

# REFERAT HovedMED d. 27-11-2024

**Mødedato** Onsdag d. 27. november 2024 kl. 10:00

**Mødested** Mødelokale 5

# Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden.....	3
Godkendelse af referat fra mødet 17/9 2025.....	4
Orientering fra formand, næstformand, HR-chef og direktører.....	5
Drøftelse af evaluering af TRIO-konferencen 3/10 2024.....	7
Drøftelse af pulje til arbejdsmiljøindsats i kommuner og regioner.....	9
Drøftelse af resultatet af evalueringen af Trivselsmåling 2024.....	11
Drøftelse af de fornyede ledelsesværdiers betydning - Ledelse med Vilje.....	13
Orientering om Delegerings- og kompetenceudviklingsplan for Vejle Kommune.....	14
Godkendelse af ændringer i MEDstrukturen.....	15
Godkendelse af Årshjul for 2025.....	17
Drøftelse af punkter til kommende møder i HovedMED.....	18
Eventuelt.....	19

## **Punkt 40: Godkendelse af dagsorden**

81.38.04-A00-1-24

### **Indstilling**

**Kommunaldirektøren indstiller,**

at dagsordenen godkendes.

### **Beslutning**

*Niels Ågesen* bød velkommen til mødet.

Der var afbud fra Sarah Gaarde, Sofie Plenge, Preben Potempa (Jacob Grønlund deltog i stedet for), Frits Gandrup Nissen, Anne-Dorthe Tuemose (Torben Monberg Schiermer deltog i stedet for) og Dorthe Horn Christen (Mette Kim Bjerre deltog i stedet for).

*Godkendt.*

## **Punkt 41: Godkendelse af referat fra mødet 17/9 2025**

81.38.04-A00-1-24

### **Indstilling**

**Kommunaldirektøren indstiller,**

at referatet godkendes.

### **Beslutning**

*Godkendt.*

# Punkt 42: Orientering fra formand, næstformand, HR-chef og direktører

81.38.04-A00-1-24

## Resumé

Niels Ågesen orienterer om

- Borgerrådgiverfunktion.
- Studielivsstrategi.
- Erhvervsplaymaker og Bosætningsguide.

Bo Uttrup orienterer om:

- Nyt fra medarbejdersiden (suppleant for næstformanden ved dennes fravær og valg af 3. AMR-suppleant).
- Henvendelse fra TCBU.
- MEDkonference 2024.

## Indstilling

### Kommunaldirektøren indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

## Beslutning

*Niels Ågesen orienterede om*

- Borgerrådgiverfunktionen hvor Byrådet i forbindelse med budgetforliget for 2025 besluttede at permanentgøre borgerrådgiverfunktionen, efter en 3-årig forsøgsperiode, hvor funktionen blev finansieret af en statslig pulje. Afgrænsningen i de opgaver, som funktionen skal varetage, er til drøftelse. I og med at stillingen er gjort permanent, betyder det, at stillingen skal slås op. Der er politisk deltagelse i ansættelsesudvalget. *Medarbejdersiden spurgte* ind til, om der er en stigning i antal henvendelser til funktionen? *Niels Ågesen svarede*, at der hvert år bliver lavet en rapport over bl.a. antal, typer af henvendelser og hvilke forvaltninger det drejer sig om. Når rapporten foreligger, vil den blive præsenteret i HovedMED.
- Til at understøtte arbejdet med at forberede etableringen af en universitetscampus i Vejle midtby har Uddannelse Vejle lavet anbefalinger med "Vejle - den attraktive studieby", som er en fælles vision og fem ambitiøse indsatser som grundlag for arbejdet med Vejle som fremtidens studieby. Fra sommeren 2026 er målet ca. 300 elever skal starte op, hvoraf ca. halvdelen forventes at blive udenlandske studerende. Når universitet efter planen står færdigt i 2030, forventes 1.500 studerende. *Medarbejdersiden spurgte* ind til placeringen af det nye IT-universitet? *Niels Ågesen svarede*, at SDU ønsker en placering på Nordkajen, dog er det ikke endeligt politisk besluttet, hvor det skal ligge. *Medarbejdersiden spurgte* desuden ind til, hvorfor man forventer, at halvdelen bliver udenlandske studerende? *Niels Ågesen svarede*, at det er baseret på SDUs forventninger og erfaringer med at drive universiteter udenfor de største byer i Danmark.
- For at udenlandske studerende er berettiget til SU, skal de arbejde min. 15 timer om ugen. For at understøtte de udenlandske studerende i at finde et job sideløbende med studierne, er der ansat en erhvervsplaymaker, som skal skabe og understøtte kontakten mellem virksomheder og studerende. Organisatorisk er stillingen tilknyttet Business Vejle. Der er ligeledes ansat en Bosætningsguide mere, som bl.a. skal hjælpe de unge tilflyttere med alt det praktiske i forbindelse med, at man som studerende flytter til en ny by, både de danske og udenlandske studerende. Den er organisatorisk tilknyttet Politik, Analyse & Kommunikation. Den nuværende Bosætningsguide tager sig af de øvrige tilflyttere til Vejle Kommune.

