

# REFERAT HovedMED d. 26-02-2021

**Mødedato** Fredag d. 26. februar 2021 kl. 09:00

**Mødested** Skolegade 1, mødelokale 5

## Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagorden.....	3
Godkendelse af referat.....	4
Orientering fra formand, næstformand, direktører og HR-chef.....	5
Orientering om status på Budgetlægningen 2022-2025.....	8
Orientering om status på arbejdet med at sikre opfyldelsen af oplysningspligten over for de ansatte.....	10
Drøftelse af resultater fra Trivselsmåling 2021, herunder drøftelse af opfølgning.....	11
Drøftelse af revideret delpolitik om krænkende handlinger.....	14
Den årlige arbejdsmiljødrøftelse.....	15
Drøftelse af samlet TRIO-konference eller to separate konferencer.....	17
Drøftelse af måltal for sygefravær.....	18
Drøftelse af hvilke temaer der egner sig til korte virtuelle møder.....	20
Drøftelse af punkter til kommende møder i HovedMED.....	21
Eventuelt.....	22

## **Punkt 4: Godkendelse af dagorden**

81.38.04-A00-1-21

**Kommunaldirektøren indstiller,**

at dagsordenen godkendes.

**Beslutning**

Godkendt.

## **Punkt 5: Godkendelse af referat**

81.38.04-A00-1-21

**Kommunaldirektøren indstiller,**

at referaterne fra møderne 25/11 2020 og 22/1 2021 godkendes.

**Beslutning**

Godkendt.

## **Punkt 6: 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 orienterer om status på de igangværende senioranalyser.

Niels Ågesen orienterer om det nye Vejle Brandvæsen.

Thrine Nørgaard orienterer om OK'21.

### **Kommunaldirektøren indstiller,**

at orienteringen tages til efterretning.

### **Beslutning**

Niels Ågesen orienterede om status på COVID-19 situationen. Nu her næsten et år inde i pandemien har tallene i den seneste periode i Vejle Kommune indtil for få uger siden ligget godt. Det går meget stærkt med smitten i Vejle Kommune i disse dage, og vores smittetal er nu for første gang siden begyndelsen af januar over 100. Tidligere på ugen var vi nr. 23 på listen over kommuner med mest smitte. Nu er vi nr. 8 med en incidens på 114 og 132 nye smittede inden for den sidste uge (tal fra Statens Serum Institut).

Vi har stadig mange børn og unge blandt de smittede, men i den sidste uge har der været flest smittede i aldersgruppen 21-30. Aldersgrupperne over 60 år har kun få nye smittede. Nørremarken og Vejle Midtby har flest nye smittede efterfulgt af Søndermarken.

Der er store udfordringer med at agere i de nationale og regionale teststrategier, som bliver ændret fra dag til dag. Strategien lige nu indebærer, at der rettes fokus på etablering af faste hurtig-teststeder samt opbygning af egen testkapacitet i dele af uddannelsessektoren. Det betyder, at Regionen trækker Carelink væk fra test på arbejdspladserne, og over til udelukkende faste teststeder og kun mobiltest ved udbrud.

Sundhedsberedskabet overvejer nu fortsat test på arbejdspladserne, evt. sammentænkning af institutioner, der ligger tæt på hinanden, ved det kommunale testteam – ligesom vi vil skele til de faste Carelink teststeder, når vi får at vide, hvor de skal ligge. Brugen af PSR-test på Velfærd fortsætter 2 gange ugentligt. Der arbejdes med egne testfaciliteter på skoler og i dagtilbud, hvilket kan betyde, at der skal ansættes 30-40 ekstra podere. En udvidelse af egen testkapacitet betyder øgede udgifter for kommunen.

Vedr. smitteopsporing hjælper vi med at finde frem til smittede, og indtil videre er det lykkedes at opspore alle.

Thrine Nørgaard supplerede med, at Hjælpemiddeldepotet har udskiftet nogle værnemidler på grund af allergiske reaktioner ved brug.

Thrine Nørgaard orienterede om, at der indtil videre er anmeldt 80 arbejdsulykker på grund af COVID-19. Dertil kommer en del, der bliver anmeldt som arbejdsbetinget sygdom, primært fra Velfærdsområdet. Dette tal kender vi ikke på nuværende tidspunkt. Sygefravær på grund af COVID-19 svarer til 91 årsværk i 2020.

Medarbejdersiden spurgte ind til test i og uden for arbejdstiden.

Thrine Nørgaard svarede, at vi primært sigter efter at kunne teste medarbejderne på arbejdspladsen med vore egne testere, men ellers er det i fritiden

Medarbejdersiden bemærkede, at det ikke er alle ansatte på døgnområderne, som kan benytte sig af de testfaciliteter, som kommunen stiller til rådighed, og forslår derfor, at der bliver uddannet podere på de områder, hvor der er sundhedsfagligt personale ansat.

Ledersiden svarede, at det er en oplagt mulighed, som vi tager med til det næste møde i Sundhedsberedskabet. Fordelen ved egen pode indsats er, at dem kan vi flytte rundt efter behov.

Medarbejdersiden bemærkede, at det er dejligt, at der er købt nye mundbind. Hvordan fremadrettet, når medarbejdere bliver nødt til selv at købe værnemidler, hvis de ikke kan tåle de værnemidler, der bliver stillet til rådighed?

Sarah Gaarde svarede, at vi ved køb af værnemidler er bundet af centrale indkøbsaftaler, men at vi videregiver de udfordringer, der er ved brugen af de værnemidler, som udløser allergiske reaktioner.

