

REFERAT HovedMED d. 25-08-2016

Mødedato Torsdag d. 25. august 2016 kl. 09:00

Mødested Skolegade 1, mødelokale 5

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af referat.....	3
Godkendelse af dagsorden.....	4
Orientering fra formand, næstformand, arbejdsmiljøleder og direktører.....	5
Drøftelse af input til den personalepolitiske indsats på Sundhedsområdet.....	7
Budgetforslag 2017-2020.....	10
Orientering om valg af arbejdsmiljørepræsentanter for perioden 1/1 2017 - 31/12 2018.....	11
Drøftelse af 2. udkast til delpolitik om habilitetsproblemer mv. ved nære relationer.....	12
Drøftelse af HR redegørelse.....	14
Drøftelse af punkter til kommende møder i HovedMED.....	15
Eventuelt.....	16

Punkt 25: Godkendelse af referat

81.38.04-A00-1-16

Kommunaldirektøren indstiller,

at referatet fra mødet 27/5 2016 godkendes.

Beslutning

Godkendt.

Punkt 26: Godkendelse af dagsorden

81.38.04-A00-1-16

Kommunaldirektøren indstiller,

at dagsordenen godkendes.

Beslutning

Godkendt.

Punkt 27: Orientering fra formand, næstformand, arbejdsmiljøleder og direktører

81.38.04-A00-1-16

Resume

Niels Ågesen orienterer om:

1. Status på arbejdet med Ledelsesfilosofien.
2. Lov om elektroniske cigaretter.

Thrine Nørgaard orienterer om:

1. Temamødet om Samskabelse 26/8 for HovedMED og FagMED.
2. Forslag til program for temadagen for HovedMED 12/10 2016.
3. Status på arbejdet med Robuste Fællesskaber.
4. Status på Vejle Kommunes vejledning om krænkelse og pixieudgave af Justitsministeriets vejledning.

Jens Boye Ravn orienterer om Arbejdsmiljøkonference 2016.

Kommunaldirektøren indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Referat

Niels Ågesen orienterede om:

- Status på arbejdet med Ledelsesfilosofien. Den indeholder de centrale værdier for tydelig ledelse, og det er en overordnet ramme for ledelse i Vejle Kommune. Ledelsesfilosofien præsenteres på Toplederforum 21/9 2016, på direktionens lederdag 10/10 2016 og på temadagen i HovedMED 12/10 2016.
- Der er et spændende oplæg 5/10 2016 om "Hvordan kan vi lede velfærd i den offentlige sektor?" med den canadiske forsker Jocelyne Bourgon. Toplederforum og HovedMED er indtil videre inviteret til foredraget.
- Der er kommet en ny lov om elektroniske e-cigaretter. Loven forbyder anvendelse af e-cigaretter på børneinstitutioner, skoler, opholdssteder mv. og i dagplejehjem. Loven indarbejdes i Vejle Kommunes delpolitik om røg.

Thrine Nørgaard orienterede om:

- Programmet for temadagen om samskabelse for HovedMED og FagMED blev kort gennemgået. Rammen er en kick start for samskabelse, og der deltager over 100 i temadagen.
- Temaerne på temadagen i HovedMED 12/10 2016 bliver:
 - Rekruttering og fastholdelse, bl.a. med et oplæg af fremtidsforsker Anne Marie Dahl,
 - Ledelsesfilosofien,
 - Vejle 2050, og
 - En smagsprøve på et af værktøjerne i Robuste fællesskaber.
- Status på arbejdet med Robuste fællesskaber. Første uge i september vil værktøjskassen være klar til udsendelse. Allerede på Frøs Sparekasse stafetten vil der være et banner og postkort, som gør opmærksom på projektet over for de ca. 1.100 deltagere fra Vejle Kommune.
- Status på vejledningen om krænkelse og Justitsministeriets vejledning om offererstatningsloven er, at vejledningen om krænkelse er ved at blive layoutet i Kommunikation. Vejledningen fra Justitsministeriet er blevet omsat i til en Pixieudgave i samarbejde med bl.a. Voksen- og Skoleområdet. Den skal ligeledes layoutes i Kommunikation. Når vejledningen og Pixieudgaven er helt færdig, vil de blive sendt ud til HovedMED og FagMED via mail.

