

REFERAT HovedMED d. 25-11-2020

Mødedato Onsdag d. 25. november 2020 kl. 12:00

Mødested Virtuelt i Teams

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden.....	3
Godkendelse af referat.....	4
Orientering fra formand, næstformand, direktører og HR-chef.....	5
Drøftelse af muligheden for at pålægge medarbejdere at blive testet for COVID-19.....	7
Drøftelse og godkendelse af den resterende del af ny MEDstruktur.....	9
Godkendelse af spørgeramme for Trivselsmåling 2021 samt orientering om status - herunder afrapportering.....	12
Serviceeftersyn af Delpolitikken om krænkende handlinger.....	14
Drøftelse af "PIXI-udgave" af MEDaftalen.....	15
Temadrøftelse om "Arbejdspladskultur / forråelse".....	16
Drøftelse af HovedMEDs Årshjul for 2021.....	17
Drøftelse af punkter til kommende HovedMED møder.....	18
Eventuelt.....	19

Punkt 49: Godkendelse af dagsorden

81.38.04-A00-1-20

Kommunaldirektøren indstiller,

at dagsordenen godkendes.

Beslutning

Godkendt.

Punkt 50: Godkendelse af referat

81.38.04-A00-1-20

Kommunaldirektøren indstiller,

at referatet fra mødet 18/9 2020 godkendes.

Beslutning

Godkendt.

Punkt 51: Orientering fra formand, næstformand, direktører og HR-chef

81.38.04-A00-1-20

Resume

Niels Ågesen og Thrine Nørgaard orienterer om status på COVID-19.

Thrine Nørgaard orienterer om evalueringen af TRIO-konferencen.

Kommunaldirektøren indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Referat

Niels Ågesen orienterede om, at Vejle Kommune har høje smittetal lige pt. Disse er spredt over hele kommunen, og det er alle aldersgrupper, som er smittede. Vi har haft et større udbrud på en skole, og har derfor haft en testbus ude ved skolen. Der er også smittetilfælde i ældreplejen. Vi har ligeledes to minkfarme, som har været ramt.

I Sundhedsberedskabet har der været en del drøftelser af, hvor og hvornår der skal bæres mundbind.

Selvom vi har fået et testcenter på Tysklandsvej, så er der desværre lange ventetider på at blive testet, dette italesætter vi løbende, da det er uholdbart.

Vores isolationsfaciliteter på nogle hoteller er også taget i brug, hvor vi i starten ikke havde dette behov.

Thrine Nørgaard supplerede med, at Sundhedsstyrelsen 24/11 2020 har opdateret deres vejledning om, hvornår man er nær kontakt. Fremover bliver man også defineret som nær kontakt, hvis man har opholdt sig inden for 2 meter i mere end 15 minutter med en person, der er smittet med corona-virus i situationer:

- hvor der synges, tales højt eller råbes, eller
- hvor man har udført aktiviteter som indebærer fysisk anstrengelse, fx yoga eller fitness, eller
- hvis man har opholdt sig i et lukket rum uden udluftning eller med dårlig ventilation.

De nu bredere kriterier for, hvornår man er en nær kontakt, ligger på Intranettet.

Derudover er Corona-hotline åbnet op igen fra og med 25/11 2020 fra kl. 10-14 - indtil videre til påske. Her kan ledere, virksomheder og uddannelsesinstitutioner i Vejle Kommune få hjælp og sparring til de udfordringer med COVID-19, som de står overfor. Den er bemanded med personale fra Sundhed og Koncern HR.

Koncern HR har udsendt et ArbejdsmiljøNYT - en særudgave om COVID-19. Her kan man fx læse om, hvad man selv kan gøre for at holde sig mental sund, input til fysisk aktivitet til dem der sidder meget hjemme og arbejder, forslag til hvordan man kan arbejde sammen som TRIO-gruppe, Corona-coaching mv. Nyhedsbrevet er sendt til alle ledere, TR og AMR.

Thrine Nørgaard orienterede ligeledes om, at HovedMED har fået en henvendelse fra FagMED Teknik & Miljø om delpolitikken om ny tilstedeværelse. Med udgangspunkt i et større behov og mere fleksibilitet i hjemmearbejdet finder de, at den nye delpolitik i sin nuværende udformning begrænser mulighederne for, at medarbejderne kan arbejde hjemme. De opfordrer derfor til, at HovedMED drøfter gældende regler med de faglige organisationer, KL og eller relevante myndigheder, med henblik på at tilpasse nuværende regler til en ny og mere langsigtet løsning og tidssvarende model.

