

REFERAT HovedMED d. 21-12-2016

Mødedato Onsdag d. 21. december 2016 kl. 11:30

Mødested Skolegade 1, mødelokale 5

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden.....	3
Godkendelse af referat.....	4
Orientering fra formand, næstformand, arbejdsmiljøleder og direktører.....	5
Drøftelse af opsamlingen på temamødet 12/10 2016.....	7
Temadrøftelse af "Den tillidsvalgte - en værdifuld samarbejdspartner".....	8
Drøftelse af den centrale jobbank.....	11
Drøftelse af brugen af barns 1. og 2. sygedag(e).....	13
Drøftelse af tværgående arbejdsfastholdelse - forespørgsel fra LokalMED Sneglehuset.....	15
Drøftelse af aldersgrænse ved seniorsamtale.....	17
Drøftelse af HovedMEDs årshjul for 2017.....	18
Drøftelse af punkter til kommende møder i HovedMED.....	19
Eventuelt.....	20

Punkt 36: Godkendelse af dagsorden

81.38.04-A00-1-16

at dagsordenen godkendes.

Beslutning

Godkendt.

Punkt 37: Godkendelse af referat

81.38.04-A00-1-16

at referatet fra mødet 25/8 2016 godkendes.

Beslutning

Godkendt.

Punkt 38: Orientering fra formand, næstformand, arbejdsmiljøleder og direktører

81.38.04-A00-1-16

Resume

Niels Ågesen orienterer om nyt fra Trekant Brand.

Niels Ågesen og Rikke Vagn-Hansen orienterer om besøg på Rosengården og Smidstrup-Skærup skole (formand og næstformand for LokalMED).

Thrine Nørgaard orienterer om ”Vejledning – Når medarbejdere udsættes for vold, trusler m.m.” og ”Pixi-udgave af Justitsministeriets vejledning – Erstatning ved vold, trusler m.v.”

Thrine Nørgaard orienterer om status på Trivselsmåling 2018.

Thrine Nørgaard og Rikke Vagn-Hansen orienterer om besøg på Vejle Bibliotekerne og Plejecenter Ågården (TRIO gruppen).

Jens Boye Ravn orienterer om evalueringen af Arbejdsmiljøkonferencen 2016.

Rikke Vagn-Hansen orienterer om MEDkonferencen for medlemmer af HovedMED 23/11 2016.

Kommunaldirektøren indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Niels Ågesen bød velkommen til mødet, og ridsede kort op, hvad HovedMED har beskæftiget sig med i det forgangne år. Her er et kort og hurtigt overblik over, hvad der har været dagsordenssat på de 3 første møder:

- Samskabelsesstrategi
- Kvalitet og effekt af arbejdsmiljøcertificering
- Arbejdsmiljøindsatser 2016-2017, herunder konkretisering af indsatserne
- MEDgrunduddannelsen
- Flytningssituationen i Vejle Kommune
- Budgetlægning
- Udbud af rengøring
- Auditprocessen
- Sygefravær
- Politik for nære relationer
- Input til personalepolitiske indsatser på sundhedsområdet
- Personaleredegørelse
- Fremtidens arbejdsmarked blev drøftet på et temamøde

Lene Jellesen og Maria Sønderkær Johnsen er nye medlemmer i HovedMED. Lene overtager pladsen fra Michael Eriksen, som ikke længere er TR og Maria overtager pladsen fra Mette Strandkvist, som er blevet teamleder på Vejle Bibliotekerne. Thomas Rasmussen deltager i stedet for Trine Rafaelsen. Derudover har Bente Klausen og Vivi Holst meldt afbud til mødet.

Alle i HovedMED er inviteret til Nytårsparole 3/1 2017 kl. 8-9 i Spinderihallerne. Tilmelding ved Anita.

Referat

Peter Karm orienterede om status på Trekant Brand:

Organiseringen er på plads. Ejerstrategien og vedtægterne er godkendt i ejerkredsens respektive byråd, dog er man ikke kunnet blive enige om serviceniveaet. Det er derfor besluttet at fastholde den overordnede operationelle struktur i perioden 2016-2018. Det har den konsekvens, at en del af den budgetterede årlige effektivisering i selskabet ikke opnås.

Trekant Brand har derfor fået en tillægsbevilling. Perioden 2016-2018 vil blive brugt på at udarbejde en ny dimensioneringsplan.

Niels Ågesen og Rikke Vagn-Hansen orienterede om besøg på Rosengården og Smidstrup-Skærup skole: Hvert år besøger vi en række arbejdspladser med det formål at høre, hvad de arbejder med i LokalMED (formand og næstformand), og hvad den enkelte arbejdsplads i øvrigt er optaget af lige nu. Derudover drøfter vi det personalepolitiske projekt, herunder de særlige indsatsområder, som pt. er Robuste Fællesskaber, og hvordan de i øvrigt modtager de beslutninger, som bliver taget i HovedMED.

Thrine Nørgaard orienterede om ”Vejledning – Når medarbejdere udsættes for vold, trusler m.m.” og ”Pixi-udgave af Justitsministeriets vejledning – Erstatning ved vold, trusler m.v.”: Både Vejledning og Pixi-udgave er tilgængelig på intranettet under ”Fra ansættelse til fratrædelse”. Koncern HR er pt. i dialog med FOA om indholdet i Pixi-udgaven. Giver dialogen anledning til ændringer, vil HovedMED blive orienteret.

Thrine Nørgaard og Rikke Vagn-Hansen orienterede om besøg på Vejle Bibliotekerne og Plejecenter Ågården (TRIO gruppen): Formålet er at drøfte, hvad der rører sig i TRIO gruppen pt., ligesom indsatsområdet Robuste Fællesskaber blev drøftet. Fremadrettet vil tilbuddene om Robuste Fællesskaber blive endnu mere målrettet behovet på den enkelte arbejdsplads.

