

REFERAT HovedMED d. 08-12-2017

Mødedato Fredag d. 08. december 2017 kl. 09:00

Mødested Skolegade 1, mødelokale 5

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden.....	3
Godkendelse af referat fra mødet 13/9 2017.....	4
Orientering fra formand, næstformand, arbejdsmiljøleder og direktører.....	5
Orientering om budgetanalyser vedtaget i budget 2018.....	6
Orientering om implementering af system for evaluering af praktikophold på de sundhedsfaglige uc	8
Orientering om sundhed på arbejdspladsen.....	10
Orientering om status på trivselsmåling 2018 - herunder afrapportering og opfølgning.....	11
Drøftelse af øget TRIO-samarbejde.....	13
Drøftelse af forslag til temaer i projekt "Faglig stolthed".....	15
Drøftelse af HovedMEDs Årshjul for 2019.....	16
Drøftelse af punkter til kommende møder i HovedMED.....	17
Eventuelt.....	18

Punkt 39: Godkendelse af dagsorden

81.38.04-A00-2-16

Kommunaldirektøren indstiller,

at dagsordenen godkendes.

Beslutning

Godkendt.

Punkt 40: Godkendelse af referat fra mødet 13/9 2017

81.38.04-A00-2-16

Kommunaldirektøren indstiller,

at referatet godkendes.

Beslutning

Godkendt.

Punkt 41: Orientering fra formand, næstformand, arbejdsmiljøleder og direktører

81.38.04-A00-2-16

Resume

Niels Ågesen orienterer om introduktionsforløbet for det nye byråd.

Thrine Nørgaard orienterer om rabataftaler.

Jens Boye Ravn orienterer om evaluering af arbejdsmiljøkonferencen 2017.

Rikke Vagn-Hansen orienterer om de vigtigste pointer fra MEDkonferencen 30/8 2017 for medarbejderrepræsentanter i HovedMED.

Rikke Vagn-Hansen orienterer om ansættelse af MEDunderviser.

Kommunaldirektøren indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Referat

Niels Ågesen orienterede om valget og konstitueringen af det nye byråd og fagudvalgene. En af de første opgaver det nye byråd vil tage hul på, vil være en ny visionsproces med afsæt i de gode erfaringer med den nuværende vision "Vejle med Vilje".

Thrine Nørgaard orienterede om, at der lægges op til at nedlægge rabataftalerne for kommunens ansatte, da der ikke er nogen personaleforening, der ønsker at overtage administrationen af ordningen. Kommunen er forpligtiget til at behandle alle lige, og kan derfor ikke stå for administration af rabatordninger.

Medarbejdersiden understregede, at de gerne ser ordningen fortsætte, og at man er ærgerlige over, at det på trods af opfordringer, hidtil ikke har været muligt at finde en personaleforening, der ønsker at stå for rabataftalerne.

Enighed om at lave en "sidste" nyhed på Intranettet om, at ordningen udgår, hvis det ikke lykkes at finde en personaleforening til at stå for administrationen af rabataftalerne.

Jens Boye Ravn orienterede om afviklingen af den årlige Arbejdsmiljøkonference med fokus på temaerne "god dialogkultur" og den kommende Trivselsmåling. HovedMED roste arbejdsmiljødagen som var "udsolgt".

Arbejdsmiljøkonference 2018 er kalendersat til 20. november. Temaer for dagen udvikles i samarbejde med arbejdsmiljørepræsentanterne i HovedMED.

Rikke Vagn-Hansen orienterede om, at TR-dag 2018 er kalendersat til 21 marts. Temaer bliver dialogkultur og ytringsfrihed.

Rikke Vagn-Hansen orienterede om, at 10 medlemmer deltog på årets MEDkonference, hvor Roger Buch bl.a. talte om tendenser i udvikling af ledelse & styring, såvel som samarbejdet i MED.

Rikke Vagn-Hansen og Thrine Nørgaard orienterede om, at der nu er fundet 2 MEDundervisere i form af Maria Dorthea Hansen, der til dagligt arbejder som fysioterapeut i Område Øst i Senior og Jens Boye Ravn, der er koordinerende arbejdsmiljøleder og allerede underviser på arbejdsmiljøuddannelsen. HovedMED byder dem velkommen.