Status på vacciner er at alle de ældre på plejehjem er vaccineret (målgruppe 1), der mangler ca 210 af de + 65 årige, der modtager praktisk og personlig bistand (målgruppe 2) og ca. 250 i gruppen af de + 85 årige (målgruppe 3). Der vil blive arbejdet på at få disse målgrupper færdige, samtidig med at der arbejdes på at få de sidste i målgruppe 4, frontpersonalet i Senior m.fl.

Der er også ved at blive fundet en løsning vedr. de sengeliggende, så de kan komme igennem.

Niels Ågesen orienterede om status på de igangværende senioranalyser. Valget af den konsulentvirksomhed, som skal gennemføre de to analyser er truffet. Det er blevet BDO. Arbejdet er i fuld gang og forventes afsluttet i maj måned. FagMED Senior er inddraget løbende i processen.

Thrine Nørgaard supplerede med, at bl.a. resultaterne fra Trivselsmålingen indgår i analyserne.

Medarbejdersiden spurgte ind til kommunikationen til alle medarbejdere på seniorområdet.

Thrine Nørgaard svarede, at der i dag den 26/2, bliver det første nyhedsbrev sendt ud til alle ansatte via e-Boks.

Niels Ågesen orienterede om det nye Vejle Brandvæsen. Som I alle nok har fulgt med i, så har et flertal Byrådet besluttet, at Vejle udtræder af Trekant Brand med udgangen af 2021. Det betyder, at vi lige nu er i fuld gang med at etablere det nye Brandvæsen. Det starter med ansættelse af en beredskabsdirektør, ligesom der skal ske en virksomhedsoverdragelse af og deling af medarbejdere samt en aftale om deling af materiel.

Thrine Nørgaard supplerede med, at der er etableret et midlertidigt MEDudvalg på området.

Thrine Nørgaard orienterede om nogle af forligene i OK 21. Delforligene begynder at tikke ind til kommunerne. Der er aftalt en samlet lønstigning på 5,05%. Der er afsat en rekrutteringspulje til social- og sundhedspersonalet, ligesom der er aftalt en lavtløns- og ligestillingspulje. Der er også indgået en aftale om Sorgorlov gældende fra 1/4 2022, som betyder, at man kan få orlov op til et ½ år, når man mister et barn. Seniorpolitikken skal i fokus, der er dog ikke afsat midler. Seniorpolitik og fra deltid til fuldtid drøftes på et af de kommende møder i HovedMED. Det sidste jeg vil nævne er, at den grønne omstilling skal tænkes ind i MEDsamarbejdet, oplæg om dette på et af de kommende møder.

Ud over de beskrevne orienteringspunkter, orienterede Claus Svold om de verserende artikler i VAF om Bifrost. Det startede 2 år tilbage med en tragisk ulykke med en borger. En af de seneste artikler omhandler et besøg fra Styrelsen for Patientsikkerhed, og en anden handler om personaleomsætningen. Disse verserende artikler i dagspressen har haft en stor påvirkning på sygefraværet og personaleomsætningen. For at nedbringe sygefraværet, er det aftalt at gennemføre et sygefraværprojekt i samarbejde med STAR. LokalMED drøfter løbende udfordringer, fx personaleomsætning, kvalitetsstandarder, arbejdspladskultur og sygefraværprojektet. Det er aftalt at trivselsmålingen gennemgås sammen med Koncern HR, med henblik på hurtigt at kunne sætte ind.

De ansatte på Bifrost kan ikke genkende billedet fra artiklerne i dagspressen, dog genkender de øget sygefravær og personaleomsætning. Der er ved at blive udarbejdet et forklarende og uddybende notat om den fokuserede indsats personalemæssigt.

Medarbejdersiden takkede for orienteringen, og stillede spørgsmål ved, om vores personalepolitiske værdi "Sig det" - mangler der måske en forståelse og fortolkning af værdien på arbejdspladserne.

Niels Ågesen svarede, at de faglige organisationer inden for nærmeste fremtid vil blive inviteret til en drøftelse af emnet. MEDsystemet skal også tænkes ind, det er formålet med MED fx at drøfte de personalepolitiske værdier.

Thrine Nørgaard supplerede med, at vi arbejder på at finde en oplægsholder, som kan sige noget om emnet.

Claus Svold bemærkede ligeledes, at det er en ny medieverden, som vi skal forholde os til i fremtiden, og dette skal vi lære at håndtere.

Anne-Mette Lund tilføjede, at vi skal lære af disse sager og mediernes aggressivitet ved fælles drøftelser både i MED og på arbejdspladserne, hvordan vi får den bedste arbejdsplads.

Medarbejdersiden foreslog, at Thrine Nørgaard og Rikke Vagn-Hansen drøfter videre i forhold til, hvordan vi kan gribe emnet an i fremtiden. Fremtidige drøftelser kan eventuelt tages i Faglig stolthedsguppen, med efterfølgende drøftelse i HovedMED.

Ledersiden svarede, at det er en god idé.

Derefter blev orienteringerne taget til efterretning.

# Punkt 7: Orientering om status på Budgetlægningen 2022-2025

00.30.02-S00-1-20

## Resume

Byrådet skal senest 15. oktober vedtage budgettet for det kommende år. Økonomiudvalget har ansvaret for tilrettelæggelsen af budgetlægningen og skal senest 15. september fremsende et budgetforslag til Byrådet.

## Sagsfremstilling

Som opstart på budgetlægningen 2022-2025 udarbejder Direktionen et udkast til budgetstrategi 2022-2029 til Økonomiudvalget. Budgetstrategien udstikker rammerne for budgetprocessen og den overordnede styring af budgetlægningen.

Udkast til budgetstrategi 2022-2029 og politisk tidsplan for budgetlægningen forventes godkendt af Økonomiudvalget 1. marts 2021.

Økonomi- & Arbejdsmarkedsdirektøren vil på mødet orientere om den forventede budgetproces og indholdet i budgetstrategi 2022-2029.