Jens Boye Ravn orienterede om, at Arbejdsmiljøkonferencen med temaet "Robuste fællesskaber" nu er åben for tilmelding. Den foregår ligesom tidligere år på Vingsted Centret. Målgruppen for konferencen er ledere og

arbejdsmiljørepræsentanter, ligesom HovedMED er velkomne til at deltage.

Punkt 28: Drøftelse af input til den personalepolitiske indsats på Sundhedsområdet

81.38.04-A00-1-16

Resume

Vejle Kommune skal have en ny Sundhedspolitik. Sundhedspolitikken er tværgående og skal vedtages af Byrådet. Processen om udarbejdelse af såvel politikken som handleplaner og indsatser til realisering af dem er i gang. En af indsatserne kommer til at dreje sig om kommunen som arbejdsplads. Arbejdstitlen har været ”Robuste fællesskaber”. Det er med afsæt i udarbejdelsen af den, at drøftelsen om den nye Sundhedspolitik behandles i HovedMED.

Sagsfremstilling

Den 25. april 2016 afholdt Sundhedsafdelingen en stor sundhedspolitisk workshop med deltagelse af ledere og medarbejdere fra andre forvaltninger og folk fra gymnasier, idrætsorganisationer, kommunens forskellige råd m.m. Som en del af referatet fra workshoppen foreligger der nu referater såvel på tegning som på lyd- og videofiler. Som oplæg til drøftelsen i HovedMED præsenteres udvalget for det videoreferat fra den arbejdsgruppe på workshoppen, der arbejdede med HovedMEDs arbejdsfelt ”Robuste fællesskaber”

Mental sundhed i en forandringstid fyldte meget i workshoppen. Det fremgår bl.a. af nedenstående stikord fra workshoppen:

Forandrede fællesskaber i balance

Forandring er et vilkår for Vejle Kommune som organisation. Vi skal møde forandringen i fællesskab, ikke som enkeltpersoner. Vores organisation skaber værdi ved at skabe balance i den konstante forandring. Nøgleord er balance i arbejdslivet, lokal forankring og opbakning.

Sammen om at skabe mening og faglighed

Forudsætningen for at vi fungerer mentalt, er at det vi foretager os, giver mening. Kompetent ledelse, handler derfor om at skabe mening omkring de forandringer, der foregår, så de forekommer relevante, og så folk kan koble sig på dem.

Medarbejdere skaber både værdi og mening gennem deres faglighed. Fagligheden er nødvendig for et godt arbejdsliv, men det kan være en udfordring at fastholde sin faglighed, hvis man er presset. For at skulle kunne bevare sin faglighed skal man være i stand til at koble sig intelligent på forandringer.

Reel tillid 2.0

I forhold til mental sundhed er tillid et hovedelement. Tillid har tidligere været på dagsordenen, men er ikke blevet foldet fuldt og helt ud. Der skal være fuld tillid i de enkelte afdelinger. Medarbejdere skal have medindflydelse, hvor det virkelig rykker i forhold til eget arbejde. Vi skal turde lægge ud til det lokale niveau. Tillid er noget centralt, som bør være med i en sundhedspolitik.

Brug vores forskellighed, når vi arbejder med mening og faglighed

Medarbejdere er forskellige, og det skal der være plads til. One size doesn't fit all. Forskellighed blandt medarbejdere repræsenterer en ressource. Nogen har en højere faglighed end andre. Det er en naturlig ting, men det medfører, at nogle medarbejdere kan have behov for kompetenceudvikling. Alt for stive, fælles regler er ikke fremmende for et godt arbejdsmiljø – der skal være rummelighed.

Meningsfulde koblinger

Der skal skabes meningsfulde koblinger. En ting er selve sagen – forandringsperspektivet, men vi skal også blive bedre til at koble op på tværs af organisationen og bruge samskabelse som en drivkraft til nye løsninger.

Men mental sundhed gør det ikke alene. Det er også betydningsfuldt for et sundt arbejdsmiljø, at fysisk nedslidning forebygges.