Orienteringen blev taget til efterretning.

Punkt 42: Orientering om budgetanalyser vedtaget i budget 2018

00.30.00-S00-9-17

Resume

I forbindelse med budgetforliget for 2018 vedtog forligspartierne, at der skal gennemføres en række budgetanalyser. Der gives her en orientering om, hvilke analyser som skal gennemføres, samt den overordnede tidsplan for gennemførelsen.

Sagsfremstilling

Sammen med vedtagelsen af budgetforliget for 2018-21 blev det besluttet, at der skal gennemføres 10 specifikke budgetanalyser. Formålet er at tilvejebringe et økonomisk råderum, som kan bruges til delvist at imødegå nedgangen i kommunens statstilskud som følge af regeringens Moderniserings- og effektiviseringsprogram.

Emner til analyse:

Facility Management

Det skal undersøges, om der er mulighed for effektivisering gennem blandt andet mere samarbejde og fælles løsninger på facility management området på tværs af kommunen, samt om kommunens bygningsmasse kan optimeres.

Administrative forenklinger

Der skal ses på muligheden for at optimere arbejdsgange, hvor en medarbejder skal gøre brug af forskellige systemer for at løse bestemte opgaver.

Indkøb

Det skal undersøges, om kommunen kan opnå besparelser gennem bedre indkøbsprocedurer og øget digitalisering.

Momsprocedurer

Der vil blive sat fokus på at få momsprocedurer implementeret på tværs af kommunen, så kommunen får hjemtaget korrekt moms.

Tilskud og udligning

Der skal analyseres en række variable, som har indvirkning på kommunens tilskud og udligning for at sikre, at kommunen får de korrekte beløb af staten i tilskud og udligning.

Telefonsystem

Det skal undersøges, om kommunens nuværende telefonsystem kan optimeres, blandt andet anvendelse af fastnettelefoner versus mobiltelefoner.

Gennemgang af kommunens IT-plattform

Der skal laves en gennemgang af kommunens IT-systemer for at undersøge, om der er systemer, som kan opsiges, fordi de ikke anvendes, eller fordi alternative systemer kan bruges i stedet.

Statsrefusion

Området for statsrefusion analyseres, således at procedurer og standarder optimeres med henblik på at undgå fejl, som kan føre til forkert/manglende hjemtagelse af statsrefusion.

Monopolbrud

Det skal analyseres, hvorvidt Kombits monopolbrud på KMD's systemer kan generere yderligere sidegevinster for kommunen, ud over det allerede udmeldte fra Kombit.

Talegenkendelse

Talegenkendelsesteknologi, dvs. en maskine der noterer hvad medarbejderen siger, har de seneste år gennemgået en betydelig udvikling. Det vil blive undersøgt, hvilke muligheder denne teknologi giver for at spare tid på skriftlig dokumentation.

Inddragelse og høring af HovedMED

Før fremlæggelse af de færdige analyser for Økonomiudvalget, vil konklusionerne blive fremsendt til høring i HovedMED, og hvis relevant andre MED organer. Høringssvar herfra vil blive medsendt i fremlæggelsen for Økonomiudvalget.

Såfremt HovedMED udtrykker særlig interesse i arbejdet med en eller flere af ovenstående analyser, vil der kunne arrangeres yderligere, løbende rapportering til og dialog med udvalget vedrørende den eller de pågældende analyser.

Tidsplan

Arbejdet med budgetanalyserne er påbegyndt i november 2017 og forventes at forløbe frem til april 2018. Der vil blive lavet en slutrapportering af analysernes resultat til HovedMED og Økonomiudvalget i maj 2018, således at resultatet kan blive indarbejdet i budgetlægningen for 2019 og frem.

Ansvarlige

Budget- og finansafdelingen har det overordnede ansvar for udarbejdelsen og afrapporteringen vedrørende analyserne. I selve analysearbejdet vil relevante personer fra den øvrige del af organisationen med viden om emnerne blive inddraget.

Økonomi

Den effektiviseringsgevinst analyserne måtte generere vil indgå i budgetlægningen for 2019 og frem, og vil blive anvendt til at imødegå konsekvenserne af Moderniserings- og effektiviseringsprogrammet.