## Kommaldirektøren indstiller,

at HovedMED drøfter budgetproces og budgetstrategi.

## Beslutning

Sarah Gaarde gennemgik rammerne for budgetlægningen 2022-2025. Formålet med Budgetstrategien, som forventes godkendt i ØU 1/3 2021, er:

- Sætte retning
- Øge det langsigtede fokus
- Give mulighed for politisk prioritering, og
- Sikre en klar ansvarsfordeling.

Årets tema er "Fælles om løsninger" - hvorfor dette tema?

- Fremtidens udfordringer er mere komplekse
- Fremtidens løsninger skal findes på tværs og i fællesskab
- Fælles om løsninger skal ses i den brede forstand, og
- Indsats med fokus på borgerne blik.

Og vi er allerede i gang med det nære sundhedsvæsen og det specialiserede socialområde.

Fokusområderne tager udgangspunkt i "Vejle med vilje":

- Fokus på sammenhængende og helhedsorienterede indsatser. Fælles løsninger med udgangspunkt i borgeren.
- Fokus på klima. Implementering og forankring af Vejle Kommunes klimaplan.
- Fokus på tilpasninger af budgetterne. Omprioritering/rum til velfærd inden for eksisterende rammer.
- Fokus på tiltrækning af borgere, virksomheder og uddannelsespladser. Sikre gode rammer.

Omprioritering - altid i fokus ved at have fokus på de seneste års økonomiaftaler, velfærdsprioritering inden for eksisterende rammer og omprioritering ved reduceret brug af konsulenter.

MEDsystemet vil løbende blive inddraget i budgetprocessen.

Medarbejdersiden takkede for orienteringen og bemærkede, at øget produktivitet vil være en udfordring for mange arbejdspladser. Det er vigtigt, at der er sammenhæng i MEDsystemet, FagMED og lokalMED halter efter, så det skal være et opmærksomhedspunkt.

Derefter blev orienteringen taget til efterretning.

## **Bilag**

260221\_HovedMED\_Budgetstrategi 2022

## **Punkt 8: Orientering om status på arbejdet med at sikre opfyldelsen af oplysningspligten over for de ansatte**

81.38.04-A00-1-21

### **Resume**

HovedMED vedtog 14. august 2020 "Delpolitik om behandling og beskyttelse af de ansattes personoplysninger". I forlængelse heraf igangsattes et arbejde vedrørende oplysningsforpligtigheden.

### **Sagsfremstilling**

Nøglebrikker, brug af kommunale biler, kontonummer til udbetaling af løn, vagtplaner, videoovervågning af P-pladser, IT fagsystemer mv. Som ansat i Vejle Kommune registreres der automatisk oplysninger om os i forbindelse med vores almindelige udførsel af arbejdet.

For at leve op til databeskyttelsesforordningens artikel 13 og 14 om oplysningspligten, har Vejle kommune igangsat et projekt vedrørende oplysningsforpligtigheden over for de ansatte. Formålet er at sikre, at Vejle Kommune lever op til forpligtigheden til at oplyse alle ansatte om, hvor Vejle Kommune som arbejdsgiver registrerer og behandler personoplysninger om dem. Ligesom kommunen skal kunne dokumentere, at de ansatte har modtaget disse oplysninger.

Der er derfor et arbejde i gang med at skabe et komplet overblik over, hvor der sker registrering af data om de ansatte. I den forbindelse er der udpeget forvaltningskoordinatorer i alle forvaltninger, der i den kommende tid vil kontakte alle arbejdspladser vedrørende lokal registrering af personoplysninger. Forud er gået en proces, hvor der er skabt et overblik over persondata i centrale systemer. Det samlede overblik skal anvendes til at sikre IT understøttede procedurer for onboarding, så alle ansatte oplyses om, hvor der kan ske registrering af deres persondata.

Projektet er forankret i en styregruppe med deltagelse af stabscheferne, næstformanden i HovedMED samt HR-chefen, der er formand for styregruppen.

På baggrund af de indsamlede data fra projektet vil Koncern HR & Løn udarbejde et oplæg til HovedMED mødet i juni, som kan danne baggrund for en revidering af "Delpolitik om behandling og beskyttelse af de ansattes personoplysninger", som blev vedtaget af HovedMED 14. august 2020.

### **Kommunaldirektøren indstiller,**

at orienteringen tages til efterretning.

### **Beslutning**

Thrine Nørgaard redegjorde kort for baggrunden for sagen. Der er et godt overblik på koncernniveau, nu mangler kortlægningen på de enkelte arbejdspladser. Der er et udestående om, hvordan medarbejderne orienteres om oplysningspligten, den drøftelse mangler vi. Oplæg på næste møde i HovedMED 17/6 2021. På mødet vil der også være et oplæg, som danner baggrund for en revidering af "Delpolitik om behandling og beskyttelse af de ansattes personoplysninger".

Orienteringen blev taget til efterretning.

## **Punkt 9: Drøftelse af resultater fra Trivselsmåling 2021, herunder drøftelse af opfølgning**

81.00.00-P05-1-20

### **Resume**

Resultaterne af Trivselsmåling 2021 foreligger nu. Den overordnede trivselsrapport for Vejle Kommune præsenteres på mødet. Svarprocenten for Trivselsmåling 2021 er på 93,5%. I 2015 var den 81,9% og i 2018 var den 88,3%. HovedMED skal drøfte, om resultatet giver anledning til overordnede indsatsområder i Vejle Kommune. HovedMED skal ligeledes drøfte opfølgingsgruppens forslag til opfølgning på målingen. samt et forslag om medfinansiering fra Faglig stolthedspuljen til konkrete tiltag for tilbagevenden til en hverdag efter COVID-19. Opfølgingsgruppen er nedsat af styregruppen for Trivselsmålingen.