*Bo Uttrup orienterede om:*

- At medarbejdersiden har besluttet, at i næstformandens fravær i kortere eller længere perioder fx pga. sygdom, vil Lars Søtoft Buur Holmboe være "vikar".
- At henvendelsen, som medarbejdersiden i HovedMED fik fra medarbejdere på TCBU vedr. organisationsændringen, og som blev drøftet på sidste møde i HovedMED, er blevet besvaret af medarbejdersiden

via et brev. TCBU har kvitteret positivt for svaret.

- 10 fra HovedMED deltog i årets MEDkonference med temaet "Velfærdens nye æra". Formiddagens program var der ikke så meget nyt i, hvorimod eftermiddagens program var udmærket. Her var der bl.a. indlæg af Hans Mogensen fra Silkeborg Kommune som holdt et oplæg om "Markante borgere" og et fra Alexandra Krautwald som holdt oplæg om generationsforståelse. HovedMED drøftede kort, om Vejle Kommune skal invitere Hans Mogensen til et åbent foredrag for alle ansatte.

*Michael Sloth orienterede om, at Teknik & Miljø har lånt midler fra klimapuljen under klimapuljen Klima Natur og Miljøudvalget til at kunne ansætte en projektleder, som skal lede en Task Force, som skal stå i spidsen for at implementere den Grønne Trepartsaftale. Det blev bemærket, at 2025 bliver det store reformsår.*

*Kristine Schou orienterede om, at Vejle Kommune i følge trepartsaftalen, skal alle medarbejdere, som er fastansat på en kommunal institution på sundheds- og ældreområdet, socialområdet eller på dagtilbudsområdet skal have ét tilbud om at komme på fuldtid i 2024, 2027 og 2030, hvis de anmoder om det. Lederne bliver orienteret via mail med dialog materiale 29/11 2024. Den 3. eller 4. december 2024 udsendes orientering til medarbejderne i Velfærdsforvaltningen. Øvrige forvaltninger tager dialogen på arbejdspladsen. Frem til 6. januar 2025 kan den enkelte medarbejder anmode om at få et tilbud om fuld tid via mail til egen leder med kopi til Koncern HR.*

Derefter har lederne 6 måneder fra de modtager en anmodning til at give ét konkret tilbud til medarbejderen, som herefter beslutter sig for om han/hun vil tage imod tilbuddet eller forblive i den nuværende stilling.

Koncern HR understøtter processerne og evaluerer på effekten.

*Medarbejdersiden spurgte ind til, om man som medarbejder har et krav om fuld tid? Kristine Schou svarede, ja det har vi som arbejdsgiver, dog kan det blive løst ved, at man fx får tilbud om ansættelse under to forskellige ledere, hvis ikke økonomien tillader andet. Medarbejdersiden spurgte ligeledes ind til, om Koncern HR også evaluerer på typen af tilbud? Det svarede Kristine Schou ja til. Medarbejdersiden spurgte slutteligt ind til, hvor Vejle Kommune som arbejdsgiver vil sikre sig, at 7 dage i træk reglen overholdes, til dette svarede Kristine Schou, at det arbejder Løn på en model for.*

*Herefter blev orienteringerne taget til efterretning.*

# Punkt 43: Drøftelse af evaluering af TRIO-konferencen 3/10 2024

81.38.04-A00-1-24

## Resumé

3/10 2024 afholdt Vejle Kommune en TRIO-konference for alle arbejdsmiljørepræsentanter, tillidsrepræsentanter samt ledere. Næsten 602 deltagere var tilmeldt konferencen. Temaet for konferencen var ”Vores attraktive arbejdsplads – Mod til prøvehandling”.

På mødet vil HovedMED blive præsenteret for resultatet af evalueringen af konferencen, ligesom HovedMED bedes drøfte dato for Arbejdsmiljøkonference 2025 og udpege en arbejdsgruppe til planlægningen af denne.

## Sagsfremstilling

En arbejdsgruppe udpeget af HovedMED bestående af Bo Uttrup, Lone Marcher, Marlene Ib og Koncern HR planlagde og arrangerede TRIO-konferencen. Temaet for konferencen var ”Vores attraktive arbejdsplads – Mod til prøvehandling”.

Ambitionen med konferencens opbygning og fordeling i 4 miniplenum-spor, var at give den enkelte arbejdsplads’ TRIO gruppe inspiration og mulighed for at dykke ned i et emne og arbejde med konkrete problemstillinger i forhold til ”Vores attraktive arbejdsplads”. Og samtidig åbne op for nye måder at arbejde på, herunder indblik i arbejdet med prøvehandling og muligheden for at arbejde med små konkrete tiltag for at skabe et godt arbejdsmiljø og dermed en attraktiv arbejdsplads. Det blev prioriteret, at TRIO-grupperne arbejdede med det samme emne både om formiddagen og eftermiddagen for at sikre, at der var tid nok til at arbejde i dybden og lave konkrete prøvehandling, som den enkelte gruppe kunne gå hjem og afprøve på arbejdspladsen.

Der var ved TRIO-konferencen lagt op til, at de enkelte TRIO-grupper skulle forberede sig på indholdet af det valgte miniplenum-spor forud for konferencen, samt arbejde videre med prøvehandling hjemme på arbejdspladsen. Dette ud fra en teori om, at der skal lægges energi i forberedelsen og efterbehandlingen af en konference for at sikre implementering af det lærte.

