhed, da corona på mange måder forandrede vores hverdag, og det smitter også af på data.

HR Redegørelsen blev drøftet i Økonomiudvalget 30/8 2021.

## Sagens videre forløb

Drøftes i Byrådet 15/9 2021.

## Kommunaldirektøren indstiller,

at HR Redegørelsen drøftes.

## Beslutning

Thrine Nørgaard gennemgik udvalgte temaer fra HR Redegørelsen. Forbehold for alle data i HR Redegørelsen på grund af corona, specielt sygefraværdata.

Thrine Nørgaard orienterede om, at Koncern HR arbejder med at lave måltal på personaleomsætningen a'la måltallene for sygefravær. Dette var der opbakning til på mødet.

Medarbejdersiden spurgte ind til, om det er registreret, hvem der er vaccineret.

Thrine Nørgaard svarede, at det må vi, som arbejdsgiver, ikke spørge de ansatte om, med mindre det er i forbindelse med hjemsendelse ved et coronaudbrud på en arbejdsplads.

Derefter drøftede HovedMED HR Redegørelsen ud fra flg. 4 spørgsmål:

1. Hvordan får vi skabt debat lokalt om mere fleksibilitet, jf. delpolitik om ny tilstedeværelse?
2. Hvordan får vi en højere beskæftigelsesgrad?
3. Hvordan fastholder vi i højere grad ansatte?
4. Hvordan gør vi os mere attraktive i rekrutteringsøjemed?

Her er et udpluk fra drøftelsen

Spørgsmålet om højere beskæftigelsesgrad drøfter HovedMED på et af de kommende møder, da vi afventer da vi afventer resultaterne af pilotprojekter i OK 18. Dog kan man allerede nu starte med at hæve timetallet for deltidsstillinger ved

stillingsledighed. Udgangspunktet bør være opslag af fuldtidsstillinger. Man kan også tilbyde deltidsansatte trinvist at gå op i tid, fx en time ad gangen. Der faldt også bemærkninger om, at det ofte er kulturelt bestemt, at man arbejder på deltid.

Medarbejdersiden spurgte ind til, om man ved, hvorfor medarbejdere rejser fra Vejle Kommune?

Thrine Nørgaard svarede, at der ikke bliver lavet systematiske exitsamtaler. Den viden kunne være gavnlige i forbindelse med fastholdelse og rekruttering fremadrettet.

På døgninstitutionerne er der mange aften/nattevagter, her kunne individuelle aftaler afprøves.

På døgninstitutionerne er det opfattelsen, at medarbejderne rejser til omegnskommunerne og til vikarbureauerne.

Vejle Kommune skal være kendt som den meste fleksible kommune.

Lokale drøftelser om fleksibilitet kan være svært, når den sociale kapital ikke er ret høj.

Spændende og attraktive arbejdspladser har brug for stolte medarbejdere til at brande Vejle Kommune. Det er vigtigt med gode fortællinger om Vejle Kommune som arbejdsplads, og at der er mulighed for at lave individuelle arbejdstidsaftaler og fryns for de ansatte.

Rekruttering til bl.a. velfærdsområdet starter i folkeskolen og på uddannelsesinstitutionerne.

Man kunne understøtte mulighederne fra ufaglært til faglært.

Overenskomsten for sygeplejersker giver "skæv konkurrence", da sygeplejersker på sygehuse må have 12 timers vagter. Denne mulighed har man ikke i en kommune, da Dansk Sygeplejeråd ikke vil indgå en lokalaftale på området.

Nyansatte får tilbudt højere løn for samme arbejde, end ansatte der har været ansat i flere år, det opleves som dybt uretfærdigt.

Selvom vi er de bedste på alle fire spørgsmål, så løser det ikke rekrutteringsudfordringerne, da der ikke er nok arbejdskraft - antal nyuddannede contra dem, der forlader arbejdsmarkedet.

Drøftelserne blev afsluttet med, at det også er vigtigt at have fokus på den måde, som vi samarbejder på i MEDsystemet, med tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter.

## **Bilag**

HR Redegørelse 2021

HR Redegørelsen 2021 - HovedMED 22.9.21

## **Punkt 41: Drøftelse af rengøring**

81.38.04-A00-1-21

### **Resume**

I forlængelse af drøftelsen med Økonomiudvalget om rengøringsstandarden efter sidste udbudsrunde samt det forestående udbud af kommunens rengøring samt vinduespolering i 2022, ønsker medarbejdersiden en generel drøftelse af udbud af rengøring.