### **Sagsfremstilling**

I alt har 8.828 ansatte haft mulighed for at deltage i målingen, 8.256 har besvaret spørgeskemaet. Det giver en samlet svarprocent på 93,5. I 2018 var svarprocenten 88,3 og i 2015 81,9. Målsætningen var en svarprocent på 80 for alle arbejdspladser. Der er 551 afdelinger af i alt 594 afdelinger, der har opnået minimum 80% besvarelse. Der var 43 arbejdspladser under 80%, heraf 32 med under 10 ansatte.

Målingen er Vejle Kommunes sjette trivselsmåling i perioden 2009-2021. Spørgerammen er som udgangspunkt den samme, som blev brugt ved målingen i 2018. Der er dog justeret på spørgsmålene vedr. vold/trusler og mobning/krænkende handlinger, og der er tilføjet et særskilt spørgsmål om uønsket seksuel opmærksomhed samt et åbent COVID-19 spørgsmål.

Nedenfor gennemgås trivselsmålingens formål, trivselsrapporter, processen for præsentation af resultaterne samt forslag til tidsplan og kriterier til opfølgning på målingen. Der er ligeledes et forslag fra opfølgingsgruppen om, at styregruppen for Faglig stolthed drøfter, hvorvidt Faglig stolthedspuljen kan medfinansiere konkrete tiltag, der kan være med til at understøtte arbejdspladsernes tilbagevenden til en hverdag efter COVID-19.

#### **Formål**

Det overordnede formål med trivselsmålingen er at kortlægge medarbejdernes trivsel i de enkelte afdelinger. Målet er, at trivselsmålingen skal fungere som et dialogværktøj, der kan hjælpe til at styrke arbejdsmiljøet og sikre en god trivsel.

#### **Trivselsrapporter**

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

#### **Proces for præsentation af resultater**

Trivselsmåling 2021 er gennemført i perioden 13/1-27/1 2021. Tidsplanen for offentliggørelsen af resultaterne er:

- Direktionen præsenteres for resultaterne 22/2 2021.
- Toplederforum 23/2 2021
- HovedMED 26/2 2021.
- Rapporterne til lederne sendes ud 26/2 2021 efter drøftelsen i HovedMED.
- Økonomiudvalget præsenteres for resultaterne 1/3 2021.

Trivselsrapporterne sendes ud via mail til alle ledere. Fra uge 9 kan resultaterne også trækkes i BI. Det er lederens ansvar at præsentere og følge op på resultaterne på arbejdspladsen. Koncern HR har udarbejdet procesmaterialer og en film om, hvordan man læser, fortolker og følger op på målingen. Derudover laver Koncern HR en film om, hvordan man laver handleplaner i SafetyNet.

Lederen skal også sikre, at resultaterne drøftes på LokalMED/MEDpersonalemøde, og at der udarbejdes APV-handleplan for opfølgningen. Der sendes en plakat ud til alle ledere om "Bæredygtige arbejdsfællesskaber", som lederen kan bruge i opfølgningen.

#### **Kommunikation**

Når de samlede resultater er præsenteret for HovedMED, Toplederforum og Økonomiudvalget, laver Sonja Hansen fra Kommunikation en pressemeddelelse, som sendes ud i uge 9. De samlede resultater og resultaterne for FagMED offentliggøres på Intranettet og Internettet i uge 9.

#### Opfølgning

Opfølgingsgruppen foreslår flg. tidsplan:

- 12/2 - Opfølgingsgruppen nedsat af styregruppen for TM holder møde for at fastlægge kriterier og tidsplan for opfølgningen - drøftes og godkendes i HMED 26/2.
- Uge 9 – Beskrivelse af proces + ansøgningsskema til formandsskaberne i FagMED.
- 13/4 - Ansøgningsfrist for indstilling af arbejdspladser.
- 19/4 - Opfølgingsgruppen beslutter, hvilke arbejdspladser, der får andel i midlerne.
- Uge 16 - Formandsskaberne får besked om tildelingen. FagMED's formand informerer egne arbejdspladser om resultatet af tildelingen af midlerne.

Opfølgingsgruppen foreslår flg. kriterier for tildeling af midler:

Hvem kan søge?

- 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.

Hvem får midler?

- De arbejdspladser, hvis rapport viser store udfordringer med trivsel.

Hvad skal vi have af oplysninger fra arbejdspladserne?

- Indsatser fremadrettet – hvad har de brug for hjælp til?
- Samarbejdspartner - hvilke kompetencer skal konsulenten have for at kunne understøtte/hjælpe med indsatsen?
- Antal ansatte i afdelingen
- Økonomi for indsatsen

Det foreslås endvidere, at der IKKE ydes tilskud til værktøjer, frikøb, ophold og forplejning.

#### Faglig stolthedspuljen

Opfølgingsgruppen foreslår endvidere, at styregruppen for Faglig stolthed drøfter konkrete forslag fra FagMED udvalgene om de overvejelser og tiltag de forskellige fagområder har gjort sig, når vi vender tilbage til en hverdag efter COVID-19 og om Faglig stolthedspuljen kan være medfinansierende på nogle af disse tiltag. HR-partnerne går i dialog med formandsskaber med udgangspunkt i 2-3 spørgsmål for at ensarte tilbakemeldingerne.

Lisa Hedegaard Nielsen fra Koncern HR & Løn deltager i sagens behandling.

## **Kommunaldirektøren indstiller,**

at resultatet af Trivselsmåling 2021 drøftes.

at HovedMED drøfter om resultaterne giver anledning til overordnede indsatsområder i Vejle Kommune.

at HovedMED drøfter opfølgingsgruppens forslag til tidsplan for opfølgningen.

at HovedMED drøfter opfølgingsgruppens forslag til kriterier for opfølgning.

at HovedMED drøfter opfølgingsgruppens forslag om, at Faglig stolthedspuljen medfinansierer konkrete tiltag for tilbagevenden til en hverdag efter COVID-19 på fagområderne.