Thrine oplyste om, at delpolitikken er vedtaget tilbage i august 2020, og der er ingen planer om, at den skal justeres. Vi ved godt at der er bindinger i form af hjemmearbejde og APV, men det er Arbejdstilsynets regler. Koncern HR har flere gange rejst den over for KL, senest for 2 uger siden. KL svarer, at især de faglige organisationer er imod en ændring, og derfor skal vi ikke forvente en ændring lige nu og her. Men mon ikke, at der vil opstå et massivt pres for en mere lempelig tilgang, når samfundet i 2021 normaliserer sig igen. Hele arbejdsmarkedet vil råbe efter mere fleksibilitet. Rammeaftalen om tele- og hjemmearbejde, som er en del af overenskomsterne, kan vi heller ikke komme uden om.

Medarbejdersiden oplyste, at særudgaven af Arbejdsmiljønyt er blevet godt modtaget i organisationen. Vi sporer en mæthed og træthed på arbejdspladserne, så godt med nogle gode råd.

Thrine Nørgaard orienterede om evalueringen af TRIO-konferencen. 85% havde valgt at sidde sammen til den virtuelle konference, og for størstedelen af deltagerne virkede teknikken. 73% oplevede i meget høj, i høj eller i nogen grad, at det var en god oplevelse at deltage virtuelt. 72% oplevede, at den virtuelle form i forhold til at tage nye begreber og værktøjer fungerede i meget høj, i høj eller i nogen grad. 71% oplevede i meget høj, i høj eller i nogen grad, at konferencen har skærpet den enkeltes blik på trivsel og et godt samarbejde.

Niels Ågesen orienterede ligeledes om, at GDPR er super vigtigt, og at vi er opmærksomme på at indberette til de centrale GDPR-funktioner, hvis der opstår episoder på de enkelte arbejdspladser set i lyset af sagen fra en arbejdsplads, som har været omtalt i dagspressen.

Anne Mette Lund orienterede om de to sager på Seniorområdet. Det aftales, at HovedMED i 2021, gerne i samarbejde med mini KTO, drøfter, hvordan vi kan forbedre dialog og samarbejde i forbindelse med vanskelige samarbejdssituationer på arbejdspladserne.

Derefter blev orienteringen taget til efterretning.

Punkt 52: Drøftelse af muligheden for at pålægge medarbejdere at blive testet for COVID-19

81.38.04-A00-1-20

Resume

Folketinget har vedtaget en lov 19/11 2020, som giver arbejdsgiver adgang til at pålægge medarbejdere at blive testet for COVID-19, hvis det er sagligt begrundet.

Det opfordres til, at ledere til en hver tid opfordrer medarbejderne til at følge Sundhedsmyndighedernes retningslinjer og anbefalinger, og gå i dialog med medarbejderen, såfremt vedkommende ikke vil testes af den ene eller årsag. Pålæg af test skal være sidste mulighed.

Hvis medarbejderen nægter at efterkomme pålægget kan det medføre ansættelsesretlige konsekvenser.

Sagsfremstilling

Danmark og resten af verden står fortsat i en krise som følge af COVID-19-pandemien. Et stigende smittetryk nødvendiggør derfor tiltag, som kan inddæmme og afbøde de alvorlige konsekvenser af spredningen af COVID-19 mest muligt i det danske samfund generelt.

For at kunne opretholde aktiviteten mest muligt i samfundet er det afgørende, at der på landets arbejdspladser kan gennemføres tiltag og træffes nødvendige forholdsregler for at begrænse smitten mest muligt.

Vi opfordrer alle medarbejdere til at følge Sundhedsmyndighedernes vejledninger og retningslinjer for bl.a. test og isolation, men ønsker medarbejderen ikke at blive testet efter dialog om årsag hertil, er der 19/11 2020 vedtaget en lov, som giver arbejdsgiver mulighed for, under visse betingelser, at pålægge medarbejdere at blive testet. Loven er gældende fra 20/11 2020 til 1/7 2021.

Hvad betyder det?

Hvis medarbejderen efter dialog fortsat ikke ønsker at blive testet for COVID-19, kan arbejdsgiver nu med lovhjemmel pålægge medarbejderen at blive testet for COVID-19, fortælle om tidspunktet for testen og testresultatet.

For at medarbejderen kan blive pålagt at lade sig teste, kræver det, at det er sagligt.

Loven giver også ret til at blive oplyst om, hvis medarbejderen testes positiv for COVID-19 i de situationer, hvor de selv har valgt at blive testet. Dette pålæg om positivt testsvar gælder så længe, ansættelsesforholdet består.

Hvilke test er omfattet – og betingelser for pålæg

For at medarbejderen kan pålægges at blive testet, skal det være sagligt begrundet i bl.a. Sundhedsmyndighedernes retningslinjer og vejledninger.