HovedMED kunne f.eks. overveje følgende:

- Hvad skal der til, for at vi som arbejdsplads bliver dygtigere til at håndtere forandringer?
- Er der i den forbindelse indsatsområder i forhold til psykisk arbejdsmiljø, der er oplagte at fokusere på?
- Fysisk arbejdsmiljø, ergonomi m.m. – hvilke indsatsområder ser HovedMED som væsentlige?

Sundhedschef Marit Nielsen-Man deltager i dette pkt.

Kommunaldirektøren indstiller,

at HovedMED kommer med input til den personalepolitiske indsats på Sundhedsområdet.

Beslutning

Marit Nielsen-Man gennemgik kort formålet med den nye Sundhedspolitik for Vejle Kommune. Sundhedspolitikken kommer til at gælde for hele kommunen, den varer 8 år og forventes drøftet i Byrådet sidst på året.

Den personalepolitiske del af Sundhedspolitikken er en handleplan under sundhedspolitikken. Handleplanen fortæller, hvordan vi i Vejle Kommune som arbejdsplads vil styrke sundheden.

Det er her HovedMEDs gode input kommer ind.

Som oplæg til drøftelserne blev der vist et digitalt referat fra Sundhedsafdelingens sundhedspolitiske workshop 25/4 2016. Derefter var der gruppedrøftelser.

Tilbagemeldinger fra gruppedrøftelserne:

- Forandringer
 - Anerkender, at der er brug for løbende forandringer, dog skal de give mening for medarbejderne. Det er vigtigt med ejerskab fra medarbejderne.
 - Der skal være tid til forandringer, så alle er med.
 - Det er vigtigt at gå i dybden ved forandringer, og at MEDorganisationen bruges aktivt.

- Tillid
 - En travl organisation kan medføre til en fejlfindingskultur. Det er vigtigt at samle "flokkerne" i tillidstegnet.
 - Den personalepolitiske indsats i sundhedspolitikken skal hænge sammen med de igangværende personalepolitiske indsatsområder: Faglig stolthed, tillid og robuste fællesskaber.
 - Det har stor indflydelse på den psykiske sundhed, når man skal gå på kompromis med sin faglighed.
 - Tillid er en del af robuste fællesskaber.

- Ergonomi
 - Der skal være en accept af, hvis medarbejdere ønsker at lave øvelser i løbet af dagen – hvilke aftales lokalt på arbejdspladserne.
 - Vejle Kommune skal stå for sundhedsaktiviteter.
 - Forebyggelse er meget vigtig.
 - Psykisk arbejdsmiljø.
 - Tillid og kommunikation er vigtig, hvorfor er vi her? Man skal turde gøre sit arbejde ordentligt.
 - Relationer mellem ledelse og kolleger, og kolleger imellem.
 - Tillidsvalgte.
 - Husk pauserne.
 - Forandringskultur er meget vigtig, både den bløde og den hårde del.

- Diverse
 - Sund mødeforplejning og sunde kantiner.
 - Styrkelse af AMR funktionen – mere fokus på rollen og mere tid til at løfte opgaven, afhængig af det antal medarbejdere, som man repræsenterer.
 - Ansvar for egen sundhed.
 - Rummelighed.
 - Nudging – gør det sunde valg muligt.
 - Mental sundhed – stærk sammenhæng mellem privatlivet og arbejdslivet.

Det afklares med Koncern HR, hvorvidt den skal formuleres som en selvstændig politik, eller om det skal indgå som en delmængde af ”Robuste fællesskaber”.

Punkt 29: Budgetforslag 2017-2020

00.30.00-S00-1-16

Resume

HovedMED er tidligere orienteret om budgetprocessen for budgetlægningen 2017-2020, indholdet i den godkendte budgetstrategi samt status på budgetlægningen. Jf. den politisk godkendte procedure er budgetlægningen for 2017-2020 opdelt i spor 1 med det tekniske budgetforslag og spor 2 med oplæg til budget i balance. Økonomiudvalget skal senest 15. september 2016 fremsende forslag til budget 2017-2020 til Byrådet.