## **Beslutning**

Thrine Nørgaard gennemgik de overordnede resultater fra Trivselsmålingen, og redegjorde herefter for de afsatte midler til opfølgning, som består af 0,5 mio. kr. bevilget af HovedMED samt overskydende midler fra Faglig stolthedspuljen. Derefter blev tidsplanen for processen for tildeling af midler og kriterierne for tildelingen præsenteret.

Som et led i opfølgningen på krænkende handlinger, vil Koncern HR oprette en Task Force, der tager telefonisk kontakt til de arbejdspladser, som har tilfælde af vold & trusler, mobning eller uønsket seksuel opmærksomhed som interne, dvs. det er kollegaer, ledere eller andre ansatte i Vejle Kommune, der udøver det, for at sikre at der sker opfølgning. Ethvert tilfælde er et tilfælde for meget.

Thrine Nørgaard redegjorde kort om opfølgningsgruppens forslag om, at Faglig stolthedspuljen 2021 medfinansierer konkrete tiltage for tilbagevenden til en hverdag efter COVID-19.

Thrine Nørgaard orienterede ligeledes om, at VAF har søgt aktindsigt i samtlige Trivselsrapporter. Siden mødet, er det dog i første omgang endt med, at de ønsker Trivselsrapporter for alle Plejecentre, Distrikter i Senior og Bifrost.

Medarbejdersiden roste idéen med Task Forcen, men ser dog også bekymringer vedr. retfærdighed og arbejdspress. Ligesom der er 20%, som har vanskeligt ved at nå deres arbejdsopgaver. Der er ligeledes 499 ansatte, som er/har været sygemeldt inden for de sidste 12 måneder, som skyldes det psykiske arbejdsmiljø.

Medarbejdersiden spurgte ind til, hvordan TR og AMR får resultaterne fra TM 2021.

Ledersiden svarede, at resultaterne sendes ud via lederne.

Thrines slides er vedhæftet.

Efter gode og konstruktive drøftelser var der enighed om,

- at der ved opfølgningen skal være en særlig opmærksomhed på temaerne vold og trusler, mobning og uønsket seksuel opmærksomhed, der hvor handlingerne er fra leder, kollegaer eller andre ansatte i Vejle Kommune. En sådan kultur finder HovedMED ikke acceptabelt. Dette statement skal med i pressemeddelelsen.
- at de arbejdspladser, hvis resultater viser, at ovenstående er i spil på arbejdspladsen, vil lederen på arbejdspladsen blive kontaktet af Koncern HR for en drøftelse af opfølgning (Task Force).
- at der til næste HovedMED møde laves et oplæg om Retfærdighed & Arbejdspress som opfølgning på TM 2021 til drøftelse. Thrine Nørgaard og Rikke Vagn-Hansen drøfter videre om indhold.

Herefter godkendte HovedMED indstillingerne.

## **Bilag**

HovedMED 26.2.21 Resultater\_Trivselsmåling 2021

## **Punkt 10: Drøftelse af revideret delpolitik om krænkende handlinger**

81.00.00-P22-10-18

### **Resume**

**HovedMED har fokus på, at vore arbejdspladser er præget af tryghed og hvor eventuelle konflikter og grænseoverskridende adfærd håndteres. HovedMED accepterer ikke krænkende handlinger mellem kollegaer eller mellem medarbejder og leder.**

**Arbejdsgruppen har gennemgået Delpolitik om krænkende handlinger på baggrund af MeToo-debatten og afholdte temamøder, og har derfor udarbejdet revideret udkast til delpolitik om krænkende handlinger.**

### **Sagsfremstilling**

**Delpolitikken om krænkende handlinger blev godkendt på mødet i HovedMED 19. september 2019. Set i lyset af Metoo-debatten og efterfølgende afholdte temamøder om emnet, besluttede HovedMED 25. november 2020, at delpolitikken skulle have et serviceeftersyn.**

**Arbejdsgruppen har gennemgået delpolitikken i lyset af den nye viden, og har især haft fokus på følgende hovedområder:**

- En ændring af sprogbruget af krænker og krænkede,
- En afstandtagen fra begreberne om skyld og skam,
- Arbejdsplads- og dialogkultur, og
- En tydeliggørelse af hvad man selv kan gøre, og hvor man kan få hjælp.

**Endvidere er der foretaget diverse mindre sproglige/grammatiske ændringer, samt tilretning af en udvidet definition fra Arbejdstilsynet.**

**Udkast til en revideret Delpolitik om krænkende handlinger og den oprindelige delpolitik er bilag til sagen.**

**Delpolitikken er endnu ikke layoutet, men fremsendes forud for mødet.**

### **Kommunaldirektøren indstiller,**

at HovedMED drøfter og godkender arbejdsgruppens udkast til revideret delpolitik om krænkende handlinger.

### **Beslutning**

Thrine Nørgaard redegjorde kort om baggrunden for sagen. Når delpolitikken er layoutet, bliver den lagt på Intra.

Efter en drøftelse af ændringerne blev den reviderede delpolitik godkendt.

### **Bilag**

Delpolitik om krænkende handlinger (21.1.2021)

# Punkt 11: Den årlige arbejdsmiljødrøftelse

81.38.04-A00-1-21

## Resume

HovedMED skal sikre den overordnede strategiske planlægning af arbejdsmiljøarbejdet.

Der gennemføres derfor én gang årligt en arbejdsmiljødrøftelse på grundlag af en arbejdsmiljøberetning med relevante data, og der fastlægges arbejdsmiljømæssige indsatser på baggrund heraf.