Pålæg kan ske i følgende situationer:

- test ved nær kontakt,
- test som led i hjemsendelse ved screening på dagtilbud og skole, hvor man ikke kan holde 1 meters afstand, og de nære kontakter ikke kan identificeres, og
- test ved konkrete smitteudbrud på institutioner på sundheds-, ældre- og socialområdet.

Test som følge af ”Aftale om test af personale på plejehjem og i hjemmeplejen”, berøres ikke af den nye lov. Tilbud om test fortsætter uændret.

Det kan også være sagligt at pålægge gentagne test. Hyppigheden afhænger af den aktuelle smittesituation, arbejdspladsens forhold og karakteren af arbejdet.

Sundhedsmyndighedernes retningslinjer og vejledninger følges tæt, og kan blive opdateret, hvorfor ovennævnte liste ikke anses for udtømmende til enhver tid.

Medarbejderen skal informeres om pålæg af test

Hvis medarbejderen pålægges at blive testet, har de krav på at vide hvorfor. Det kan fx være konstatering af et konkret smitteudbrud på de arbejdspladsen, hvor fx alle medarbejderne skal testes i overensstemmelse med sundhedsmyndighedernes retningslinjer. Koncern HR har udarbejdet en skabelon til brug herfor.

Økonomisk kompensation

Test skal som udgangspunkt ske i arbejdstiden. Hvis det ikke er muligt at blive testet i arbejdstiden, skal medarbejderen kompenseres efter den gældende overenskomst og aftaler for den tid, der bruges på at blive testet.

Medarbejderen skal endvidere have dækket eventuelle rimelige udgifter, der afholdes i forbindelse med pålagt test, fx udgifter til transport.

Medarbejderen bliver ikke økonomisk kompenseret for de tests, som de af egen drift får foretaget.

Nægter medarbejderen at blive testet – ansættelsesretlige konsekvenser

Hvis medarbejderen nægter at blive testet, eller ikke fortæller arbejdsgiver om testresultat eller tidspunktet for testen, så kan det medføre ansættelsesretlige konsekvenser.

Koncern HR anbefaler, at såfremt man vil sanktionere ansættelsesretligt, at medarbejderen hjemsendes uden løn, medmindre der er tale om systematisk nægtelse.

Iagttagelse af oplysningspligten

Ved orientering af medarbejderne ved brev om pålæg oplyses de samtidig om, hvordan vi opbevarer oplysningerne i overensstemmelse med databeskyttelsesreglerne.

Britt Zabel Nielsen fra Koncern HR deltager i pkt.

Kommunaldirektøren indstiller,

at HovedMED drøfter muligheden for arbejdsgivers adgang til at pålægge medarbejderne pligt til at orientere om et positivt test svar til en hver tid.

at HovedMED drøfter arbejdsgivers adgang til at pålægge medarbejdere at blive testet for COVID-19.

at HovedMED drøfter om det skal medføre ansættelsesretlige konsekvenser, såfremt medarbejderen nægter at lade sig teste, og i givet fald hvilken sanktion, det skal medføre.

Beslutning

Thrine Nørgaard redegjorde kort for baggrunden for sagen. Hvis en medarbejder nægter at blive testet, når lederen beder om det, eller medarbejderen ikke fortæller om et testresultat eller tidspunkt for testen, så kan det medføre ansættelsesretlige konsekvenser. De ansættelsesretlige sanktioner vil som udgangspunkt være, at medarbejderen hjemsendes i en periode uden løn, men kan også i gentagelsestilfælde fx være påtale, advarsel eller afskedigelse. Hvis HovedMED beslutter sig for at følge loven, vil alle medarbejdere blive orienteret i løbet af uge 48. Det foreslås, at den træder i kraft i Vejle Kommune 30/11 2020.

HovedMED drøftede sagen, og var enige om, at loven er en beskyttelse af os allesammen, og at det er vigtigt, at vi passer på hinanden, både borgere og ansatte.

Efter drøftelsen blev indstillingerne godkendt.

Bilag

Information 55 - Spørgsmål og svar vedr. COVID-19

Punkt 53: Drøftelse og godkendelse af den resterende del af ny MEDstruktur

81.38.00-A30-1-19

Resume

Forhandlingsorganet vedtog i forbindelse med Vejles nye lokale MEDaftale en ny struktur for vores MEDsamarbejde. I den forbindelse besluttede forhandlingsorganet, at FagMED, ved implementeringen af denne aftale, har kompetencen til at godkende størrelsen af de underliggende udvalg ud fra fordelingsnøglen i den nye MEDaftales bilag 1, med endelig godkendelse i HovedMED. Ved fremtidige justeringer i Lokal- og FagMED er det HovedMED, der har kompetencen til at godkende ændringer. HovedMED godkendte det meste af strukturen på mødet 18/9 2020, med undtagelse af FagMED Familie, forebyggelse & stab, FagMED Senior Drift og FagMED Teknik & Miljø samt LokalMED Myndighed. Deres forslag er beskrevet i sagen, og skrevet ind i vedhæftede bilag.