Kommunaldirektøren indstiller,

at HovedMED tager orienteringen om opstart af budgetanalyserne til efterretning.

at HovedMED drøfter, hvorvidt de måtte ønske yderligere inddragelse i udvalgte analyser.

Beslutning

Peter Karm gennemgik budget 2018, herunder de vedtagne budgetanalyser.

Medarbejdersiden ønsker at blive involveret, der hvor analyserne kan føre til personalemæssige konsekvenser.

Det blev aftalt på mødet, at medarbejdersiden efterfølgende peger på de analyseområder, hvor de ønsker at blive involveret. Der gives besked til Peter Karm.

Orienteringen taget til efterretning.

Punkt 43: Orientering om implementering af system for evaluering af praktikophold på de sundhedsfaglige uddannelser

81.07.00-P20-3-17

Resume

Som en del af KKR-Syddanmark har Vejle Kommune og 21 andre kommuner forpligtet sig til, at elever og studerende pr. 1/9 evaluerer praktikophold via et fælles web-baseret IT-system Results. Aftalen gælder elever og studerende på de sundhedsfaglige uddannelser, hvor der er indgået samarbejdsaftaler med skolerne.

Udover nye arbejdsgange ift. evalueringspraksis, giver systemet samtidig Vejle Kommune en mulighed for at få ensartet overordnet kvantitative data vedrørende praktikker på tværs af et konkret uddannelsesspeciale eller generelt på flere uddannelsesområder. Data, der med fordel kan bruges til årlige drøftelser, indsatser, HR-redegørelse, handlingsplaner eller andet.

Koncern HR ønsker i denne sag at orientere HovedMED om projektets tilrettelæggelse.

Sagen blev taget til efterretning på Direktionsmødet 26/10 2017.

Sagsfremstilling

Baggrund for tilslutning til systemet kan ses i KL's baggrundspapir bilag 1.

Pr. 1/9 2017 er Vejle Kommune en del af et velfærdspartnerskab mellem skoler, Region Syddanmark og KKR Sydjylland. Formålet med samarbejdet er en fremtidig implementering og drift af et fælles web-evalueringsystem målrettet elever og praktikanter fra de sundhedsfaglige uddannelser (SSA, SSH, Sygeplejersker, Ergoterapeut, Fysioterapeut og Ernæring & Sundhed). Systemet er pilottestet og pt. i drift i Region Syddanmark og de tilknyttede skoler. Odense Kommune er test- og ankerkommune for projektet. Beslutning om tilslutning til projektet skete i kredsen af Kommunaldirektører 28/10 2016 og i KKR Syddanmark 18/11 2016. Den 16/8 2017 blev udviklingsarbejdet igangsat i kommunerne.

Opgaven er forankret i Koncern HR. Der er nedsat en foreløbig arbejdsgruppe bestående af en repræsentant fra Koncern HR og uddannelseskonsulent fra Velfærd på SSH og SSA-uddannelserne. Efterår 2017 og 2018 forventes brugt til implementering, test og driftsforsøg ift. de uddannelser KKR-samarbejdet har forpligtet sig til. Arbejdsgruppen udvides derfor løbende med repræsentation af øvrige uddannelseskoordinatorer/konsulenter på de øvrige faggrupper.

Vejle Kommune starter med at evaluere praktikforløb på SSA, SSH og Ergo/Fysioterapeutuddannelserne på Senior, Social & Psykiatri, Handicap, private leverandører og sundhedsområdet. Vejle Kommune kan trække de første data foråret 2018 og udvider løbende systemet med de sidste uddannelser.

Elever og praktikanter evaluerer praktikstedet ud fra ens parametre. Et eksempel på mail kan ses i bilag 2. Der bliver målt på følgende:

- Læringsmiljøet på praktikstedet
- Praktikvejledningen
- Den studerendes egen indsats.

Det er skolernes ansvar at igangsætte evalueringerne. Det er kommunernes ansvar at sikre udtræk, hvor det giver værdi i organisationen, efter aftalte årshjul og i forhold til praktikstederne.

Øvrige uddannelsesområder

Hvis Vejle Kommune drager gode erfaringer fra evalueringerne i 2017 og 2018 på de sundhedsfaglige uddannelser bør det i efteråret 2018 overvejes, om det i 2019 giver værdi at udbrede denne evalueringspraksis til de øvrige ikke-sundhedsfaglige uddannelser som socialrådgiver, lærer, pædagog, PAU, kontor, event, gartner, IT, køkken, EGU mv.