Koncern HR & Løn har udarbejdet Arbejdsmiljøberetning for 2020, som er vedhæftet som bilag.

## Sagsfremstilling

HovedMED besluttede i 2019 flg. hovedindsatser for 2019 og 2020:

1. Arbejdsulykker
2. Vold og trusler
3. Forebyggelse af sygefravær

Der har været igangsat forskellige initiativer for at understøtte hovedindsatserne. Dog har 2020 i høj grad været præget af indsatser for at håndtere corona-pandemien.

Der vil derfor fortsat være et behov for løbende at arbejde med indsatserne fra 2019 og 2020.

Ingen ved endnu helt, hvad 2021 vil bringe ift. corona-epidemien. Men der skal være en særlig opmærksomhed på arbejdsmiljøet, når hverdagen vender tilbage.

Trivselsmålingen, som gennemføres i første kvartal i 2021, udgør afdækning i forhold til psykisk APV. Derfor bør trivselsmålingen og de mange afledte opgaver herfra være fokusområde for 2021.

Endvidere vil implementeringen af bæredygtige arbejdsfællesskaber være den kontekst, som størstedelen af indsatserne i forlængelse af trivselsmålingen, skal ses i forlængelse af.

## Kommunaldirektøren indstiller,

at Arbejdsmiljøberetning 2020 drøftes.

at HovedMED drøfter og godkender fokusområder i 2021:

1. Opmærksomhed på de arbejdsmiljømæssige følger af COVID-19.
2. Trivselsmålingen og opfølgningen heraf med det bæredygtige arbejdsfællesskab som kontekst.

## Beslutning

Jens B. Ravn gennemgik udvalgte temaer fra Arbejdsmiljøberetning 2020 og baggrunden for forslag til fokusområder i 2021. Arbejdsmiljøberetningen og de godkendte fokusområder sendes videre til FagMED, som drøfter og sender videre inden for eget fagområde til lokalMED/MEDpersonalemøder.

Arbejdsmiljøberetningen og forslag til indsatsområder blev drøftet, ligesom antallet af arbejdsulykker havde en særlig fokus i drøftelsen. Faktum er, at vi langt fra er i mål med brugen af SafetyNet, men at vi er godt på vej, ligesom validiteten af data er en diskussion der har været i mange år.

Thrine Nørgaard orienterede om, at der er sendt en plakat om Bæredygtige arbejdsfællesskaber, handleplan og en "opskrift" til at bruge plakaten i opfølgningen på Trivselsmålingen til alle ledere. Sammen med plakaten er pixiudgaven af MEDaftalen "Samarbejde med vilje" ligeledes sendt ud til alle ledere med en opfordring til at lægge den frem et synligt sted, så alle har mulighed for at se den.

Jens' slides er vedhæftet referatet.

Efter drøftelsen blev indstillingerne godkendt, herunder fokusområder i 2021, som er:

1. Opmærksomhed på de arbejdsmiljømæssige følger af COVID-19.
2. Trivselsmålingen og opfølgningen heraf med det bæredygtige arbejdsfællesskab som kontekst.

## **Bilag**

Arbejdsmiljøberetning 2020

Slides Arbejdsmiljøberetning 2020 - HovedMED 26.2.

## **Punkt 12: Drøftelse af samlet TRIO-konference eller to separate konferencer**

81.38.04-A00-1-21

### **Resume**

I 2020 blev TR-dagen og Arbejdsmiljøkonferencen aflyst grundet COVID-19.

I stedet for blev der afholdt en virtuel TRIO-konference, hvor både arbejdsmiljørepræsentanter, tillidsrepræsentanter og ledere var inviterede. Ca. 600 deltog i konferencen.

HovedMED bedes drøfte, hvorvidt man ønsker at afholde en samlet TRIO-konference eller to separate konferencer.

### **Sagsfremstilling**

Det må forventes, at vi ikke kan afholde en TR dag i foråret 2021 grundet restriktioner som følge af COVID-19.

Af planlægningsmæssige hensyn, er det væsentligt, at det afklares, om der i 2021 igen skal afholdes et samlet arrangement for TRIO, eller om der skal gennemføres to separate konferencer for arbejdsmiljøorganisationen og for tillidsrepræsentanter i efteråret 2021. Der er reserveret 28. oktober 2021 til Arbejdsmiljøkonferencen, denne dag kunne anvendes til en samlet TRIO-konference.

Hvis HovedMED beslutter at lave en TRIO-konference, kunne det overvejes at planlægge det med et fælles spor om formiddagen og splitte op i TR og Arbejdsmiljø om eftermiddagen.

Deltagere fra HovedMED vil blive inviteret til at deltage i planlægning af dagen/dagene.

### **Kommunaldirektøren indstiller,**

at HovedMED drøfter, om der skal afholdes en samlet TRIO-konference eller to separate konferencer. at HovedMED udpeger deltagere til en planlægningsgruppe.

### **Beslutning**

Thrine Nørgaard redegjorde kort for baggrunden for sagen.

Der var enighed om, at der i 2021 gennemføres en TRIO-konference. 28/10 2021 er reserveret til formålet.

I 2022 er forventningen, at der igen afholdes Arbejdsmiljøkonference og TR-dag hver for sig

Til planlægningsgruppen blev Rikke Vagn-Hansen, Dorthe Horn Christensen, Anita Terp og Kristina Winther Christensen udpeget. Koncern HR indkalder til møde i planlægningsgruppen.

## Punkt 13: Drøftelse af måltal for sygefravær

81.28.00-G01-2-19

### Resume

Det blev i efteråret 2019 besluttet, at vi pr. 1. januar 2020 skulle arbejde med differentierede måltal for sygefravær.