### **Kommunaldirektøren indstiller,**

at sagen drøftes.

### **Beslutning**

Michael Sloth redegjorde for rengøringsudbuddet med Renell. Det har været en meget problematisk start af flere grunde, bl.a. har det været svært at rekruttere personale, hvilket har betydet, at firmaet har sendt noget af deres personale fra Sjælland til Vejle.

Teknik & Miljø har taget hånd om alle henvendelser vedr. rengøringen, ligesom rengøringen er evalueret på en skala fra 1-6. Resultatet af evalueringen er i gennemsnit 3,65, hvilket ikke er tilfredsstillende. Rengøringscontrollerne har lavet den samme evaluering, og deres resultat var på 4,39, altså højere end den rengøringsstandard, som arbejdspladserne oplever. Evalueringen gentages efter 4-6 uger for at følge oplevelsen og niveauet af rengøringen tæt.

En enkelt arbejdsplads' manglende rengøring har udløst en bod. Næste greb, hvis rengøringsniveauet ikke bliver bedre, er at idømme firmaet endnu en bod.

Erfaringerne fra tidligere rengøringsudbud viser, at der ofte er opstartsproblemer, når man skifter rengøringsselskab. Det oplevede man også i 2012 og 2015, hvor der var lignende problemer. Vi arbejder på højtryk for at få samarbejdet til at fungere med Renell, bl.a. ved at holde ugentlige statusmøder.

Medarbejdersiden spurgte ind til, om vi ved noget om arbejdsvilkårene for de ansatte?

Michael Sloth svarede, at rengøringscontrollerne sikkert ved noget, men at det ikke er deres opgave at kontrollere arbejdsmiljøet, men udelukkende niveauet af rengøringen. Spørgsmålet tages med til de videre drøftelser med firmaet.

Claus Svold bemærkede, at han har været med fra starten, hvor vi begyndte at udlicitere rengøringen, og han genkender diskussionerne fra tidligere. Det er en politisk beslutning, at man har udbud på rengøringen, og at der er fordele og ulemper ved en udlicitering.

Michael Sloth orienterede dernæst kort om det forestående udbud af rengøring og vinduespolering, som omfatter 130 institutioner. Økonomiudvalget har sagt ja til samme fordeling af tildelingskriterierne, som ved sidste udbud.

Det skal undersøges nærmere, om vi kan nedbryde udbuddet i mindre portioner, og om kontrakterne kan indføres løbende i stedet for på en gang. Det vurderes også hvad indlicitering vil koste - så egne arbejdspladser kan byde på opgaven.

HovedMED tog orienteringen til efterretning og er glade for den tætte opfølgning.

# Punkt 42: Udpegning af tre arbejdsmiljørepræsentanter til Hygiejnegruppen

81.38.04-A00-1-21

## Resume

I forbindelse med budgetforliget 2021-2024 blev direktionen bl.a. stillet opgaven at formulere en hygiejnestrategi. Opgaven er forankret i Kultur & Sundhed, men hygiejne er et fælles ansvarsområde, som forgrener sig ud i alle forvaltninger, hvor der etableres en tværgående hygiejnegruppe som fælles rum for sparring, videndeling og koordinering. Direktionen har godkendt rammerne for det videre arbejde med strategien og organiseringen heraf. HovedMED bedes udpege tre arbejdsmiljørepræsentanter til at indgå i arbejdet. En fra Velfærd, en fra Børn & Unge og en fra Kultur & Sundhed. Arbejdsmiljørepræsentanterne behøver ikke sidde i HovedMED.

## Sagsfremstilling

Mangelfuld hygiejne er en af hovedårsagerne til udbredelsen af infektioner. COVID-19 har vist alvoren af smittespredning og de alvorlige konsekvenser, som mangelfuld hygiejne kan have for det enkelte individ og for samfundet som helhed. Derfor udarbejdes en fælles hygiejnestrategi for Vejle Kommune.

### Hygiejnestrategien

Ved hygiejne forstås metoder, rutiner og designs til at opnå og opretholde renhed og sundhed ved at hindre smittespredning med fx bakterier og virus og ved at fjerne snavs og uønsket forurening. Derfor er hygiejne et emne, der er relevant på tværs af hele kommunen hvad enten der arbejdes med børn, ældre, nybyggeri eller udsatte borgere. Med en hygiejnestrategi er ønsket at sikre en fælles tilgang til arbejdet med hygiejne på tværs af forvaltninger, faggrupper og afdelinger.