Sagsfremstilling

Økonomi-, Arbejdsmarkeds- & Sundhedsdirektøren vil på mødet give status vedr. det tekniske budgetforslag (spor 1). Oplæg til budget i balance (spor 2) vil blive gennemgået på mødet for medarbejdersiden i HovedMED 29. august 2016.

Kommunaldirektøren indstiller,

at sagen drøftes.

Beslutning

Peter Karm gennemgik det tekniske budgetforslag (spor 1) på mødet. Oplæg til budget i balance (spor 2) bliver gennemgået 29/8 2016.

Peter Karms slides er vedhæftet referatet.

Bilag

250816_HovedMED-spor 1

Punkt 30: Orientering om valg af arbejdsmiljørepræsentanter for perioden 1/1 2017 - 31/12 2018

81.38.04-A00-1-16

Resume

I henhold til arbejdsmiljøloven er det arbejdsgiverens pligt at sørge for, at der gennemføres valg af arbejdsmiljørepræsentanter hvert 2. år. Plan for gennemførelse af nyvalg, opstillingsliste og valgkort er vedhæftet som bilag.

Sagsfremstilling

I henhold til arbejdsmiljøloven er det arbejdsgiverens pligt at sørge for, at der gennemføres valg af arbejdsmiljørepræsentanter hvert 2. år. Nyvalg af arbejdsmiljørepræsentanter skal foretages inden udgangen af 2016 med virkning for perioden 1/1 2017- 31/12 2018. Plan for gennemførelse af nyvalg, opstillingsliste og valgkort er vedhæftet som bilag.

Nye arbejdsmiljørepræsentanter og nye ledere af arbejdsmiljøgrupper skal gennemføre den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse senest 3 måneder efter valgperiodens start med mindre de har gennemført arbejdsmiljøuddannelsen tidligere (efter 1. april 1991). Den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse er af 3 dages varighed. Efterfølgende skal medlemmerne af arbejdsmiljøgrupperne tilbydes supplerende arbejdsmiljøuddannelse det første år svarende til 2 dages varighed og 1½ dages varighed i hvert af de efterfølgende år i funktionsperioden. Tilmelding til arbejdsmiljøuddannelsen sker på intranettet i kursusportalen.

Arbejdsmiljølederen sender information om tidsplan for nyvalg til alle formænd og sekretærer for FagMED, cc. til næstformænd. Det forventes, at formændene for FagMED sørger for at melde planen ud indenfor eget område.

Kommunaldirektøren indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Jens Boye Ravn gennemgik kort processen for valg af AMR i perioden 1/1 2017 – 31/12 2018. Der vil blive ændret lidt i processen, såfremt systemet for digital indberetning af AMR, når at blive færdigt.

Medarbejdersiden gjorde opmærksom på en generel problemstilling om manglende tid til arbejdet som AMR (gælder også TR). Det gør det meget svært at få nogle til at stille op til valg til AMR og TR.

Enighed om, at HovedMED anbefaler, at det præciseres under hvilke vilkår en AMR arbejder under, og at kompetenceprofilen for en AMR sendes med ud forud for valget.

På nogle arbejdspladser foretages valget ikke efter reglerne. Derfor blev det aftalt, at processen for valg af AMR drøftes med FOA forud for udsendelse i organisationen. Dog er det vigtigt, at tidsplanen holder.

Hvis der er lige mange stemmer på to repræsentanter, så foretages der lodtrækning.

Bilag

Gennemførelse af valg af arbejdsmiljørepræsentanter for 2017 - 2018

Opstillingsliste valg AMR

Valgkort AMR

Punkt 31: Drøftelse af 2. udkast til delpolitik om habilitetsproblemer mv. ved nære relationer

81.38.04-A00-1-16

Resume

Det er utvivlsomt, at der på arbejdspladser opstår nære relationer. Disse problemer kan lede til problemer om habilitet, loyalitet, tavshedspligt, underretningspligt o. lign.

Disse personlige relationer giver i nogle tilfælde også anledning til, at der opstår problemer på kryds og tværs på arbejdspladsen med baggrund i den nære relation. For at løse disse problemer, og for at sikre et fortsat godt arbejdsmiljø, er det vigtigt, at der er klarhed over, hvad der er gældende og hvad man gør, hvis man oplever, at nære relationer medfører problemer. Der er derfor brug for en politik om habilitetsproblemer mv. ved nære relationer.