Måltalsrapporterne blev sat på pause grundet COVID-19 i perioden marts til august i 2020, men blev genoptaget med første udsendelse af måltalsrapporter i september måned.

Sygefravær og fravær generelt i relation til COVID-19 har været registret med tjenestefrihed med løn og indgår derfor ikke i måltalsrapporterne.

Koncern HR anbefaler derfor, at vi fortsætter arbejdet med måltal for sygefravær i 2021 og fastholder måltallene for de enkelte FagMED.

### Sagsfremstilling

HovedMED vedtog 19. september 2019, at vi fra 1. januar 2020 skulle arbejde med måltal for sygefravær. Alle FagMED har efterfølgende taget stilling til, hvordan måltallet skulle se ud hos de enkelte.

Formålet med at arbejde med måltal for sygefravær er, at vi vil sikre gennem et visuelt værktøj, at sygefraværet på den enkelte arbejdsplads får den nødvendige ledelsesmæssige opmærksomhed, så det kan sikres, at der bliver taget hånd om den sygemeldte medarbejder, men også de medarbejdere som yder en ekstra indsats i kollegaens fravær.

Grundet corona-krisen valgte man at suspendere arbejdet med måltal i perioden marts til august, men genoptog fra september udsendelsen af måltalsrapporter.

I tiden med COVID-19 har der været en skærpet opmærksomhed på særlige retningslinjer fra sundhedsmyndighederne, blandt en særlig opmærksomhed på ikke at gå på arbejde, hvis man har symptomer på sygdom ligesom en lang række medarbejdere med administrative funktioner i en stor del af 2020 har arbejdet hjemmefra.

Sygefravær i relation til COVID-19 har været registreret med koden tjenestefrihed med løn – CS (COVID-19 SYG), ligesom øvrigt fravær i relation til COVID-19 har været indberettet på anden vis.

Nedenstående oversigt viser, hvor mange fraværsdage og fraværstimer COVID-19 fordelt på de enkelte årsagskoder har fordelt sig.

ÅRSAG	FRAVÆRSDAGE	FRAVÆRSTIMER
COVID-19 Graviditet	1079,54	7089,20
COVID-19 Hjemsendt	2255,04	16043,86
COVID-19 Karantæne	1491,97	9777,69
COVID-19 Pårørende i særlig målgruppe	147,62	937,08
COVID-19 Sygdom	6891,50	46.616,38
COVID-19 Særlig målgruppe	922,45	5553,08

Fravær i relation til COVID-19 indgår derfor ikke i data til vores måltalsrapporter grundet indberetningskode, og spørgsmålet der kan stilles er, om måltalsrapporterne viser et retvisende billede af vores sygefravær?

Status 1. februar 2021 ses nedenfor.

Fagmed	2017	2018	2019	202001-202012	Gns for (2016,2017,2)	Måltal	Ansatte	Status
FagMED Senior	12,76	13,26	12,63	14,13	13,13	12,02	1.304,9	●
FagMED Sundhed	9,68	8,84	8,70	7,94	9,42	8,63	160,7	●
FagMED Familie, forebyggelse og stab	10,59	11,89	11,49	12,55	11,34	10,39	651,8	●
FagMED Uddannelse & Læring	11,15	10,12	10,39	9,03	10,43	9,55	1.743,1	●
FagMED Dagtilbud	10,75	11,20	12,09	11,14	11,16	10,22	1.356,4	●
FagMED Kultur & Borgerservice	8,82	7,58	6,08	4,38	7,81	7,15	228,2	●
FagMED Arbejdsmarkedsområdet	9,35	9,22	10,31	6,80	9,33	8,55	305,6	●
FagMED Voksen Drift	13,41	13,96	13,86	14,26	14,01	12,83	963,0	●
FagMED Teknik & Miljø	7,40	7,45	8,35	7,31	7,49	6,86	423,6	●
Kommunaldirektørens stabe	6,35	4,45	4,03	4,01	5,16	4,73	111,3	●
FagMED Økonomi & Administration	4,72	7,88	7,62	4,22	5,97	5,47	116,6	●
FagMED Administration Velfærd	7,26	9,51	5,47	5,83	7,73	7,08	132,8	●
Plejecenter Solgaven	12,71	15,00	14,01	10,80	15,07	13,80	52,6	●
Uden for organisationen	6,54	9,64	5,92	8,13	7,54	6,97	111,7	●
<b>I alt</b>	<b>10,93</b>	<b>11,11</b>	<b>11,06</b>	<b>10,68</b>	<b>11,04</b>	<b>10,12</b>	<b>7.662,4</b>	●

Koncern HR foreslår og anbefaler, at arbejdet med måltal for sygefravær fortsættes i 2021, og at der bevares samme måltal som 2020.  
Måltal for 2021

FagMED	Dagsværk
Administration Velfærd	7,1
Arbejdsmarked	8,7
Dagtilbud	10,2
Familie, Forebyggelse og Staben	10,4
Kultur og Fritid	7,5
Senior	12
Sundhed	8,6
Teknik & Miljø	6,9
Uddannelse og Læring	9,5
Voksen Drift	12,8
Økonomi og Administration	5,7
Kommunaldirektørens Stabe	4,3
Plejecenter Solgaven	13,8

### Kommunaldirektøren indstiller,

at HovedMED drøfter måltal for sygefravær og bakker op om en fortsættelse af arbejdet med måltal for sygefravær i 2021 med samme måltal som for 2020.

### Beslutning

Thrine Nørsgaard redegjorde for baggrunden for sagen, hvor Koncern HR foreslår at fortsætte arbejdet med måltal for sygefravær med samme måltal som for 2020, efter at arbejdet har været suspenderet i perioden marts-august 2020.