Sagsfremstilling

De tre FagMED har, i samarbejde med arbejdspladserne inden for eget fagområde, fastlagt størrelsen på LokalMED i overensstemmelse med MEDaftalens fordelingsnøgle, eller om der skal være MEDpersonalemøder fremadrettet. LokalMED Myndighed refererer nu til HovedMED, da FagMED Velfærd blev nedlagt i forbindelse med den nye struktur. Derfor er forslaget til sammensætningen i dette LokalMED fremsat af udvalget selv. Forslag fra de tre FagMED og LokalMED Myndighed er beskrevet nedenfor samt i vedhæftede bilag. I bilaget er status på de øvrige områder også skrevet ind.

FagMED Familie, forebyggelse & stab
Forslag til struktur er på plads.

FagMED Dagtilbud
Med undtagelse af et ønske om at fravige fordelingsnøglen på ni daginstitutioner og i dagplejen, er forslag til struktur på plads.

Daginstitutionerne Karla Grøn og Stjerneskuddet har samme leder, det samme gør sig gældende for Sneglehuset og Oasen. Disse fire daginstitutioner ønsker to ledere i hvert af de fire LokalMED.

Begrundelsen fra Karla Grøn og Stjerneskuddet
"Da jeg kun er leder 18,5 timer hvert sted, synes jeg, det er utrolig vigtigt, at de daglige ledere sidder med i MEDudvalget – og absolut helst som rigtige medlemmer og ikke "kun" som sekretærer, da de har et stort dagligt ansvar for særligt det psykiske arbejdsmiljø, da jeg ikke er tilstede hver dag".

Begrundelsen fra Sneglehuset og Oasen
"Da Oasen og Sneglehuset deler leder, betyder det, at jeg kun er leder 18,5 timer hvert sted. Derfor ser jeg det utrolig vigtigt, at de daglige ledere sidder med i MEDudvalget – og absolut helst som rigtige medlemmer og ikke "kun" som sekretærer, da de har et stort dagligt ansvar for særligt det psykiske arbejdsmiljø, da jeg ikke er tilstede hver dag".

Fem daginstitutioner har mere end en afdeling fordelt på flere matrikler og ønsker derfor at fravige fordelingsnøglen i forhold til ledersiden.

Begrundelsen fra Trip Trap Træsko
Daginstitutionen har tre geografisk adskilte afdelinger på Grundet, Nørremarken og i Vejle Midtby, hvor den daglige ledelse er delt mellem tre ledere. Derfor ønsker de at få alle tre ledere med i LokalMED.

Begrundelsen fra Galaksen
Galaksen er Vejle Kommunes største daginstitution bestående af tre selvstændige børnehuse på tre matrikler. Derfor ønsker de at få alle tre ledere med i LokalMED.

Begrundelsen fra Børnehuset ved Banen
Børnehuset ved Banen består af to adskilte matrikler. Derfor anmodes om at begge ledere med dagligt ledelsesansvar kan få plads i LokalMED.

Begrundelsen fra Skovgården
Skovgården består af to store afdelinger i henholdsvis Nørremarksskoven og Bredballe. Begge ledere i afdelingerne har personaleansvar og ønsker derfor at få begge ledere med i LokalMED.

Begrundelsen fra Regnbuen/Valmuen

Regnbuen/Valmuen er to sammenlagte vuggestuer i Vejle midtby, fordelt på to geografisk adskilte matrikler. Begge ledere i vuggestuerne har personaleledelse, og ønsker derfor at få begge ledere i LokalMED.

Et dagtilbud søger om dispensation til at få tre arbejdsmiljørepræsentanter med i LokalMED.

Begrundelsen fra Dagplejen

Dagplejen er Vejle Kommunes største dagtilbud, hvor der dagligt passes ca. 645 børn af ca. 200 dagplejere. De ønsker derfor at få tre arbejdsmiljørepræsentanter med i LokalMED. De tre arbejdsmiljørepræsentanter dækker hver en af de tre geografiske zoner, som dagplejen er inddelt i.

FagMED Senior Drift

Forhandlingsorganet har vedtaget sammensætningen for LokalMED Distrikter og LokalMED Plejecentre. Den resterende del af MEDstrukturen er forslag til struktur på plads bortset fra sammensætningen på den selvejende institution Betty Sørensen Parken.

