

REFERAT HovedMED d. 23-06-2025

Mødedato Mandag d. 23. juni 2025 kl. 13:30

Mødested Mødelokale 5

Indholdsfortegnelse

| | |
|--|----|
| Godkendelse af dagsorden..... | 3 |
| Generel orientering v/Niels Ågesen..... | 4 |
| Orientering i forlængelse af fællesmødet med Økonomiudvalget 20/6 2025..... | 5 |
| Orientering fra medarbejdersiden..... | 6 |
| Drøftelse af den videre proces..... | 7 |
| Nyt møde mellem Økonomiudvalget og HovedMED før sommerferien..... | 9 |
| Drøftelse af kommunikation, herunder spørgsmål om udmelding efter mødet..... | 10 |
| Eventuelt..... | 11 |

Punkt 21: Godkendelse af dagsorden

81.38.04-A00-3-24

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

at dagsordenen godkendes

Beslutning

Niels Ågesen bød velkommen til mødet. Niels oplyste, at suppleanter også er inviteret til at deltage i dette møde. Der var afbud fra Dorthe Horn Christensen, Mette Kim Bjerre, Karin Lund Madsen, Michael Pedersen, Christa Maria Sørensen, Joan Brændsgaard Pedersen og Lise Havnsgaard Cordtz Kristensen.

Dagsordenen blev godkendt.

Punkt 22: Generel orientering v/Niels Ågesen

81.38.04-A00-3-24

Resumé

Generelt vedr.:

- Trivsel og arbejdsmiljø i Vejle Kommune.
- Opgaver for MEDorganisationen samt de 1/2 årlige møder med Økonomiudvalget.
- Forventninger til lederne i Vejle Kommune

v/Niels Ågesen.

Indstilling Kommunaldirektøren indstiller,

at den generelle indledning tages til efterretning.

Beslutning

Niels Ågesen indledte med, at man som ansat har flere muligheder for at fortælle, hvis man oplever, at hverdagen ikke fungerer optimalt. Der er ledelsen, og hvis man ikke er tryk ved at henvende sig der, kan man henvende sig til sin tillidsrepræsentant, sin arbejdsmiljørepræsentant eller til sit MEDudvalg, som kan bringe oplevelsen videre i systemet. Dog oplever vi, at nogle ikke benytter sig af de eksisterende fora. En opfordring herfra er, at man som ansat benytter sig af Vejle Kommunes personalepolitiske værdi "Sig det - til den, der kan gøre noget ved det". For det er vigtigt, at der bliver taget hånd om de svære situationer i hverdagen, som har indflydelse på arbejdspladsens og den enkeltes arbejdsmiljø.

MEDorganisationen er vigtig. Opgaverne i MED er bl.a. gensidigt at informere, drøfte arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold, der har betydning for arbejdspladsen. Kerneopgaven er omdrejningspunktet. Spørgsmålet om ressourcer, er en beslutning, som politikerne tager. Dette kan bl.a. drøftes med Økonomiudvalget ved de to årlige drøftelser, som HovedMED har.

Forventningerne til lederne er bl.a. at de leder med tillid, og former en kultur, hvor "vi spiller hinanden gode". Et godt arbejdsmiljø er vigtigt for løsningen af kerneopgaven. Vi arbejder for, at Vejle Kommune skal være en attraktiv arbejdsplads, derfor skal bl.a. trivsel og arbejdsmiljø prioriteres. Det er vigtigt, at der er en god trivsel og et godt arbejdsmiljø på vores arbejdspladser. Dog vil der på så stor en arbejdsplads, som Vejle Kommune er, være arbejdspladser, der er udfordrede. Her er det vigtige at der er fokus på, at disse understøttes i arbejdet med arbejdsmiljøet. Der er flere faktorer, som spiller ind fx ny teknologi, forandringer, lokaler, øget kompleksitet i opgaveløsningen. Det er vigtigt, at disse problemstillinger løbende løses til gavn for de ansatte, arbejdsmiljøet og borgerne.