Strategien bygges op omkring en række mål og indsatsområder, som skal hjælpe til, at alle forvaltninger arbejder med en fælles opgave og mod fælles mål - både når vi arbejder sammen, men også når vi arbejder hver for sig.

### Mål med strategien

- Fælles metoder i arbejdet med hygiejne.
- Koordineret indsats i arbejdet med hygiejne.
- Forebyggelse af sygdom blandt borgere og medarbejdere.
- Lavere sygefravær.
- Stærkt beredskab ved smitteudbrud.

### Indsatsområder

- Infektionshygiejniske - retningslinjer.
- Smitteberedskab ved resistente bakterier og nye vira.
- Gode fysiske rammer i kommunale institutioner og arbejdspladser. Herunder koordineret sammenhæng til ny ejendomsstrategi, fx

principper om automatiske døre, vandhaner mm.

- Kompetenceudvikling af medarbejdere.
- Samarbejde mellem kommune, region og borgere om god hygiejne.
- Vores fælles strategi - formidling af politikken i kommunen.

For Hygiejnegruppen gælder bl.a.:

- Gruppen sparer og videndeler om hygiejnestrategiens mål og indsatsområder.
- Gruppen deler viden og erfaringer om hygiejne på tværs af forvaltninger.
- Der sikres koordinering til og sammenhæng mellem hygiejnestrategien og andre strategier og politikker i alle forvaltninger, hvor det er relevant, fx den nye ejendomsstrategi.

- Gruppen skal orientere sig i regionale tilbud om fx infektionshygiejnisk rådgivning.
- Gruppen orienterer direktionen, men spiller ikke en koordinerende og udførende rolle.

#### Sammensætning af gruppen

Derfor foreslås det, at gruppen konstitueres på ny med udpegning af repræsentanter fra alle forvaltninger samt arbejdsmiljørepræsentanter fra relevante forvaltninger. Hver enkelt forvaltning udpeger repræsentant til styregruppen og eventuelt efterfølgende repræsentanter til arbejdsgruppen. HovedMED bedes udpege tre arbejdsmiljørepræsentanter til at indgå i arbejdet. En fra Velfærd, en fra Børn & Unge og en fra Kultur & Sundhed. Arbejdsmiljørepræsentanterne behøver ikke sidde i HovedMED.

Når gruppen er konstitueret foreslås det, at gruppen udarbejder et nyt kommissorium og årshjul, og at der tages stilling til hvordan og hvornår gruppen skal orientere direktionen.

### **Kommunaldirektøren indstiller,**

at HovedMED udpeger tre arbejdsmiljørepræsentanter til Hygiejnegruppen.

### **Beslutning**

Medarbejdersiden finder tre arbejdsmiljørepræsentanter til gruppen. Marianne Baagø finder en fra Børn- & Unge, Anne-Dorthe Tuemose en fra Velfærd og Anita Terp en fra Kultur & Sundhed. Navnene sendes til sekretæren for HovedMED.

## **Punkt 43: Drøftelse af punkter til kommende møder i HovedMED**

81.38.04-A00-1-21

### **Resume**

Punkter til drøftelse fremadrettet:

- Livsfasepolitik herunder Seniorpolitik - arbejdsgruppens forslag forventes præsenteret medio 2022.
- Røgpolitik skal evalueres og drøftes i HovedMED inden drøftelse i Byrådet - mødet 30/11 2021.
- Trivselsmåling - drøftelse af oplæg om "Retfærdighed og arbejdspress" - udsat til mødet 30/11 2021.
- Generel drøftelse af højere arbejdstid ved stillingsledighed - afventer OK '21 - besluttet på DFM 16/11 2020.
- Grøn omstilling (besluttet på DFM 3/9 2020).

### **Kommunaldirektøren indstiller,**

at punkterne drøftes.

### **Beslutning**

Punkterne blev gennemgået.

## **Punkt 44: Eventuelt**

81.38.04-A00-1-21

**Kommunaldirektøren indstiller,**

at

**Beslutning**

Intet.

**Bilag**

HovedMED pr. 01.08.2021

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

Fraværsrapport udgangen af august

Fravær HovedMED udgangen af august