FagMED Teknik & Miljø

Forslag til struktur er på plads. Strukturændringen har haft indflydelse på dette område, da Rådhuservice, Bolig- & Ejendomsservice samt rengøring/rengøringsudbud og -kontrol er blevet overflyttet fra Økonomi. Sammensætningen i FagMED er uændret. LokalMED Rådhuservice er flyttet til Teknik & Miljø.

LokalMED Myndighed

LokalMED Myndighed ønsker at fravige fordelingsnøglen. De er mere end 41 fuldtidsansatte og skal efter fordelingsnøglen sammensættes med 1-2L / 4-6M / 1AMR. De vil gerne fremadrettet være 4L / 6M / 1AMR. Begrundelsen er, at de bl.a. vil sikre den fornødne brede repræsentation i en stor afdeling, men også begrundet i, at der ikke længere eksisterer et FagMED for området. LokalMED Myndighed refererer direkte til HovedMED og har til opgave at behandle de sager, som tidligere blev behandlet i FagMED regi.

Den resterende del af den nye MEDstruktur skal drøftes og endelig godkendes i HovedMED. Se vedhæftede bilag 1 til MEDaftalen, hvor FagMEDs forslag til sammensætning på de enkelte arbejdspladser LokalMED / MEDpersonalemøder, ligesom sammensætningen i FagMED og HovedMED også fremgår.

Procedure for fremtidige ændringer i MEDstrukturen

HovedMED har kompetencen til at godkende fremtidige ændringer i MEDstrukturen. Det dagsordensforberedende udvalg forud for møder i HovedMED foreslår, at de ændringer, der ikke giver anledning til tvivl bliver forhåndsgodkendt af Niels Ågesen og Rikke Vagn-Hansen, med en orientering på det efterfølgende møde i HovedMED. Begrundelsen er, at det giver alt for lange svarfrister til de afdelinger, som måtte have ændringsforslag, da HovedMED kun har 4 ordinære møder i løbet af et år.

Kommunaldirektøren indstiller,

at FagMED Familie, forebyggelse og stabs forslag til ny MEDstruktur drøftes og godkendes

at FagMED Dagtilbuds forslag til ny MEDstruktur drøftes og godkendes, herunder de ni daginstitutioners og dagplejens ønske om at fravige fordelingsnøglen

at FagMED Senior Drifts forslag til ny MEDstruktur drøftes og godkendes

at LokalMED Myndigheds ønske om at fravige fordelingsnøglen drøftes

at FagMED Teknik & Miljø's forslag til ny MEDstruktur drøftes og godkendes

at Det dagsordensforberedende udvalgs forslag til procedure for fremtidige ændringer i MEDstrukturen drøftes og godkendes.

Beslutning

Thrine Nørgaard gennemgik de områder af MEDstrukturen, som HovedMED skal godkende på mødet. Der er ni daginstitutioner, dagplejen og LokalMED Myndighed, som ønsker at fravige fordelingsnøglen. HovedMED skal ligeledes drøfte proceduren for fremtidige ændringer i MEDstrukturen. Det reviderede bilag 1 er vedhæftet referatet.

Der var enighed om flg.:

- FagMED Familie, forebyggelse og stab blev godkendt.

- FagMED Dagtilbud blev godkendt med ønskerne om at fravige fordelingsnøglen, dog ikke ønsket om mere end én AMR i LokalMED Skovgården, LokalMED Galaksen og LokalMED Børnehuset ved Banen.
- LokalMED Myndighed blev godkendt inkl. ønsket om at fravige fordelingsnøglen.
- FagMED Senior Drift godkendt.
- FagMED Teknik & Miljø blev godkendt, og
- Forslaget om proceduren for fremtidige ændringer blev godkendt.

Bilag

MEDoversigt efter mødet i HovedMED 25.11.2020

Punkt 54: Godkendelse af spørgeramme for Trivselsmåling 2021 samt orientering om status - herunder afrapportering og opfølgning

81.38.04-A00-1-20

Resume

HovedMED drøftede styregruppens første udkast til spørgeramme til den kommende måling på mødet 18/9 2020. På mødet blev det besluttet at justere spørgsmålet om mobning og krænkende handlinger endnu engang på baggrund af den nuværende debat om sexismen og seksuelle krænkelse. Styregruppen har derfor lavet nyt udkast til spørgeramme, hvor udgangspunktet er, at spørgerammen fra Trivselsmåling 2018 fastholdes med justering af de særlige spørgsmål vedr. vold/trusler, mobning/krænkende handlinger. Der indgår nu et særskilt spørgsmål om uønsket seksuel opmærksomhed. Der er ligeledes tilføjet et åbent spørgsmål om COVID-19. Spørgerammen gennemgås på mødet. Derudover orienteres om status på processen for målingen, herunder afrapportering og opfølgning.