Punkt 23: Orientering i forlængelse af fællesmødet med Økonomiudvalget 20/6 2025

81.38.04-A00-3-24

Resumé

En kort orientering ved Kristine Schou om:

- Sygefravær og personaleomsætning
- Procedurer ved afskedigelser herunder aftaler om tavshedspligt og loyalitetspligt
- Whistleblowerordning og Borgerrådgiver
- Trivselsmåling
- Arbejdsopgaver ifm. afvikling af ferie og barsel

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Kristine Schou orienterede om, at personaleomsætningen er faldet fra 15,6 i 2022 til 14,1 i 2024. Den er fortsat høj, men det går i den rigtige retning. At 2021 og 2022 skiller sig ud er den del af landstendensen. Næsten 1 mio. personer i Danmark fik nyt job i 2022. Det er det højeste antal i statistikkens levetid. Stigningen i personaleomsætningen påvirker de ansattes anciennitet og gennemsnitlige erfaring på jobbet. Den er indtil videre på 8,7 år i 2025.

Sygefraværet er faldende efter det høje sygefravær i 2021 og 2022. Det gennemsnitlige sygefravær i Vejle Kommune var i 2024 13,7 holdt op i mod 13,5 på landsplan. HovedMED har lige vedtaget nye måltal, som skal være med til at understøtte arbejdet på arbejdspladser. Ambitionen er at gå fra at være 25 bedst til at være 15 bedst blandt landets kommuner.

Når Vejle Kommune påtænker at indlede en afskedigelsessag, afholdes der en tjenstlig samtale med den ansatte. I denne forbindelse vil der normalt blive varslet en partshøring i henhold til forvaltningslovens bestemmelser. Alternativt indgås en fratrædelsesaftale.

En fratrædelsesaftale forhandles mellem Vejle Kommune og den relevante faglige organisation, baseret på en standardiseret skabelon udarbejdet til formålet. I henhold til forvaltningsloven har ansatte tavshedspligt både under og efter ansættelsen. Det betyder, at fortrolige oplysninger, som man har fået adgang til gennem sit arbejde, ikke må videregives. Tavshedspligten gælder også efter ansættelsesforholdets ophør jf. retningslinjerne i "God adfærd i det offentlige".

Derudover har den ansatte en loyalitetspligt over for arbejdsgiveren. Den indebærer, at medarbejderen under hele ansættelsesforholdet skal handle loyalt og undlade at foretage handlinger, der kan skade arbejdspladsens omdømme eller interesser.

Kristine Schou redegjorde ligeledes for Whistleblowerordningen og Borgerrådgiverfunktionen. I forhold til Trivselsmålingen er der nedsat en styregruppen under HovedMED til formålet. *Kristine Schou* orienterede ligeledes kort om arbejdsopgaver ifm. afvikling af ferie.

Kristines slides er vedhæftet referatet.

Bilag

Oplæg til ekstraord. HovedMED møde 23.06.2025 - Kristine Schou

Punkt 24: Orientering fra medarbejdersiden

81.38.04-A00-3-24

Resumé

Generel orientering om henvendelser og refleksioner v/Bo Uttrup.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Bo Uttrup orienterede om, at der er brug for både nogle kortsigtede og langsigtede indsatser. Der skal handles ikke alene på sagerne med de 8 medarbejdere fra VAF, men også på det sagerne har medført af henvendelser fra de øvrige medarbejdere. Hvordan får vi det undersøgt nærmere? Hvordan har arbejdsmiljøet det, vores oplevelser er, at organisationen er ved at være tyndslidt. Medarbejdere bliver slidt ned på grund af den øgede kompleksitet i opgaveløsningen.