### *Evaluering af TRIO-konferencen 2024*

Evaluering på dagen viste, at deltagerne havde haft en lærerig dag og følte sig inspireret og motiveret til at arbejde videre med prøvehandling og ”Vores attraktive arbejdsplads”.

En måned efter konferencens afholdelse har Koncern HR lavet en undersøgelse af, om der var arbejdspladser, der havde arbejdet videre med prøvehandling efter konferencen.

45% af de arbejdspladser, der er vendt tilbage på vores henvendelse, har besluttet at igangsætte en prøvehandling. Men det er alene 13% af arbejdspladserne, der har nået at igangsætte en prøvehandling inden for den første måned efter konferencen.

En langsigtet virkning af konferencen vil blive undersøgt yderligere i forbindelse med den strategiske drøftelse af ”Vores attraktive arbejdsplads” i 2025.

### *Arbejdsmiljøkonference 2025*

HovedMED besluttede 10/6 2022, at der skal afholdes TRIO-konference i lige år og særskilte TR-/AMR-arrangementer i ulige år. I 2025 skal der derfor planlægges en Arbejdsmiljøkonference.

Koncern HR foreslår, at Arbejdsmiljøkonferencen afvikles i efteråret 2025 – eventuelt i uge 43, hvor der er europæisk arbejdsmiljøuge.

Koncern HR står for planlægningen af Arbejdsmiljøkonferencen i samarbejde med en arbejdsgruppe, som HovedMED bedes udpege på dette møde.

Arbejdsmiljøkonsulent Louise Baad og personalejuridisk konsulent Lenette Buhl fra Koncern HR deltager i punktet.

## Indstilling

**Kommunaldirektøren indstiller,**

at evalueringen tages til efterretning.

at oplægget til datofastsættelse for 2025 drøftes, og

at HovedMED udpeger en arbejdsgruppe til planlægning af tema og indhold på konferencen.

## Beslutning

*Kristine Schou redegjorde* kort for sagen, hvorefter hun gav ordet til Louise Baad, som gennemgik evalueringerne fra TRIO-konferencen. Konklusionerne på evalueringen er:

- Mange deltagere – 602 deltagere.
- Høj generel tilfredshed med dagen – 3,9-4,4 (ud af 5).
- Oplægsholderne havde en oplevelse af stor deltagelse og mange konkrete prøvehandlinger blev drøftet på dagen. Kan skyldes, at lederne blev spurgt kun 1 måned efter deltagelse, og derfor haft kort tid til at drøfte i TRIO, i MED eller på et afdelingsmøde.

Alt i alt stor tilfredshed. *Medarbejdersiden bemærkede*, at det er dejligt med så stor opbakning, og enig i, at det er hurtigt efter konferencen, at arbejdspladserne skulle have igangsat prøvehandlinger. Der var ros til, at man som TRIO skulle arbejde i samme workshop både før og efter frokost. Dog var det ærgerligt, at ikke alle var opmærksom på, at man som TRIO skulle tilmelde sig samme workshop. Og så var der en opfordring fra *medarbejdersiden* til, at man husker, at det ikke udelukkende er arbejdsmiljøvinklen, som bliver italesat på dagen, der deltager også tillidsrepræsentanter på TRIO-konferencen.

*Medarbejdersiden spurgte* ind til, om man har overvejet at spørge lederne om prøvehandlinger igen efter en periode? *Louise Baad svarede*, at det vil man gøre i forbindelse med den strategiske drøftelse i HovedMED til september 2025 i forbindelse med en evaluering af arbejdet med Vores attraktive arbejdsplads.

Louise Baads slides vedhæftet.

*Evalueringen blev taget til efterretning, og der var enighed om*, at arbejdsmiljøkonferencen bliver i efteråret 2025, gerne i uge 43, hvis det kan lade sig gøre, og at *medarbejdersidens repræsentation* i arbejdsgruppen til planlægning af Arbejdsmiljøkonference 2025 bliver Lone Marcher, Anita Terp og Lise Havnsgaard Cordtz Kristensen.

## Bilag

Evaluering af Trio-konferencen 2024 pp til HovedMED

# Punkt 44: Drøftelse af pulje til arbejdsmiljøindsats i kommuner og regioner

81.38.04-A00-1-24

## Resumé

Der er i forlængelse af Trepartsaftalen om løn og arbejdsvilkår fra december 2023 afsat en pulje til forbedringer af arbejdsmiljøet, for at arbejdspladser i kommuner og regioner er attraktive. HovedMED bedes drøfte, om der skal nedsættes en koordinerende arbejdsgruppe til planlægning af temadag om puljens indsatsområder og koordinering af puljeansøgning fra Vejle Kommune.

## Sagsfremstilling

Parterne bag Trepartsaftalen om løn og arbejdsvilkår fra december 2023 har afsat 216 mio. kr. til en arbejdsmiljøpulje, der alene kan søges af kommuner og regioner. Ansøgninger skal underskrives af formandskabet i HovedMED og på den måde forankres i MED.