Sagsfremstilling

Sagen omhandler godkendelse af spørgeramme til Trivselsmåling 2021 samt en orientering om status på arbejdet med processen, herunder afrapportering og opfølgning.

Spørgeramme

Nyt udkast til spørgeramme fra Styregruppen gennemgås på mødet. Spørgerammen er som udgangspunkt den samme, som blev brugt ved målingen i 2018, dog med justeringer af de særlige spørgsmål vedr. vold/trusler og mobning/krænkende handlinger. Der lægges op til, jf. sidste drøftelse, at der indgår et særskilt spørgsmål om uønsket seksuel opmærksomhed. Der er tilføjet et åbent COVID-19 spørgsmål. Spørgerammen drøftes og godkendes på mødet.

Status på opvarmning

Opvarmningen til Trivselsmålingen er så småt i gang. HR-partnerne er i gang med at planlægge opvarmningen med de enkelte FagMED. Opvarmningen vil i de kommende måneder foregå lokalt på arbejdspladserne. Der er lavet film, som på ca. 1 minut fortæller om målingen, som kan bruges som en del af opvarmningen.

Afrapportering – Trivselsrapport

Tidsplanen for offentliggørelsen af resultaterne er, at Direktionen præsenteres for resultaterne 22/2 2021, Toplederforum 23/2 2021 og HovedMED 26/2 2021. Rapporterne til lederne sendes ud 26/2 2021 efter drøftelsen i HovedMED. Tidsplanen er godkendt af Styregruppen.

Siden sidste måling har Vejle Kommune indkøbt SafetyNet, som er et arbejdsmiljø- og forsikrings IT-system, der både kan anvendes til fx registrering af arbejdsulykker, vold og trusler og nærvedulykker. Det kan ligeledes bruges til spørgeskemaundersøgelser og handleplaner.

Koncern HR har derfor arbejdet på, at Trivselsmålingen kan gennemføres i SafetyNet. Der er ingen væsentlige udfordringer i at sende spørgeskemaet ud via systemet, men der har været en del udfordringer med at få udviklet Trivselsrapporten fra sidste måling. Efter drøftelser med firmaet bag, har Koncern HR i samarbejde med Styregruppen besluttet, at dataindsamlingen sker via SafetyNet, men at data fra målingen indlæses i BI. BI genererer og udsender så Trivselsrapporterne, for at vi kan få en Trivselsrapport, der har det samme visuelle udtryk som i 2018.

Opfølgning

Økonomiudvalget har afsat 0,5 mio. kr. til opfølgningen. Styregruppen forslår samme proces for opfølgning som ved sidste måling, hvor formandskaberne i FagMED havde en aktiv rolle i samarbejde med HR-partnerne. Kriterierne for tildeling af midler fastlægges, når vi kender resultatet af målingen.

Til arbejdet med opfølgningen er der nedsat en arbejdsgruppe under Styregruppen. Den skal bl.a. udarbejde kriterier for tildeling af midler til opfølgning på Trivselsmålingen, ligesom arbejdsgruppen skal beslutte, hvilke arbejdspladser, der får del i midlerne til opfølgningen. Gruppen består af Thrine Nørgaard, Rikke Vagn-Hansen og Lone Marcher. Lisa Hedegaard Nielsen og Anita Morthensen bistår arbejdsgruppen.

Næste skridt i processen er en justering af materialer til lederne til brug for opfølgningen på Trivselsmålingen. I den forbindelse vil filmen fra 2018 også blive justeret i forhold til opfølgningsprocessen. Plakaten Bæredygtige arbejdsfællesskaber vil være en vigtig fortælling og et vigtigt redskab ind i opfølgningen.

Lisa Hedegaard Nielsen fra Koncern HR deltager i punktet.

Kommunaldirektøren indstiller,

at spørgerammen godkendes
at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Thrine Nørgaard redegjorde for sagen. HR-partnerne er i gang med at planlægge opvarmningen med formandskaberne i FagMED udvalgene. Der er lavet en film om målingen, som kan bruges i opvarmningen. Den sendes ud til alle ledere, TR og AMR.

Tidsplanen for præsentationen af resultaterne er også på plads. Direktionen præsenteres for resultaterne 22/2 2021, Toplederforum 23/2 2021 og HovedMED 26/2 2021. Rapporterne til lederne sendes ud 26/2 2021 efter drøftelsen i HovedMED.

ØU har ligesom ved sidste måling afsat 0,5 mio. kr. til opfølgning, og styregruppen forslår samme proces for opfølgningen som i 2018. Der er nedsat en arbejdsgruppe under styregruppen, som fastlægger kriterierne for tildeling af midler til opfølgningen, når resultatet kendes.