HovedMED drøftede indstillingerne og var enige om at suspendere måltallene til 1/8 2021 på grund af COVID-19. Der var ligeledes enighed om at fortsætte med tallene for 2020.

## **Punkt 14: Drøftelse af hvilke temaer der egner sig til korte virtuelle møder**

81.38.04-A00-1-21

### **Resume**

Under corona-tiden har HovedMED holdt en del virtuelle møder. Der har været tale om både ordinære og ekstraordinære møder. Udvalget har dermed gjort sig en del erfaringer i forhold til, hvilke temaer der egner sig til virtuelle møder under og efter corona.

### **Sagsfremstilling**

På organisationernes årlige MEDkonference kredsede temaet om at uddrage de gode erfaringer med MEDsamarbejdet under corona, og at lægge op til en drøftelse af organiseringen af arbejdet fremover.

Medarbejdersiden har drøftet, om vores erfaringer fra det seneste års tid giver anledning til at ændre vores arbejdsform/mødeform. Medarbejdersiden er enige om, at der findes temaer, som egner sig til korte virtuelle møder mellem de ordinære møder og foreslår flg.:

- Orienteringspunkter
- Punkter vedr. sager, der skal igangsætte noget – f.eks. projekter
- Når noget ”brænder på”.

Effekten vil være, at sager på denne måde kan komme hurtigere gennem systemet og/eller at HovedMED er bedre og løbende orienteret om, hvad der foregår i organisationen.

Derimod egner større emner med potentiel uenighed sig ikke til korte virtuelle møder.

Der skal være opmærksomhed på, at beslutningsmøder kalder på et længere varsel end informationsmøder. Det er ligeledes vigtigt at vurdere og løbende aftale behovet for formøder ifm. denne arbejdsform.

Medarbejdersiden har ligeledes drøftet muligheden for på forhånd at lægge korte virtuelle møder i kalenderen. Disse møder kan afholdes, hvis der er sager til det, og de kan aflyses, hvis der ikke er.

### **Kommunaldirektøren indstiller,**

at HovedMED drøfter og beslutter anvendelse af og varsel for korte virtuelle møder mellem de ordinære møder.

at HovedMED drøfter formøder for medarbejdersiden inden korte virtuelle møder.

at HovedMED drøfter muligheden for på forhånd at lægge korte virtuelle møder i kalenderen.

### **Beslutning**

Rikke Vagn-Hansen redegjorde for baggrunden for sagen. Medarbejdersiden foreslår, at supplere de ordinære møder med kalendersatte ekstraordinære online møder, fx til orienteringspunkter, hvor der skal igangsættes projekter eller når noget ”brænder på”. Vi vil ligeledes gerne drøfte formøder i forbindelse med disse møder.

Ledersiden synes, at det gir godt mening med ad hoc onlinemøder, dog ikke at de bliver kalendersat på forhånd, da det vil fjerne spontaniteten. Både leder- og medarbejderside skal være opmærksomme på og komme med forslag til, hvilke temaer der egner sig til denne form for møder.

Medarbejdersiden er enig, og et kompromis kunne være, at vi dropper formøder, hvis der så under online møder, kan laves ”time outs”, efter behov, hvis medarbejdersiden har brug for at drøfte noget specifikt under mødet.

Ledersiden foreslog, at ledelsen af disse møder kunne gå på skift afhængig af emnet.

Enighed om, at Sofie Plenge, Thrine Nørgaard, Rikke Vagn-Hansen og Mette Dahlgaard arbejder videre på konceptet.

## **Punkt 15: Drøftelse af punkter til kommende møder i HovedMED**

81.38.04-A00-1-21

### **Resume**

Punkter til drøftelse fremadrettet:

- Livsfasepolitik herunder Seniorpolitik. Det blev besluttet at fjerne punktet på mødet 17/2 2020, da det skulle drøftes på mødet 2/6 2020, blev udsat til 18/9 2020. Efterfølgende udsat til 25/11 2020, og nu udsat til 26/2 2021. Enighed om af afvente OK '21 på mødet 25/11 2020, så derfor udsat til 17/6 2021.
- Grøn omstilling (besluttet på mødet i DFM 3/9 2020).
- Generel drøftelse af højere arbejdstid ved stillingsledighed - afventer OK '21 - besluttet på DFM 16/11 2020.
- Whistleblowerordning - EU-direktiv - mødet 17/6 2021 eller 22/9 2021.
- Revidering af ”Delpolitik om behandling og beskyttelse af de ansattes personoplysninger” - mødet 17/6 2021.

### **Kommunaldirektøren indstiller,**

at punkterne drøftes.

### **Beslutning**

Punkterne blev gennemgået. Der var enighed om, at flg. punkter tilføjes:

- Brevet til medarbejderne om oplysningspligt tilføjes pkt. vedr. revidering af ”Delpolitik om behandling og beskyttelse af de ansattes personoplysninger.
- Røgpolitik mødet 17/6 2021 eller 22/9 2021, skal evalueres og drøftes i HovedMED inden drøftelse i Byrådet.
- Sundhedsordninger for ansatte - gruppe nedsat Thrine Nørgaard, Sofie Plenge, Rikke Vagn-Hansen og Mette Dahlgaard.
- Trivselsmåling - drøftelse af oplæg om "Retfærdig og arbejdspress" på mødet 17/6 2021.
- Understøttende tiltag til arbejdspladserne i forbindelse med tilbagevenden til arbejdspladsen. Oplæg fra Faglig stolthedsgruppen.

## **Punkt 16: Eventuelt**

81.38.04-A00-1-21

**Kommunaldirektøren indstiller,**

at

**Bilag**

Fravaersrapport Vejle Kommune til mødet 26.02.2021

Fravær HovedMED til mødet 26.02.2021

HovedMED pr. 1.1.2021