Puljen kan give tilskud til indsatser i kommuner og regioner, der i forhold til 8 brede indsatsområder har til formål at forbedre arbejdsmiljøet og skabe attraktive arbejdspladser. Indsatsområderne inkluderer bl.a.: sygefravær, arbejdstilrettelæggelse og fleksibilitet og borgernære karriereveje. Indsatsområder som både Økonomiudvalget og HovedMED arbejder med. Puljen vil derfor kunne bruges til blandt andet at understøtte ØU-puljens mål med at udbrede effektfulde indsatser til andre områder og endnu flere arbejdspladser, og at HovedMEDs strategi for Vores attraktive arbejdsplads og Arbejdsmiljøindsatserne 2024-2025, vil kunne understøttes i endnu højere grad.

Puljen uddeles én gang årligt i perioden 2024-2026. Der er afsat 52 mio. kr. i 2024 og 82 mio. kr. årligt i hhv. 2025 og 2026. Den første ansøgningsfrist var 15/11 2024, de øvrige frister er ikke frigivet. Minimums sum per ansøgning er 4 millioner og kan søges af enkelte arbejdspladser, kommuner eller i tværkommunale samarbejder. Puljen beskrives uddybende i bilag 1 til denne sag.

Der er ikke i kriterierne nogen begrænsning i forhold til, at en kommune eller region kan få støtte til flere projekter. Kriterier for tildeling af tilskud beskriver, at der vil blive lagt vægt på at jo større andel relevante medarbejdergrupper, der kan få gavn af indsatsen, desto bedre vurdering. Ligeledes forventes det, at projekter med forankringsstrategier har bedre forudsætninger for at få et varigt udbytte af projektets resultater og vil få en bedre vurdering. Derfor anbefaler Koncern HR en koordineret ansøgning.

Bilag 2 skitserer et udkast til proces, hvor de første indledende drøftelser foregår i direktion og i HovedMED. Den efterfølgende proces foregår som et temamøde/workshop med HovedMED, FagMED, evt. lokale MED og interne og eksterne aktører. Formålet med temamødet/workshoppens er at undersøge muligheder og behov for koordinerede ansøgninger.

Koncern HR understøtter planlægning og facilitering af temadagen, der arrangeres på vegne af HovedMED, af en koordinerende arbejdsgruppe udpeget af HovedMED.

Direktionen drøfter sagen på deres møde 22/11 2024.

HovedMED bedes på baggrund af sagen drøfte hvorvidt der er tilslutning til en samlet ansøgning, og om der skal udpeges en koordinerende arbejdsgruppe under HovedMED, med deltagelse af leder- og medarbejderrepræsentanter, der har til opgave at sætte retning på ansøgninger til arbejdsmiljøpuljen.

Arbejdsmiljøkonsulent Louise Baad fra Koncern HR deltager i punktet.

## Indstilling

### Kommunaldirektøren indstiller,

at HovedMED drøfter om der skal nedsættes en koordinerende arbejdsgruppe med deltagelse af leder- og medarbejderrepræsentanter, der har til opgave at sætte retning på ansøgninger til arbejdsmiljøpuljen.

## Beslutning

*Kristine Schou indledte* punktet, hvorefter hun gav ordet til Louise Baad, der gav en orientering om puljen, som er beskrevet uddybende i bilag 1. Koncern HR anbefaler, at Vejle Kommune går efter en koordineret proces, som beskrevet i

bilag 2. Der er ansøgningsfrist for anden runde efter sommerferien 2025. *Medarbejdersiden* er enige i en koordineret proces, det giver helt sikkert bedre mulighed for at få del i midlerne. *Ledersiden bemærkede*, at Koncern HR vil være opmærksomme på, hvad der er bevilget midler til, og hvad der ligger til grund for fordelingen af midlerne i første runde. Dette kan være med til at kvalificere Vejle Kommunes kommende ansøgning(er).

Louise Baads slides til gennemgangen er vedhæftet.

*Der var enighed om at følge den foreslåede koordinerede proces beskrevet i bilag 2 og at der nedsættes en koordinerende arbejdsgruppe med flg. repræsentanter fra medarbejdersiden Anita Terp, Anette Kromann, Lars Søtoft Buur Holmboe, Marlene Ib og Kristina Darville.*

## **Bilag**

Bilag 2\_Udkast til proces\_Arbejdsmiljøpulje - HMED 27.11.24

Bilag 2\_Udkast til proces\_Arbejdsmiljøpulje

Bilag 1\_Kort om Arbejdsmiljøpuljen 2024-2026

# Punkt 45: Drøftelse af resultatet af evalueringen af Trivselsmåling 2024

81.00.00-P05-1-23

## Resumé

Styregruppen for Trivselsmåling 2024 har drøftet hvordan, vi evaluerer målingen. Der var enighed om at sende 3 spørgsmål til alle ledere, tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter, hvor der bliver spurgt ind til, om formålet med Trivselsmålingen bliver indfriet med den nuværende spørgeramme. Evalueringsmetoden er afstemt med Direktionen og medarbejdersiden i HovedMED.

Kristine Schou præsenterer resultaterne af evalueringen på mødet. Resultatet skal danne baggrund for HovedMEDs beslutning om, hvorvidt vi skal justere den nuværende spørgeramme, eller der skal udvikles et helt nyt koncept.