Lisa Hedegaard Nielsen fra Koncern HR gennemgik spørgerammen, som den kommer til at se ud i SafetyNet, som er det system, som spørgerammen sendes ud fra. Spørgerammen blev drøftet undervejs, og inputs fra mødet er indarbejdet i det justerede spørgeskema, som sendes til HovedMED i løbet af uge 49 via mail.

Der var enighed om at teste af, hvorvidt COVID-19 spørgsmålet skal være i starten eller i slutningen af spørgerammen. Den justerede spørgeramme blev godkendt og orienteringen blev taget til efterretning.

Punkt 55: Serviceeftersyn af Delpolitikken om krænkende handlinger

81.38.04-A00-1-20

Resume

Set i lyset af samfundsdebatten om krænkende handlinger, skal Vejle Kommunes Delpolitik om krænkende handlinger have et serviceeftersyn. Delpolitikken blev godkendt på mødet i HovedMED 19/9 2019. Det foreslås derfor, at der nedsættes en arbejdsgruppe til formålet bestående af Thrine Nørgaard og 2 medarbejderrepræsentanter med Koncern HR som sekretariat. Arbejdsgruppens konklusioner på serviceeftersynet præsenteres på mødet i HovedMED 26/2 2021.

Kommunaldirektøren indstiller,

at der nedsættes en arbejdsgruppe bestående af Thrine Nørgaard og 2 medarbejderrepræsentanter til formålet.

Beslutning

Enighed om at nedsætte en arbejdsgruppe bestående af Thrine Nørgaard, Rikke Vagn-Hansen og Dorthe Horn Christensen. Arbejdsgruppen præsenterer resultatet af sit serviceeftersyn på mødet i HovedMED 26/2 2021.

Punkt 56: Drøftelse af "PIXI-udgave" af MEDaftalen

81.38.04-A00-1-20

Resume

Forhandlingsorganet besluttede ved udarbejdelsen af Vejles nye lokale MEDaftale, at der skulle laves en PIXI-udgave af MEDaftalen i samme layout som "Ansæt med vilje" og "Ledelse med vilje". Den beskriver kort og præcist, hvad MED er. HovedMED bedes drøfte og godkende indholdet i vedhæftede udkast til "Pixi-udgaven" af Vejles lokale MEDaftale.

Kommaldirektøren indstiller,

at "Pixi-udgaven" af Vejles lokale MEDaftale drøftes og godkendes.

Beslutning

PIXI-udgaven af MEDaftalen blev drøftet og godkendt med en tilføjelse af et afsnit om, hvem der er afsender.

Bilag

Samarbejde med vilje - HMED 25.11.2020

Punkt 57: Temadrøftelse om "Arbejdspladskultur / forråelse"

81.38.04-A00-1-20

Resume

HovedMED besluttede på mødet 18/9 2020, at HovedMED skal have en temadrøftelse om "Arbejdspladskultur / forråelse" set i lyset af historierne om omsorgssvigt bl.a. fra ældreplejen på de århusianske plejehjem, som må karakteriseres som forråelse.

Velfærdsdirektør Anne Mette Lund holder oplæg om, hvordan vi kan arbejde med, at vores område er så transparent som muligt, for både politikere, ledere, medarbejdere og borgere, så vi kan undgå lignende sager, som dem på de århusianske plejehjem.

Kommunaldirektøren indstiller,

at temaet drøftes.

Beslutning

På baggrund af optagelserne på to plejecentre i Aarhus og i Randers, holdt Anne Mette Lund som baggrund for temadrøftelsen et oplæg om, hvordan vi i Vejle Kommune sikrer transparens set i lyset af sagerne på ældreområdet i Aarhus og Randers. Anne Mettes slides er vedhæftet.

Medarbejdersiden takkede for oplægget og for, at Velfærdsområdet arbejder med temaet. Ligesom det er positivt, at der også bliver arbejdet med temaet på Handicap- og Socialområdet. Medarbejdersiden bemærkede, at andre områder, navnlig serviceområderne, også vil kunne lære af processerne på Velfærdsområdet.

HovedMED drøftede temaet, og der var enighed om, at Anita Morthensen undersøger, hvorvidt Dorthe Birkemose har mulighed for at afholde et online temamøde om emnet før den aftale, som Koncern HR allerede har med Dorthe Birkemose 17/8 2021. Siden mødet har Anita været i kontakt med Dorthe Birkemose, og det kan desværre ikke lade sig gøre, da hendes kalender er helt fyldt op. Hun henviste til hendes hjemmeside <https://dorthebirkemose.dk/>, hvor man kan finde inspiration om temaet.

Efter drøftelsen var der enighed om, at styregruppen for Faglig Stolthed arbejder videre med temaet.