Jeg ser ind i 5 indsatser, som vi skal have belyst

1. Hvad peger sagerne i VAF ind på – er der noget på de 3 arbejdspladser, der kræver et eftersyn? Medarbejderne i artiklerne vil have TR til at handle. Vi har brug for at vide mere. Dog giver det en anledning til at kigge på, hvordan vi gør fremadrettet. Skal der være mere fokus på arbejdsmiljøet i MED? Vi skal lære, så vi bliver klogere. Hvad er vores rolle i HovedMED? Og kan vi relatere oplevelserne i artiklerne til egne arbejdspladser?
2. Artiklerne sætter spørgsmål ved højt sygefravær, stor personaleomsætning, trivselsmåling, whistleblowerordning, mv. Hvad er rigtigt, og hvad er forkert? Dette har vi fået belyst af *Kristine Schou* ved det forrige punkt.
3. Artiklerne har medført flere henvendelser fra øvrige medarbejdere. Det skal vi have frem i lyset og have gjort noget ved.
4. Har vi brug for at fremrykke en trivselsmåling for alle medarbejderne i VK?
5. Er der noget der ikke virker med vores MEDsystem, siden medarbejderne ikke altid tør sige det, kalder det på en refleksion?

Orienteringen blev taget til efterretning og indgår i drøftelserne i de kommende punkter på mødet.

Punkt 25: Drøftelse af den videre proces

81.38.04-A00-3-24

Resumé

Drøftelse af rejste problemstillinger og vejen frem. Herunder

- Økonomi og serviceniveau.
- Ny model for trivselsmåling.
- HovedMEDs indsatsområder.
 - Nuværende indsatsområder.
 - Forslag til nye handlinger og indsatsområder.
- Forslag om ekstern undersøgelse.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

at punktet drøftes.

Beslutning

Der var grundige drøftelser om vejen frem. Bemærkninger, som blev drøftet:

- HovedMED arbejder for, at Vejle Kommune er en attraktiv kommune at arbejde i. Kort sigt, få mere viden om de akutte situationer, som er opstået på baggrund af artiklerne.
- Lang sigt mere opmærksomhed på arbejdsmiljø i HovedMED. Vi skal gøre det, som vi løbende har gjort, bl.a. ved vores centrale trivselsmålinger. Den ejer vi i HovedMED, og den bliver gennemført på HovedMEDs betingelser. Der er igangsat et arbejde med at udvikle en ny spørgeramme til den kommende trivselsmåling i 2027.
- Medarbejdere føler sig utilpasse med, at Vejle Kommune som arbejdsplads udstilles på den måde.
- Hvor er dem, som oplever Vejle Kommune som en god arbejdsplads henne i denne her debat?
- Der skal arbejdes seriøst med arbejdsmiljøet, ikke alene på baggrund af artiklerne.
- Har vi brug for eksterne øjne på de 8 sager?
- Har vi brug for en dag i HovedMED, hvor vi taler sammen uden dagsorden?
- Ingen her i rummet kender den fulde sandhed. HovedMED repræsenterer hele Vejle Kommune, vi opfordrer til løbende åbne dialoger om trivslen lokalt på alle arbejdspladser.
- Det er en bekymrende tendens, at vi har medarbejdere, der siger op, uden at have et nyt job.
- Stor personaleomsætning på DS's område - hvad gør vi ved det? Skyldes det arbejdspresset eller dårlig ledelse? Vi skal blive mere skarpe i forhold til manglende ressourcer i de politiske fagudvalg. Det kan drøftes på møderne med Økonomiudvalget.
- Vi skal hjælpe hinanden med at prioritere, hvad vi bruger HovedMED møderne til. MEDsystemet skal bruges konstruktivt.
- Skal vi have fraværssamtaler for at blive klogere på, hvorfor medarbejdere forlader os?
- Ledere skal blive bedre til at lede opad, altså bringe videre til lederniveauet over.
- Der kan være uformelle ting, som vi skal være nysgerrige på.
- Teknik & Miljø har erfaringer med exitsamtaler. Overvejer fremadrettet ekstern aktør eller måske HR til at gennemføre disse. Kunne også være via et spørgeskema.
- Direktørerne opfordrer til, at medarbejdersiden uformelt taget kontakt, hvis medarbejdersiden har oplevelser, som de gerne vil dele.
- Indsatser fremadrettet kunne være trivsel, arbejdsmiljø og ledelse.

Medarbejdersiden har drøftet og vurderet, at der ikke er behov for en ekstern undersøgelse. Vi ønsker, at der arbejdes langsigtet med et stærkere fokus på arbejdsmiljø i Vejle Kommune. Vi noterer os derfor med tilfredshed, at der nu indføres et nyt indsatsområde om "arbejdsmiljø og trivsel". ligesom der arbejdes videre med vores personalepolitik "Ansæt med vilje".