Koncern HR foreslår, at kadencen for målingen drøftes, og at der nedsættes en styregruppe til forberedelse af kommende trivselsmålinger. Efter indstilling fra styregruppen, er det HovedMED, som er det besluttende organ.

## Sagsfremstilling

Jvf. Trepartsaftalen fra 2008 skal kommunerne mindst hvert tredje år gennemføre en måling af medarbejdernes tilfredshed og trivsel, herunder det psykiske arbejdsmiljø. Det er ledelsens ansvar, at en trivselsmåling gennemføres. Arbejdet med trivselsmålinger sker i dialog med HovedMED, der aftaler retningslinjer for indhold og opfølgning på trivselsmålingerne. Der er metodefrihed, så HovedMED kan altså selv afgøre, om man gennemfører trivselsmålingerne på samme tidspunkt, og om de skal være ens for alle kommunens arbejdspladser.

Det overordnede formål med Trivselsmåling 2024 var at kortlægge medarbejdernes trivsel i de enkelte afdelinger. Målet var, at trivselsmålingen skulle fungere som et dialogværktøj, der kunne hjælpe til at styrke arbejdsmiljøet og sikre en god trivsel.

Trivselsmålingen blev gennemført januar 2024. Der var forud for målingen en periode med opvarmning, med henblik på at skabe tryk omkring målingen og få en høj svarprocent. Efter målingen har der været en systematisk opfølgning af resultatet på arbejdspladserne. Der har i Direktionen været en opmærksomhed på, at lederne i samarbejde med MEDorganisationen og arbejdsmiljørepræsentant(er) sikrer opfølgning. Det er et fælles ansvar at sikre det gode arbejdsmiljø på arbejdspladserne, men lederne spiller en central rolle i den sammenhæng og har et særligt ledelsesmæssigt ansvar.

Styregruppen for Trivselsmåling 2024 har drøftet hvordan, vi evaluerer målingen. Der var enighed om at sende 3 spørgsmål til alle ledere, tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter, hvor der bliver spurgt ind til, om formålet med Trivselsmålingen bliver indfriet med den nuværende spørgeramme. Evalueringsmetoden er afstemt med Direktionen og medarbejdersiden i HovedMED.

Kristine Schou præsenterer resultaterne af evalueringen på mødet. Resultatet skal danne baggrund for HovedMEDs beslutning om, hvorvidt vi skal justere den nuværende spørgeramme, eller der skal udvikles et helt nyt koncept.

Koncern HR foreslår, at kadencen for målingen drøftes, ligesom der til det forberedende arbejde med den kommende trivselsmåling, nedsættes en styregruppe, ligesom ved de tidligere målinger. Styregruppen udarbejder forslag til projektbeskrivelse, tids- og handleplan, spørgeramme og kriterier for opfølgning. Efter indstilling fra styregruppen er det HovedMED, som beslutter processen før, under og efter målingen. Styregruppen for Trivselsmåling 2024 bestod af 1 direktør, HR-chefen, 2 medarbejderrepræsentanter og 1 arbejdsmiljørepræsentant. Koncern HR var sekretariat for styregruppen.

## Indstilling

### **Kommunaldirektøren indstiller,**

at resultaterne af evalueringen drøftes.

at HovedMED drøfter det fremtidige koncept for trivselsmålinger.

at HovedMED drøfter kadencen for fremtidige målinger.

at HovedMED udpeger repræsentanter til styregruppen for den kommende trivselsmåling.

## **Beslutning**

*Kristine Schou gennemgik* evalueringen af Trivselsmåling 2024. Kristine Schous slides er vedhæftet.

Efter en grundig drøftelse, var der *enighed om*, at det er ved at være tiden for at justere spørgerammen, da der siden 2018, hvor den nuværende spørgeramme blev udviklet, er behov for en grund drøftelse af, hvad vi vil fremadrettet. Når den kommende spørgeramme er på plads, vil kadencen samtidig blive drøftet. Der var *enighed om* at nedsætte en Styregruppe for kommende trivselsmålinger. Direktionen har ikke udpeget repræsentant(er) på nuværende tidspunkt, *medarbejdersidens repræsentanter* i Styregruppen er Anette Kromann, Lone Marcher, Lars Søltoft Buur Holmboe og Bo Uttrup med Irene Lauritzen som suppleant.

## **Bilag**

Evaluering af Trivselsmåling 2024 v. 2

# Punkt 46: Drøftelse af de fornyede ledelsesværdiers betydning - Ledelse med Vilje

81.38.04-A00-1-24

## Resumé

På direktionens lederdag 1/11 2024 blev de nye ledelsesværdier præsenteret. Afsættet for værdierne er den politiske vision, og et grundigt serviceeftersyn. De nye ledelsesværdier og de eventuelle tiltag, de giver anledning til, drøftes på mødet.

## Sagsfremstilling

I oktober 2016 vedtog Direktionen "Ledelse med Vilje" som et fælles ledelsesgrundlag for hele kommunen. Dette skulle give en fælles retning for vores ledere og skabe en positiv forskel i Vejle Kommune.