Sagsfremstilling

På mødet i HovedMED 27/5 2016, blev 1. udkast til politik for nære relationer drøftet.

Det resulterede i enighed om, at overskriften skulle ændres, teksten bearbejdes, ligesom habilitetsreglerne skulle indgå på en eller anden måde.

Det fremgår af bemærkningerne fra drøftelsen i HovedMED 27/5 2016, at venskaber på de sociale medier også skal være en del af politikken, da en sådan relation også kan give anledning til udfordringer.

Det ses ofte, at kollegaer, leder/medarbejder, medarbejder/borger, medarbejder/borgers pårørende er 'venner' på nogle af de sociale medier.

Hvis fx en pædagog ansat i en børnehave er venner på Facebook med et barns forældre, giver det problemer, hvis pædagogen kommer til at videregive tavshedsbelagte oplysninger om andre børn/forældre i børnehaven, eller hvis pædagogen kommer til at opføre sig illoyalt overfor sin arbejdsgiver. En pædagog har en udvidet underretningspligt, så hvis pædagogen bliver bekendt med situationer i familien, skal der indgives underretning herom, selvom forældrene har en opfattelse af, at hvad de skrev/postede på Facebook, var i et privat forum.

Vejle Kommune arbejder ud fra en værdibaseret tilgang. Det bekræftes også af bemærkningerne fra drøftelsen i HovedMED 27/5 2016, at det netop er åbenhed og sund fornuft der til en vis grad skal råde for at undgå problemer om habilitet m.v. ved nære relationer.

Det gør sig gældende i alt lige fra et kærlighedsforhold til vurderingen af det hensigtsmæssige i et venskab på de sociale medier.

2. udkast til delpolitik om habilitetsproblemer mv. ved nære relationer er vedhæftet.

Der tages forbehold for ændringer.

Kommunaldirektøren indstiller,

at delpolitik om habilitetsproblemer mv. ved nære relationer drøftes.

Beslutning

Udkastet blev drøftet. Det skal afklares, hvorvidt den skal godkendes politisk.

Medarbejdersiden påpegede, at Facebook problematikken ikke er helt løst. Der står ikke, hvordan man som ansat skal forholde sig, hvis man via Facebook får oplysninger om et barn, som udsættes for et eller andet. Medarbejdersiden foreslår derfor en henvisning til vejledning om brugen af sociale medier.

Ledersiden oplyser, at lovgivningen er helt klar. Man har altid udvidet underretningspligt til de offentlige myndigheder uanset hvordan, man er kommet i besiddelse af oplysningen.

Medarbejdersiden er meget tilfredse med, at der er lavet en delpolitik på området, og opfordrer til, at den sendes ud hurtigst muligt.

Der var enighed om, at delpolitikken er godkendt med få redaktionelle ændringer, herunder at ophør i stillingen kan blive nødvendigt. Der var ligeledes enighed om, at sende delpolitikken til drøftelse i FagMED, når det er afklaret, hvorvidt den

skal politisk godkendes.

Politikken evalueres om 1 år.

Den redigerede udgave af delpolitikken efter mødet er vedhæftet referatet, og den endelige layoutede udgave sendes til HovedMED.

Bilag

Endelig udgave af Delpolitik om habilitet mv ved nære relationer

Punkt 32: Drøftelse af HR redegørelse

81.38.04-A00-1-16

Resume

HR Redegørelsen fremlægges til drøftelse, med særlig fokus på ansatte på særlige vilkår og etnicitet.

Derudover vil minianalysen om arbejdskraft på lærer – og sygeplejerskeområdet blive gennemgået.

Sagsfremstilling

Den årlige HR Redegørelse er nu udarbejdet og forelægges HovedMED i en ”rådgave.” Det betyder at der kan foretages ændringer, hvis der opnås enighed herom i HovedMED. Det betyder også at HR Redegørelsen ikke har været underkastet lay out, og derfor vil opstilling, billeder m.v. ændre sig, inden den trykkes.