Ovenstående blev drøftet. Der var *enighed om*, at økonomi og serviceniveau er et emne til drøftelse med Økonomiudvalget. Drøftelse af ny model til trivselsmåling, her har HovedMED nedsat en styregruppe til formålet. En af styregruppens opgaver er at komme med forslag til en ny spørgeramme. Styregruppen skal efter sommerferien drøfte indhold i en kommende trivselsmåling på et direktionmøde. HovedMEDs nuværende indsatser skal der arbejdes videre

med, ligesom der skal være en større opmærksomhed på trivsel, arbejdsmiljø og ledelse i de fremadrettede indsatsområder.

Punkt 26: Nyt møde mellem Økonomiudvalget og HovedMED før sommerferien

81.38.04-A00-3-24

Resumé

Det skal drøftes, hvornår der kan afholdes et nyt møde med Økonomiudvalget inden sommerferien.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

at HovedMED drøfter og beslutter, hvornår mødet afholdes.

Beslutning

Enighed om, at det nye møde mellem Økonomiudvalget og HovedMED bliver 26/6 kl. 8:45-9:45.

Punkt 27: Drøftelse af kommunikation, herunder spørgsmål om udmelding efter mødet

81.38.04-A00-3-24

Resumé

HovedMED drøfter kommunikation, herunder spørgsmål om udmelding efter mødet.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at HovedMED drøfter og beslutter, hvordan der kommunikeres ud efter mødet.

Beslutning

Når en række tidligere medarbejdere i Vejle Kommune stiller op for at fortælle deres historier til pressen og kommunes politikere, så er det noget, HovedMED følger op på. Selv om der i flere tilfælde er tale om anonyme henvendelser, giver de anledning til, at der skal stilles spørgsmål. Forudsætningerne for, at vi kan italesætte et godt arbejdsmiljø, er, at vi tør sige det, og derfor er en af vores vigtigste personaleværdier netop også ”Sig det” og sig det til dem, der kan gøre noget ved det.

Efter orienteringen om kommunens sygefravær, personaleomsætning, afskedigelsesprocedurer, herunder aftaler om tavsheds- og loyalitetspligt, whistleblowerordning, borgerrådgiver og trivselsmåling samt drøftelserne på mødet, vil *medarbejdersiden udarbejde* et åbent brev, som sendes til pressen, Byrådet, FagMED og lægges på Intra.

Der var *enighed om* at arbejde videre med en 6 punktplan med følgende indsatser, som medarbejdersiden indarbejder i brevet:

1. HovedMED understreger, at vi er i gang med en god politisk og administrativ proces. Som ansat i Vejle Kommune er man velkommen til at kontakte os - vi har en god arbejdsplads, og vil tage alle henvendelser seriøst.
2. Vi opfordrer til, at medarbejderne taler lokalt om det, der er vigtigt. Brug TR og AMR / TRIO-systemet.
3. Vi vil som HovedMED være nysgerrige på data for fratrædelser. Hvorfor fratræder man? Den viden skal søges og prioriteres.
4. Der er igangsat et arbejde om en ændret trivselsmåling. Her og nu vil HovedMED fokusere på resultaterne fra den gamle trivselsmåling, evt. bede om flere midler til at styrke den opfølgende indsats.
5. Vi ønsker at opfordre de otte tidligere kolleger, som har henvendt sig anonymt, og som har været nævnt i pressen, til at henvende sig til deres faglige organisation om de problemområder, de har ønsket at sætte fokus på i deres henvendelse. Vi har brug for dialogen for at få den viden, som er nødvendig for at kunne handle.
6. Der skal herefter afholdes møder mellem de faglige organisationer og politikerne om de nævnte problemområder.

Planen fra HovedMED skal drøftes på kommende møde med Økonomiudvalget.

Et godt og trygt arbejdsmiljø i Vejle Kommune er et fælles anliggende mellem ledere og medarbejdere.

Punkt 28: Eventuelt

81.38.04-A00-3-24

Beslutning

Intet.