Vejle Byråd vedtog i december 2022 visionen "Vejle med Vilje", som sætter den politiske retning for kommunens udvikling. Visionen insisterer blandt andet på stærke fællesskaber, hvor vi er der for hinanden, giver mere end vi tager, og former fremtiden med mod. Direktionen besluttede derfor i 2023 at gennemføre et serviceeftersyn og en revitalisering af ledelsesværdierne. Processen blev igangsat på Direktionens lederdag i november 2023, hvor alle værdier blev drøftet, og lederne bidrog med input til, hvilken ledelse de kommende år kalder på.

I forsommeren 2024 blev der gennemført en analyse af ledernes oplevelse af og ejerskab til de eksisterende ledelsesværdier. Analysen inkluderede en spørgeskemaundersøgelse blandt alle ledere (176 svarede), tre lederfokusgrupper samt en dialog mellem Niels Ågesen, Kristine Schou og en gruppe tillidsrepræsentanter. Analysen gav en række konkrete pejlemærker, som har dannet afsæt for Direktionen og Toplederforums formulering af de nye ledelsesværdier.

På mødet præsenterer Kristine Schou de pejlemærker, som undersøgelsen viste med hensyn til ejerskab og fremtidens ledelsesbehov og Niels Ågesen præsenterer Vejle Kommunes nye ledelsesværdier.

[Du finder de nye ledelsesværdier her.](#)

## Indstilling

### Kommunaldirektøren indstiller,

at HovedMED drøfter de nye ledelsesværdier samt de overvejelser og tiltag, de eventuelt giver anledning til.

## Beslutning

*Niels Ågesen indledte* punktet, hvorefter han gav ordet til *Kristine Schou*, som gennemgik processen frem til præsentationen af de nye ledelsesværdier på Direktionens lederdag 1/11. Herefter præsenterede *Niels Ågesen* de nye ledelsesværdier.

*Medarbejdersiden* takkede for gennemgangen, hvorefter ledelsesværdierne blev drøftet. *Bo Uttrup oplyste*, at *medarbejdersiden* kort har drøftet, om den nye vision Vejle med Vilje, også giver anledning til, at Ansat med Vilje skal justeres ligesom ledelsesværdierne er blevet justeret. Umiddelbart er det *medarbejdersidens* opfattelse, at de fortsat er up to date, dog vil de gerne drøfte det på et af deres kommende møder igen.

Kristine Schous og Niels Ågesens slides er vedhæftet.

## Bilag

Slides NÅ ledelsesværdier HMED 27.11.2024

Ledelsesværdiundersøgelse 2024 samlet - Kristine

# Punkt 47: Orientering om Delegerings- og kompetenceudviklingsplan for Vejle Kommune

81.38.04-A00-1-24

## Resumé

Delegerings- og kompetencefordelingsplanen er blevet opdateret, og foreligger nu i 4. udgave.

## Sagsfremstilling

Der foreligger nu udkast til 4. udgave af Delegerings- og kompetencefordelingsplanen.

Den 1. udgave af den samlede delegerings- og kompetencefordelingsplan blev godkendt i Vejle Byråd den 20. februar 2008.

I forbindelse hermed blev det besluttet, at regelsættet løbende skal evalueres, udvikles og tilrettes i takt med de erfaringer, som vil blive gjort i forbindelse med anvendelsen af delegerings- og kompetencefordelingsplanen. Hensigten med planen var at skabe et samlet overblik over, hvor kompetencen til at træffe beslutninger i Vejle Kommune bør placeres, så både politikere, ansatte og andre kan skaffe sig oplysninger om, på hvilket niveau en konkret sag skal afgøres. Tanken var endvidere, at planen skulle fungere som et hjælpemiddel i kommunens daglige drift.

3. udgave af planen er fra 2018.

4. udgave af planen er opdateret med delegerationer, som er vedtaget af Byrådet efter vedtagelse i 2018.

Alle forvaltninger er blevet hørt i forhold til planen, og der er foretaget ændringer/tilføjelse af delegerationer efter ønske fra de enkelte forvaltninger, f.eks. på grund af ændringer i lovgivningen. Som eksempel kan nævnes ændring af reglerne om VVM-vurderinger (nu kaldet miljøvurderinger).

Desuden er der foretaget sproglige præciseringer i planen. Ligeledes er der indsat overskrifter i afsnittet om "Fælles områder" for at skabe et bedre overblik.

Som bilag til sagen er vedlagt to udgaver af den opdaterede plan.

En udgave hvor ændringer er markeret. Her er delegerationer, vedtaget af byrådet efter 2018, indsat med grøn tekst samt angivelse af dato for byrådets behandling. Øvrige ændringer er markeret med rød tekst ved ny tekst og overstregninger af tekst, som udgår.

Den anden udgave er en udgave uden rettelsesmarkeringer.

Efter behandling af 4. udgave af delegerings- og kompetencefordelingsplanen i Direktionen og HovedMED forelægges den for relevante stående udvalg og Økonomiudvalget inden endelig godkendelse i Byrådet.

## Indstilling

### Kommunaldirektøren indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

## Beslutning

*Orienteringen blev taget til efterretning.*

## Bilag

Kompetencefordelingsplan endelig udgave med rettelsesmarkeringer

Kompetencefordelingsplan final

# Punkt 48: Godkendelse af ændringer i MEDstrukturen

81.38.04-A00-1-24

## Resumé

TCBU er nedlagt som selvstændig afdeling i Børn- & Ungeforvaltningen. Det betyder, at der er flere ændringer i MEDstrukturen. HovedMED drøfter og godkender ændringerne, som er beskrevet i sagen.