Kommunaldirektøren indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

at sagen behandles på HovedMED igen, når de første valide data forelægges i efteråret 2018.

at der på det tidspunkt skal træffes beslutning om, hvorvidt den nye evalueringspraksis skal udbredes til de øvrige uddannelsesspecialer.

Beslutning

Thrine Nørgaard orienterede om implementering af system for evaluering af praktikophold.

Medarbejdersiden er glade for, at der gennemføres evalueringer. Kan være inspiration for andre områder.

Orienteringen taget til efterretning.

Bilag

Baggrundspapir for Sammen om Uddannelsesevaluering - august 2017 - bilag 1

Spørgeramme for Sammen om Uddannelsesevaluering bilag 2

Punkt 44: Orientering om sundhed på arbejdspladsen

81.38.04-A00-2-16

Resume

Styregruppen for "Faglig stolthed" har på flere møder, som en del af de robuste fællesskaber, drøftet sundhedsfremme for medarbejderne. Styregruppen vil gerne være med til at sætte det på dagsordenen i form af en event, med fokus på sundhedsfremme for både det fysiske og psykiske helbred.

Styregruppen har aftalt et foredrag med TV lægen Peter Geisling 7. marts 2018 kl. 18:30 - ca. 20:00. Eventen tænkes placeret i tilknytning hertil, evt. organiseret omkring naturen som helbreder suppleret med målinger m.v.

HovedMED bedes drøfte input til spændende idéer til eventen.

Sagsfremstilling

Styregruppen for faglig stolthed har på flere møder drøftet sundhedsfremme for medarbejderne. Teamet ses som et led i de robuste fællesskaber, hvor dels individet styrkes ved sundhedsfremme, men hvor en fælles indsats på arbejdspladsen og med kollegaer ofte fremmer indsatsen og effekten af denne.

De steder, hvor sundhedsfremme kan tænkes ind i kerneopgaven, er de steder, hvor effekten vil blive størst.

Styregruppen vil gerne være med til at sætte det på dagsordenen i form af en event, centreret omkring den fysiske sundhedsfremme, men også de psykiske sundhedsfaktorer.

Styregruppen har aftalt et foredrag med TV lægen Peter Geisling 7. marts 2018 kl. 18:30 - ca. 20:00, og eventen tænkes placeret i tilknytning hertil.

Peter Geisling har udgivet bogen "Naturen på recept", hvor han tager udgangspunkt i naturen som helbredende, både i forhold til den fysiske og den psykiske sundhed.

Dagen kunne organiseres med vandreture, suppleret med teambuildingsøvelser m.v. på forskellige naturmæssige skønne områder i Vejle Kommune fra kl. 15.00, efterfulgt af forskellige stande med målinger og sunde tiltag i tilknytning til foredraget.

På mødet bedes HovedMED drøfte spændende idéer til eventen.

Kommunaldirektøren indstiller,

at HovedMED kommer med idéer til en sundhedsevent i tilknytning til foredraget med Peter Geisling.

Beslutning

Thrine Nørgaard orienterede om status på arbejdet med en sundhedsevent for alle ansatte 7/3 2018. Derefter drøftede HovedMED idéer til eventen.

Forslag fra drøftelsen var:

- Inddrage naturvejlederne og naturen i arbejdet med sundhed.
- På sundhedseventen kan man bruge Kahoot, som er et e-quiz program til at finde sundhedstemaer. Der findes også afstemningsprogrammer, hvor de ord der får flest stemmer bliver større og større.
- Sund mad på sundhedseventen som inspiration.

Orienteringen taget til efterretning.

Punkt 45: Orientering om status på trivselsmåling 2018 - herunder afrapportering og opfølgning

81.00.00-P05-2-16

Resume

Sagen er en orientering om status på arbejdet med Trivselsmålingen. Derudover vil HovedMED blive præsenteret for et eksempel på en trivselsrapport.

Sagsfremstilling

Sagen er en orientering om status på arbejdet med Trivselsmålingen. Derudover vil HovedMED blive præsenteret for et eksempel på en trivselsrapport.