Bilag

Oplæg Anne Mette Lund - HMED 25.11.2020

Punkt 58: Drøftelse af HovedMEDs Årshjul for 2021

81.38.04-A00-1-20

Resume

Ledelsen foreslår, at der i 2021 planlægges fire ordinære møder i HovedMED samt to budgetdrøftelser med Økonomiudvalget - se bilag. Ledelsen foreslår desuden, at retten til Klippekortmodul drøftes på et af møderne i 2021.

Sagsfremstilling

Ledelsen foreslår, at der i 2021, ligesom de forudgående år, planlægges fire ordinære 3-timers møder i HovedMED (26/2, 14/6, 22/9 og 30/11). Derudover planlægges to 1-timers møder med Økonomiudvalget. Sekretæren for HovedMED indkalder til disse møder efter mødet i HovedMED.

Inden de ordinære møder afholdes der et 2-timers formøde for medarbejdersiden, hvor både medlemmer og suppleanter deltager (25/2, 10/6, 20/9 og 29/11). Sekretæren indkalder til disse møder efter mødet i HovedMED.

I bilaget ses udkast til årshjul 2021 med oversigt over de sager, der pt. forventes at komme på dagsorderne i HovedMED i 2021.

Mellem de ordinære møder indkaldes medarbejdersiden, både medlemmer og suppleanter, desuden til to 3-timers møder. Disse to møder er ikke planlagt endnu. Når datoerne er på plads, indkalder sekretæren til møderne.

Klippekortmodul

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.

Ledelsen foreslog i 2019, at HovedMED i 2020 anvendte retten til klippekortmodul til et planlagt døgnseminar 15. og 16/4 2020. Dette seminar blev dog aflyst på grund af COVID-19 HovedMED har derfor ikke anvendt retten til klippekortmodul i 2020. Tidligere er klippekortmodulet blevet anvendt til fælles temamøde mellem HovedMED og FagMED om fx Trivselsmålingen og Samskabelse.

Ledelsen foreslår, at HovedMED i 2021 anvender retten til klippekortmodul til at deltage i fælles arrangementer, som HovedMED måtte arrangere.

Kommunaldirektøren indstiller,

at HovedMED drøfter Årshjul for 2021

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

Beslutning

Årshjulet blev drøftet. Rikke Vagn-Hansen oplyste, at de på det første af de to tre-timers møder for MEDarbejdersiden, vil de drøfte hvilke temaer, som kunne egne sig til korte virtuelle ekstraordinære møder. Et ex kunne være den nye Lov om arbejdsgivers adgang til at pålægge medarbejdere at blive testet. Fordelen er, at vi ikke skal vente på et ordinært møde, førend HovedMED drøfter specifikke emner. Dette møde bliver i januar, så medarbejdersiden forventer at have et oplæg klar til mødet 26/2 2021. Det godkendte årshjul er vedhæftet, ligesom det kan findes på Intranettet under "MED og Arbejdsmiljø".

Bilag

Godkendt Årshjul 2021 for HovedMED

Punkt 59: Drøftelse af punkter til kommende HovedMED møder

81.38.04-A00-1-20

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.
- Grøn omstilling (besluttet på mødet i DFM 3/9 2020).
- Arbejdspladskultur / forråelse på som en kommende temadrøftelse på mødet 25/11 2020 - besluttet på mødet 18/9 2020.
- Hvilke temaer egner sig til korte virtuelle møder i løbet af året ud over de ordinære møder? Oplæg fra medarbejdersiden til mødet 26/2 2021 - besluttet på DFM 16/11 2020.
- Serviceeftersyn af delpolitikken om Krænkende handlinger drøftes på mødet 26/2 2021, arbejdsgruppe nedsættes på mødet 25/11 2020 - besluttet på DFM 16/11 2021.
- Generel drøftelse af højere arbejdstid ved stillingsledighed - afventer OK '21 - besluttet på DFM 16/11 2020.

Kommunaldirektøren indstiller,

at punkterne gennemgås.

Beslutning

Oversigten blev gennemgået. Medarbejdersiden bemærkede, at de gerne vil drøfte Senior- / Livsfasepolitik på mødet 26/2 2021.

Ledersiden svarede, at temaet om seniorer er en del af OK '21. Derfor forslåes, at det først drøftes på mødet 14/6 2021.

Enighed om at afvente resultatet af OK '21, inden HovedMED drøfter Senior- / Livsfasepolitik.

Punkt 60: Eventuelt

81.38.04-A00-1-20

Kommunaldirektøren indstiller,

at

Bilag

HovedMED pr. 01.09.2020

Fraværsrapport - HovedMED udgangen af september

Fravaersrapport - Vejle Kommune - HMED 25.11.2020