## Sagsfremstilling

Børn & Ungeforvaltningen har gennemført en organisationsændring hvor TCBU er nedlagt som selvstændig afdeling. Dette medfører flg. ændringer af MEDstrukturen på Børn- & Ungeområdet pr. 1/12 2024:

- LokalMED TCBU under FagMED Familie, Forebyggelse & Stab nedlægges. Det betyder, at der oprettes
  - LokalMED PPR under FagMED Uddannelse & Læring med sammensætningen 1-2L / 4M / 1AMR. Fordelingen af de 4M er 2 til AC, 1 til FTF og 1 til OAO. Personalesammensætningen er 35 AC, 21 FTF og 5 OAO.
  - MEDpersonalemøde Pædagogiske rådgivere oprettes under FagMED Dagtilbud. Personalesammensætningen er 1 AC og 14 pædagogiske rådgivere.
  - LokalMED Åbne Rådgivninger oprettes under FagMED Familie, Forebyggelse & Stab med sammensætningen 1L / 3M / 1AMR. Fordelingen af de 3M er 1 til AC, 1 til FTF og 1 til OAO. Personalesammensætningen er 4 AC, 21 FTF/pædagogisk personale samt 2 OAO.
  - LokalMED Uddannelse & Læring under FagMED Uddannelse & Læring nedlægges og erstattes af
  - MEDpersonalemøde Sekretariat & Plan under FagMED Uddannelse & Læring. Personalesammensætningen er 3 AC, 4 FTF og 7 OAO.

Ændringerne medfører desuden en ændring i sammensætningen i FagMED Uddannelse & Læring, som i dag er 5L / 7M og 2AMR. Fordelingen af de 7M er pt: 5 til FTF, 2 til OAO og 2 AMR. Området har efter organisationsændringen fået tilført en gruppe medarbejdere aflønnet efter AC-overenskomsten. Det betyder, at

- FagMED Uddannelse & Læring udvides med 1 AC-repræsentant pr. 1/12 2024, så sammensætningen pr. 1/12 2024 bliver 5L / 8M og 2AMR.

HovedMED bedes drøfte og godkende ændringerne.

## Indstilling

### Kommunaldirektøren indstiller,

at HovedMED drøfter og godkender flg. ændringer i MEDstrukturen pr. 1/12 2024:

- LokalMED TCBU under FagMED Familie, Forebyggelse & Stab nedlægges. Det betyder, at
  - LokalMED PPR oprettes under FagMED Uddannelse & Læring med sammensætningen 1-2L / 4M / 1AMR. Fordelingen af de 4M er 2 til AC, 1 til FTF og 1 til OAO. Personalesammensætningen er 35 AC, 21 FTF og 5 OAO.
  - MEDpersonalemøde Pædagogiske rådgivere oprettes under FagMED Dagtilbud. Personalesammensætningen er 1 AC og 14 pædagogiske rådgivere.
  - LokalMED Åbne Rådgivninger oprettes under FagMED Familie, Forebyggelse & Stab med sammensætningen 1L / 3M / 1AMR. Fordelingen af de 3M er 1 til AC, 1 til FTF og 1 til OAO. Personalesammensætningen er 5 AC, 21 FTF/pædagogisk personale samt 2 OAO.
  - LokalMED Uddannelse & Læring under FagMED Uddannelse & Læring nedlægges og erstattes af
  - MEDpersonalemøde Sekretariat & Plan under FagMED Uddannelse & Læring. Personalesammensætningen er 3 AC, 4 FTF og 7 OAO.

## Beslutning

*Kristine Schou redegjorde* for sagen. Der er en ændring i sammensætningen af LokalMED PPR siden sagen blev sendt ud. De foreslår i stedet for det beskrevne i sagen en sammensætning på 2 L / 5 M og 1 AMR. Fordelingen af dem 5 M er 2 AC, 2 FTF og 1 OAO.

*Herefter godkendte HovedMED, at*

- LokalMED TCBU under FagMED Familie, Forebyggelse & Stab nedlægges. Det betyder, at
  - LokalMED PPR oprettes under FagMED Uddannelse & Læring med sammensætningen 2L / 5M / 1AMR. Fordelingen af de 5M er 2 til AC, 2 til FTF og 1 til OAO.
  - MEDpersonalemøde Pædagogiske rådgivere oprettes under FagMED Dagtilbud.
  - LokalMED Åbne Rådgivninger oprettes under FagMED Familie, Forebyggelse & Stab med sammensætningen 1L / 3M / 1AMR. Fordelingen af de 3M er 1 til AC, 1 til FTF og 1 til OAO.
- LokalMED Uddannelse & Læring under FagMED Uddannelse & Læring nedlægges og erstattes af
  - MEDpersonalemøde Sekretariat & Plan under FagMED Uddannelse & Læring.