Opvarmning

Opvarmningen til Trivselsmålingen er i fuld gang. Alle ledere, TR og AMR har fået information om Trivselsmålingen via mail. Derudover var Trivselsmålingen et tema på Arbejdsmiljøkonferencen 2/11 2017, ligesom der er afholdt et fælles temamøde om Trivselsmålingen for HovedMED og FagMED. Og endelig har der været afholdt to mindre workshops om Trivselsmålingen for de ledere og tillidsvalgte, der ikke havde mulighed for at deltage på Arbejdsmiljøkonferencen. Disse to workshops er udbudt som supplerende arbejdsmiljøuddannelse og klippekortmodul. Opvarmningen vil i de kommende måneder foregå lokalt på arbejdspladserne.

Trivselsrapport og opfølgning

Næste skridt i processen er udarbejdelse af en trivselsrapport samt materialer til lederne til brug for opfølgningen på Trivselsmålingen. I den forbindelse vil der igen blive lavet en lille tegnefilm i forhold til opfølgningsprocessen, samt tilhørende procesmaterialer som lederne kan vælge at bruge.

Der er nedsat en arbejdsgruppe under styregruppen, som skal udarbejde kriterier for tildeling af midler til opfølgning på Trivselsmålingen, ligesom de skal beslutte hvilke arbejdspladser, der får del i midlerne til opfølgningen. Gruppen består af Thrine Nørgaard, Rikke Vagn-Hansen, Joan Bihl Nielsen, Lone Marcher, Lisa Hedegaard Nielsen og Anita Morthensen.

HR partner

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. Forvaltningerne kan allerede nu gøre brug af HR partneren.

Lisa Hedegaard Nielsen, Koncern HR og Kim Grauholm, Budget & Finans deltager i pkt.

Kommunaldirektøren indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Thrine Nørgaard gennemgik processen i forbindelse med trivselsmålingen. Herunder at trivselsmålingen samtidigt fungerer som psykisk APV, samt at Koncern HR har tilknyttet en HR partner til alle forvaltninger i forhold til præsentation af målingerne og opfølgning. Det understreges, at trivselsmålingen er tænkt som en temperaturmåling, der skal danne afsæt for dialog på de enkelte arbejdspladser.

Medarbejdersiden spurgte ind til køn mv.

Thrine Nørgaard understregede, at det er vigtigt at kommunikere, at baggrunds-variabler som køn, alder og faggruppe ikke fremgår af afdelingsrapporterne af hensyn til anonymitet. Baggrundsvariabler bruges alene i forhold til analyse af de samlede data for alle ansatte i hele kommunen. Det sikrer, at den enkeltes besvarelse er anonym.

Ca. en uge efter at spørgeskemaet er sendt til alle ansatte, sendes en reminder ud til alle, der endnu ikke har besvaret spørgeskemaet. HovedMED understreger, at det er vigtigt, at det tydeligt fremgår, at der er tale om en systemgenereret auto mail. Der er ingen, der ved, hvem der har besvaret spørgeskemaet.

Medarbejdersiden spurgte til de ansatte, der ikke benytter e-mail.

Ledersiden svarede, at hvis man ikke har kommunal e-mail adresse vil de ansatte modtage målingen i din e-boks. Er der ansatte, der er undtaget fra e-boks vil de modtage et instruktionsbrev med posten.

HovedMED opfordrer alle TRIO medlemmer til at motivere kolleger til at besvare spørgeskemaet.

Inden fristens udløb sendes en reminder om status på svarprocent til alle ledere. I mailen skal lederne opfordres til at videresende til AMR og TR.

HovedMED roser den enkelte og overskuelige rapportform for Trivselsmålingen og ser frem til opfølgingsprocessen.

Orienteringen taget til efterretning.

Punkt 46: Drøftelse af øget TRIO-samarbejde

81.38.04-A00-2-16

Resume

Arbejdsmiljøarbejdet på den enkelte arbejdsplads varetages i et samarbejde mellem lederen og arbejdsmiljørepræsentanten. Det sker de fleste steder formelt i en arbejdsmiljøgruppe. På nogle arbejdspladser deltager også tillidsrepræsentanten, så man taler om en "lokal TRIO".