HovedMED har tidligere i år drøftet arbejdsmiljø (februar mødet) og sygefravær (maj mødet).

Fokus for drøftelsen i HovedMED vil derfor være ansatte på særlige vilkår samt etnicitet.

Derudover vil minianalysen om arbejdskraft på lærer/sygeplejerske området blive gennemgået, som optakt til temadagen 12/10 2016.

Kommunaldirektøren indstiller,

at HR redegørelsen drøftes.

Beslutning

Thrine Nørgaard påpegede, at denne udgave af HR redegørelsen er et rådkast, så der kan forekomme ændringer. Den endelige udgave sendes til HovedMED.

I drøftelsen af HR redegørelsen lægges der op til en særlig drøftelse af det rummelige arbejdsmarked i grupper. I den forbindelse gennemgik Thrine Nørgaard kort tabellerne om udviklingen i antal ordinære ansatte og etnicitet. De ordinære ansatte er opgjort i antal hoveder, hvorimod fleksjobansatte i en af graferne – graf 2 - er opgjort i antal fuldtidsstillinger.

Tilbagemeldinger fra gruppedrøftelserne:

Der er ikke ressourcer (tid) til at være rummelig. Der skal opnormeringer til, hvis vi skal være mere rummelige.

Der er ikke alle steder fysiske rammer til at være rummelige - kørestolsbrugere kan ikke komme rundt.

Vi vil meget gerne være rummelige, men udfordringen er systemet. Den korte tid en arbejdsprøvning varer, er alt for ressourcekrævende for arbejdspladsen.

Det er en stor udfordring at få ansatte på særlige vilkår til at være en del af fællesskabet på arbejdspladsen, når man kun arbejder få timer om ugen.

Rummeligheden er hele tid sat på prøve på grund af manglende tid, både i forhold til ekstraordinært ansatte og egne kolleger.

Arbejdspladskulturen er vigtig at lære, det tager tid, og det er svært, når man skal levere varen og være effektiv. Den svære omstilling skal også håndteres.

Thrine Nørgaards slides er vedhæftet referatet.

Bilag

HR Redegørelsen 2015 til HovedMED

HovedMED 25 8 16 - Slides HR Redegørelsen

Punkt 33: Drøftelse af punkter til kommende møder i HovedMED

81.38.04-A00-1-16

Resume

Punkter til drøftelse fremadrettet:

- Drøftelse af metode og form for Trivselsmåling 2018 - drøftes i styregruppe for Trivselsmåling 31/8 2016 med efterfølgende drøftelse i HovedMED
- Temadrøftelse af Resiliensstrategien 2016 i forhold til fremtidens medarbejdere, kompetencer og teknologi - en del af temadagen 12/10 2016
- Drøftelse af ansættelser på særlige vilkår - drøftes i forbindelse HR drøftelsen på mødet 25/8 2016
- Opfølgning på temadagen om Service - service på den enkelte arbejdsplads
- Vejle 2050 - en del af temadagen 12/10 2016
- Evaluering af budgetdrøftelse med ØU - drøftes på mødet 18/11 2016
- Drøftelse af "Den tillidsvalgte - en værdifuld samarbejdspartner" - bilag 2 i Vejle Kommunes MEDaftale - evt. mødet 18/11 2016

Kommunaldirektøren indstiller,

at punkter til kommende møder i HovedMED drøftes.

Beslutning

Punkterne blev gennemgået. Enighed om, at temadrøftelse af Resiliensstrategien og Vejle 2050 er en del af temadagen 12/10 2016, og at "Den tillidsvalgte", herunder vilkår for arbejdet som tillidsvalgt drøftes på mødet 18/11 2016.

Punkt 34: Eventuelt

81.38.04-A00-1-16

Kommunaldirektøren indstiller,

at

Beslutning

Medarbejdersiden ønsker et referat fra budgetdrøftelserne med ØU. Enighed om, at der udarbejdes et referat, hvor temaerne for drøftelserne fremgår.

Bilag

100816 Fraværsrapport VK

100816 Fraværsrapport HovedMED

110716 Oversigt over medlemmer af HovedMED

010516 Ajourført oversigt over arbejdsgrupper og styregrupper