*HovedMED forventer, at de to afdelinger, som fremadrettet har MEDpersonalemøde tager en drøftelse med MEDarbejdernes om, hvad det betyder at have MEDpersonalemøder.*

# Punkt 49: Godkendelse af Årshjul for 2025

81.38.04-A00-1-24

## Resumé

HovedMED bedes godkende vedhæftede udkast til Årshjul for 2025, hvor der planlægges fire ordinære møder og to budgetdrøftelser med Økonomiudvalget. HovedMED bedes ligeledes godkende, at retten til klippekortmodul anvendes til at deltage i fælles arrangementer, som planlægges i løbet af 2025. Udover de planlagte møder vil der være mulighed for at indkalde til ad-hoc online møder.

## Sagsfremstilling

### *Årshjul 2025*

Ledelsen foreslår, at der i 2025, ligesom tidligere år, planlægges fire ordinære 3-timers møder i HovedMED (19/2, 28/5, 16/9 og 26/11). Sekretæren indkalder til disse møder, når Årshjulet for 2025 er godkendt. Derudover planlægges to 1-timers møder med Økonomiudvalget, som sekretæren indkalder til, når disse er datofastsat.

Der afholdes flg. møder for medarbejdersiden:

- Et forberedende 1 times møde forud for budget 2025 drøftelserne.
- Fire 2-timers formøder forud for de ordinære møder.
- To 1-times formøder forud for drøftelsen med ØU.
- To 3-timers møder - et i april og et i oktober.

I ovenstående møder deltager både medlemmer og suppleanter. Når datoerne er på plads, indkalder sekretæren til møderne.

Udover de planlagte møder vil der være mulighed for at indkalde til ad-hoc online møder.

I bilaget ses udkast til Årshjul for 2025 med oversigt over de sager, der pt. forventes at komme på dagsordenerne i HovedMED i 2025.

### *Klippekortmodul*

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

Ledelsen foreslår, at HovedMED i 2025 anvender retten til klippekortmodul til at deltage i fælles arrangementer, som planlægges i løbet af 2025.

## Indstilling

### **Kommunaldirektøren indstiller,**

at HovedMED godkender Årshjul 2025.

## Beslutning

Årshjul for 2025 blev godkendt. Når de sidste datoer er fastsat, sendes Årshjulet ud til alle, ligesom det lægges på Intra.

## Bilag

Udkast til Årshjul for HovedMED 2025

# Punkt 50: Drøftelse af punkter til kommende møder i HovedMED

81.38.04-A00-1-24

## Resumé

- Frisættelse af områder (besluttet på mødet 2/12 2022 i forbindelse med indsatsområder i årshjulet for 2023).
- Revitalisering af de personalepolitiske delpolitikker og retningslinjer vedtaget af HovedMED, ligger på Intra under MED og Arbejdsmiljø (besluttet på mødet 2/12 2022 i forbindelse med indsatsområder i årshjulet for 2023).
- Forventningsafstemning i forhold til kerneopgaven. Hvordan undgår vi, at medarbejderne i front står med ansvaret for serviceforringelser?
- Hvordan fordeles ansvaret mellem politiske prioriteringer, ledelsesbeslutninger og medarbejderopgaver i forhold til borgernes forventninger til den fremtidige service? (besluttet på mødet 22/2 2024).
- En drøftelse af, hvordan vi får Livsfasepolitikken forankret i hele organisationen (besluttet på mødet 22/2 2024).
- Revision af MUS-skemaet (besluttet på mødet 22/2 2024).
- Temadrøftelse om fleksible arbejdsforhold, livsfasepolitik og seniorfastholdelse (besluttet på mødet 17/9 2024).

## Indstilling

### Kommunaldirektøren indstiller,

at punkterne gennemgås.

## Beslutning

Punkterne blev gennemgået. *Medarbejdersiden* opfordrer til, at punktet vedr. temadrøftelsen om "Fleksible arbejdsforhold, livsfasepolitik og seniorfastholdelse" og punktet "Hvordan fordeles ansvaret mellem politiske prioriteringer, ledelsesbeslutninger og medarbejderopgaver i forhold til borgernes forventninger til den fremtidige service" prioriteres på et af de første møder i 2025.

## **Punkt 51: Eventuelt**

81.38.04-A00-1-24

### **Beslutning**

*Medarbejdersiden* spurgte ind til Styregruppen for Mangfoldighed, som ikke har haft møder i flere år. Har den sin berettigelse, eller kan den nedlægges? *Kristine Schou* svarede, at i følge Gender Equality Plan, så skal vi have en gruppe, som drøfter emner inden for området, når der fx skal søges EU-midler til projekter. Styregruppen kan erstattes af, at HovedMED fremadrettet drøfter disse emner. Et emne kunne fx være EU's løndirektiv.

*Der var enighed om* at nedlægge Styregruppen for Mangfoldighed, og at HovedMED fremadrettet drøfter temaer efter behov. Dog skal dette formelt besluttes på næste møde i HovedMED i februar 2025, da der ikke kan træffes beslutninger under eventuelt.

### **Bilag**

2024 11 18 Fravaersrapport Vejle Kommune

Fravaer pr Maaned MED udgangen af oktober 2024

HovedMED pr. 01.08.24

Nov. 2024 - Oversigt over arbejdsgrupper m.m. nedsat under HovedMED