Samarbejde i TRIO grupper om at udvikle og forbedre arbejdsmiljøet kan have en afsmittende positiv effekt på arbejdspladsens trivsel og arbejdsmiljø.

Koncern HR lægger derfor op til, at det i HovedMED drøftes, at der fremadrettet arbejdes med et øget fokus på TRIO samarbejde. Et eksempel er opfølgning på trivselsmålingen og hele arbejdet med det psyko-sociale arbejdsmiljø. TRIO gruppen vil arbejde mellem MEDmøderne, ikke erstatte MEDmøderne, og bidrage til i højere grad også at drøfte arbejdsmiljø, herunder især psykisk arbejdsmiljø i MEDudvalget. Desuden arbejdes der hen imod afvikling af en TRIO dag som erstatning for tidligere afholdt TR-dag og arbejdsmiljøkonference.

Sagsfremstilling

Arbejdsmiljøarbejdet på den enkelte arbejdsplads varetages i et samarbejde mellem lederen og arbejdsmiljørepræsentanten. Det sker de fleste steder formelt i en arbejdsmiljøgruppe. På nogle arbejdspladser deltager også tillidsrepræsentanten, så man taler om en "lokal TRIO".

Arbejdsmiljøet styrkes bedst gennem et tæt dagligt samarbejde mellem ledelse, arbejdsmiljørepræsentant og tillidsrepræsentant. Ikke mindst når det drejer sig om problemer i det psykiske arbejdsmiljø, hænger disse tæt sammen med virksomhedens øvrige samarbejdsrelationer. Derfor er det en fordel med et tæt samarbejde mellem arbejdsmiljørepræsentanten og tillidsrepræsentanten.

Vilkårene for medarbejderne i hele den offentlige sektor har og vil ændre sig meget over de kommende år. Reformen, digitalisering mv. har ændret væsentligt på kravene i arbejdet og øget kompleksiteten. Forandringer er kommet og vil fremadrettet komme med hurtigere hastighed, så hvordan får vi alle med? Dette er vilkår, som kan være med til at sætte vores fællesskab og det psykiske arbejdsmiljø under pres. Psykisk arbejdsmiljø er et emne, der fylder meget i hele vores organisation.

Derfor lægger Koncern HR op til drøftelse af et fremadrettet øget fokus på samarbejde i TRIO grupper i Vejle Kommune. Erfaringer fra projekter i andre kommuner om samarbejde i TRIO grupper viser, at når TRIO' en samarbejder om at udvikle og forbedre arbejdsmiljøet, har det en afsmittende positiv effekt på arbejdspladsens trivsel og arbejdsmiljø.

Samarbejde i TRIO grupper i Vejle Kommune vil kunne medvirke til:

- Et bedre og bredere samarbejde om arbejdsmiljø, der understøtter Vejle Kommunes arbejdsmiljøstrategi og arbejdsmiljøindsatser.
- At samarbejdet om arbejdsmiljø og trivsel får forbedrede rammevilkår og arbejdsbetingelser, idet vi får skabt bedre betingelser for dialog på arbejdspladserne. Både tillidsvalgte og ledere imellem, men også fra øvrige medarbejdere til TRIO gruppen. Dette vil kunne understøtte en øget social kapital på arbejdspladserne.

Eksempler på opgaver en TRIO kunne samarbejde om:

- Trivselsmåling og APV.
- Konkrete udfordringer i forhold til trivsel og psykisk arbejdsmiljø på arbejdspladsen.
- Større forandringer på arbejdspladsen.
- Særlige indsatsområder inden for psykisk arbejdsmiljø og trivsel.

Vi har i Vejle Kommune gennem mange år haft tradition for at afholde en TR-dag for tillidsrepræsentanter og en arbejdsmiljøkonference for arbejdsmiljørepræsentanter og ledere. Med det nye fokus på TRIO samarbejde lægges der op til, at vi bryder denne tradition og fremadrettet prøver en ny model for kompetenceudvikling og mulighed for net-working

af både tillidsrepræsentanter, arbejdsmiljørepræsentanter og ledere. Dette med en samlet dag for TRIO grupper som erstatning for de tidligere 2 adskilte dage.

En fælles dag for tillidsrepræsentanter, arbejdsmiljørepræsentanter og ledere (TRIO) kan tilføre grupperne fælles viden, fælles sprog og dermed et fælles fundament til at løfte opgaven omkring trivsel og godt arbejdsmiljø.

Kommunaldirektøren indstiller,

at HovedMED drøfter forskellige modeller for hvordan TRIO-samarbejdet øges.

at HovedMED drøfter hvorvidt TR-dagen og arbejdsmiljøkonferencen erstattes af en fælles TRIO dag.

Beslutning

Der var enighed om at italesætte TRIO samarbejdet som en ledelsesrolle, en TR rolle og en AMR rolle. Der kan være flere personer i de enkelte roller. Det understreges, at TRIO ikke er en erstatning for MEDsystemet men alene et supplement, som fungerer imellem MEDmøderne.

Det blev drøftet hvorvidt eksempelvis halvdelen af Arbejdsmiljøkonferencen og TR dagen i 2018 afvikles som et fælles arrangement. Det er der ikke opbakning til i 2018. I stedet benyttes 2018 som et "eftertanke år" i forhold til TRIO samarbejdet.

Der var enighed om at nedsætte en arbejdsgruppe, der har til formål at komme med oplæg til, hvordan vi i Vejle Kommune vil bruge TRIO samarbejdet. Medarbejdersiden melder 3 repræsentanter ind til Anita Morthensen.

Punkt 47: Drøftelse af forslag til temaer i projekt "Faglig stolthed"

81.38.04-A00-2-16

Resume

Økonomiudvalget har igen i 2018 afsat 1 mio. kr. til projekt "Faglig stolthed".

I 2017 har projektet haft særlig fokus på at understøtte arbejdet med robuste fællesskaber på de enkelte arbejdspladser. Tidligere fokusområder har blandt andet været "etik & dilemmaer" og "tillid er det nye sort". Der har været aktiviteter knyttet til projektet, f.eks. JobDating, lokale foredrag, fordi du er ansat arrangementer osv. Se oversigt over udpluk og events i vedhæftede bilag.

Sagsfremstilling

Drøftelse i temagrupper

På baggrund af et kort oplæg ved Niels Ågesen, lægges der op til drøftelser i 3 temagrupper. Hvor hver gruppe har til opgave at komme med forslag til indsatser og temaer, der kan sættes fokus på i 2018. Forslagene sendes videre til styregruppen, som beslutter de endelige temaer i 2018.

Kommunaldirektøren indstiller,

at HovedMED drøfter hvilke temaer, der kan sættes fokus på i 2018.

Beslutning

Niels Ågesen gennemgik baggrunden for og de seneste års tiltag i forbindelse med det personalepolitiske projekt "Faglig stolthed" (tidligere projekt Trivsel, arbejdsglæde og faglig stolthed).

HovedMED drøftede i grupper tiltag i forhold til temaerne: "En veludviklet dialogkultur" og "Teknologi og faglighed der forandres".

Input i forhold til "En veludviklet dialogkultur", bl.a.:

- I 2018 holdes foredrag/gå hjem møder for ansatte om: "Hvad er god dialog?"
- Arbejde med: Hvad er god dialog med borgerne? Er mail god dialog? Hvornår kan man skype?
- Kan det tidligere Dilemmaspil konverteres til et Dialogspil?
- HovedMED vil gerne foregå som det gode eksempel på god dialog.

Input i forhold til når "Teknologi og faglighed der forandres", bl.a.:

- Fokus på gode forandringsprocesser når faglighed forandres. Medarbejdere i Senior er gået fra at yde omsorg til rehabilitering. Lærere skal ikke undervise men skabe rammer for læring. Bare to eksempler på nye fagroller, der kræver nye redskaber for de ansatte. Samt nye forståelser af egen faglighed. Kan vi sætte fokus på gode forandringsprocesser?
- Ny teknologi påvirker og ændrer/udfordrer fagroller.
- Ændrede relationer til og inddragelse af brugere og pårørende.
- Vigtigt med gode nede fra og op forandringsprocesser.
- Vigtigt med opmærksomhed på hvad der sker, når forskellige faggrupper arbejder sammen.

Styregruppen for projekt "Faglig stolthed" arbejder videre med god dialogkultur og faglig stolthed, når fagligheden ændres.

Bilag

TAFS - udpluk af indsatser og events - bilag til mødet 081217

Punkt 48: Drøftelse af HovedMEDs Årshjul for 2019

81.38.04-A00-2-16

Resume

Ledelsen foreslår, at der i 2018 planlægges fire ordinære møder i HovedMED samt to budgetdrøftelser med Økonomiudvalget - se bilag. Ledelsen foreslår desuden, at HovedMED i 2018 anvender retten til klippekortmoduler til at deltage i fælles arrangementer, som HovedMED måtte arrangere. I 2017 blev klippekortmodulet brugt til et fælles temamøde med FagMED om Trivselsmåling 2018. I 2016 blev det brugt til Resilienskonferencen for bl.a. HovedMED 17/3 og temadag om Samskabelse for HovedMED og FagMED 26/8.

Sagsfremstilling

Ledelsen foreslår, at der i 2018, ligesom de forudgående år, planlægges fire ordinære 3-timers møder i HovedMED (26/2, 31/5, 12/9 og 10/12). Derudover planlægges to 1-timers møder med Økonomiudvalget. Sekretæren for HovedMED har foreløbigt booket de fire foreslåede datoer til de ordinære møder.

Inden hvert ordinært møde holdes der et 2-timers formøde for medarbejdersiden, både ordinære medlemmer og suppleanter (datoerne er ikke på plads endnu). Sekretæren indkalder til disse møder, når de er fastsat.

I bilaget ses udkast til årshjul 2018 med oversigt over de sager, der pt. forventes at komme på dagsordenen i HovedMED i 2018.

Mellem de ordinære møder indkaldes medarbejdersiden, både medlemmer og suppleanter, desuden til to 3-timers møder (datoerne er ikke på plads endnu). Sekretæren indkalder også til disse møder, når de er fastsat.

Forslag om fælles klippekortaktivitet for HovedMED i 2018

Alle medlemmer af MEDudvalg har efter afsluttet MEDuddannelse ret til 1 dags opfølgingskursus (klippekortmodul) pr. funktionsår. HovedMED vedtog i 2009 retningslinjer, der anbefaler, at klippekortmoduler anvendes til fælles aktiviteter for hele MEDudvalg.

I 2017 blev det brugt til fælles temamøde mellem HovedMED og FagMED om Trivselsmåling 2018. I 2016 blev klippekortmodulet brugt til Resilienskonferencen for bl.a. HovedMED 17/3, fælles temadag om Samskabelse for HovedMED og FagMED 26/8.

Ledelsen foreslår, at HovedMED i 2018 anvender retten til klippekortmodul til at deltage i fælles arrangementer, som HovedMED måtte arrangere.

Kommunaldirektøren indstiller,

at HovedMED drøfter årshjul for 2018.

at HovedMED drøfter anvendelse af klippekortmodul i 2018 for medlemmer af HovedMED.

Beslutning

Det sidste ordinære møde er 18/12 ikke 10/12, som der står i sagsfremstillingen. Er siden dette møde blevet flyttet endnu en gang, så mødet nu er 6/12.

Medarbejdersiden foreslår, at der i 2018 laves et 12-12 seminar. Forslaget tages med som input til det dagsordensforberedende udvalg.

Årshjulet blev godkendt. Det godkendte årshjul ligger på Intranettet under MEDindflydelse/HovedMED.

Bilag

Udkast til Årshjul for HovedMED 2018

Punkt 49: 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
- Den nye lov om Persondata (6/6 2017)
- Vejle Kommunes vision (6/6 2017)
- Evaluering af delpolitikken om habilitet m.v. ved nære relationer (vedtaget på HovedMED 25/8 2016)
- Styregruppe vedr. de personalepolitiske værdier (nedsat 31/1 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 dagsforberedende udvalg 17/11 2017)

Kommunaldirektøren indstiller,

at punkterne drøftes.

Beslutning

Det dagsordensforberedende udvalg arbejder videre med listen.

Punkt 50: Eventuelt

81.38.04-A00-2-16

Kommunaldirektøren indstiller,

at

Beslutning

Intet.

Bilag

Fraværsrapport for VK 101117

Fraværsrapport HovedMED 10112017

December - Oversigt over medlemmer i HovedMED

Nov. 2017 - Ajourført oversigt over arbejdsgrupper og styregrupper