Jens Boye Ravn orienterede om evalueringen af Arbejdsmiljøkonferencen 2016: Der deltog 250 i arbejdsmiljøkonferencen. 40 % af dem har udfyldt evalueringen, som blev sendt ud efter konferencen. Der var generelt stor tilfredshed med konferencen - 98%. Der var ligeledes stor tilfredshed med indlæggene fra Hans Old, Tina Bue og Vibeke Koushede - 96%, og 97% fik inspiration med hjem. Der var mindre tilfredshed med indlæggene fra Arla og Middelfart Sparekasse.

Der var også god feedback på indledningen med Niels Ågesen og Claus Elgaard, det virkede godt, at de var i dialog på scenen.

Arbejdsmiljøkonference 2017 afholdes 2/11.

Rikke Vagn-Hansen orienterede om MEDkonferencen for medlemmer af HovedMED 23/11 2016: FOA, FTF og Offentligt Ansattes organisationer arrangerer hvert år en MEDkonference for medlemmer af HovedMEDudvalg. Flere medlemmer deltog i konferencen med temaerne:

- Nye muligheder for MED?
- Hvad vil ledelsen med MED?

Der var bl.a. oplæg fra Niels Ågesen og direktør Charlotte Scheppan fra Haderslev Kommune. De holdt oplæg om Ledelse og styring – hvad vil ledelsen med MED?

Derudover var der et oplæg med lektor Søren Voxsted fra SDU. Han holdt oplæg om Udviklingen og mulighederne i MED. Han efterlyste bl.a. mere fokus på faglig ledelse i alle led af den offentlige sektor, herunder et stort behov for faglige ledere i yderste led af organisationen. De ansatte skal have en nærmeste leder, der udøver nærværende faglig ledelse.

Niels Ågesen orienterede om, at der arbejdes på at afholde en ”folkelig” resiliensuge i uge 22. I hører mere, såfremt resiliensugen bliver en realitet.

Medarbejdersiden spurgte ind til, hvorvidt returløb af vand, som der har været skrevet om i pressen, vil få konsekvenser for de berørte arbejdspladser. Dertil svarede Michael Slot, at det er ved at blive undersøgt nærmere.

Punkt 39: Drøftelse af opsamlingen på temamødet 12/10 2016

81.38.04-A00-1-16

Resume

På temamødet i HovedMED var flg. temaer programsat: Rekruttering og fastholdelse i fremtiden, Ledelse med Vilje, Drømmen om Vejle Kommune som arbejdsplads 2050 og Robuste fællesskaber (en "smagsprøve" på et af værktøjerne). Der er lavet en opsamling fra gruppearbejdet på temamødet, som drøftes på dette møde.

Sagsfremstilling

Imellem oplæggene, var der gruppedrøftelser af flg. temaer:

1. Ledelse med Vilje
2. Drømmen om Vejle Kommune som arbejdsplads i 2050

Opsamlingen fra de 2 gruppedrøftelser er vedhæftet i bilag.

Kommunaldirektøren indstiller,

at HovedMED drøfter opsamlingen fra temamødet 12/10 2016.

Beslutning

Hvordan arbejder vi videre med forslagene fra temamødet? Medarbejdersiden foreslog, at vi bør drøfte de personalepolitiske værdier, måske i form af, at vi udarbejder et værdisæt med temaet "Medarbejder med Vilje", inspireret af "Ledelse med Vilje" og med elementer fra de nuværende personalepolitiske værdier.

Enighed om, at det drøftes på et af de kommende møder i 2017.

Bilag

Gruppedrøftelse 1 - temamøde 121016

Gruppedrøftelse 2 - temamøde 121016

Punkt 40: Temadrøftelse af "Den tillidsvalgte - en værdifuld samarbejdspartner"

81.38.04-A00-1-16

Resume

Medarbejdersiden ønsker en temadrøftelse af bilag 2 i Vejle Kommunes MEDaftale, som handler om det gode samarbejde mellem leder og tillidsvalgte. I forordet betoner kommunaldirektøren, at det forventes, at alle ledere og tillidsvalgte bruger værdigrundlaget i deres samarbejde. Imidlertid modtager medarbejderrepræsentanterne en del henvendelser fra tillidsvalgte i organisationen, som tyder på, at der ikke alle steder er en fælles forståelse af indholdet i bilag 2.

Sagsfremstilling

Medarbejdersiden ønsker en cafédrøftelse og idégenerering med rotation om følgende spørgsmål:

- Hvad vil det sige at være en værdifuld samarbejdspartner i relation til nøgleværdierne: Viden, samspil og ansvar?
- "Leder og tillidsvalgt skal skabe samarbejde om de strategiske ideer og beslutninger. Den tillidsvalgte skal være sparringspartner for lederen" og "samarbejdet.... skal være både formelt og uformelt". Hvordan får vi det til at fungere i praksis? Hvordan kan lederen agere? Hvordan kan den tillidsvalgte agere?
- "Lederen har ansvaret for at give den tillidsvalgte de informationer og den viden, der sikrer forståelse for arbejdspladsen og kollegernes forhold. Samtidig har den tillidsvalgte et ansvar for selv aktivt at søge informationer og viden". Hvad betyder det i praksis?
- "Leder og tillidsvalgt skal samarbejde for at gøre arbejdet som tillidsvalgt attraktivt. Det skal synliggøres, hvilke udfordringer og udviklingsmuligheder jobbet som tillidsvalgt indebærer". Hvorledes bliver det attraktivt at være tillidsvalgt i Vejle Kommune?
- "... repræsenterer tillidsrepræsentanter og MEDrepræsentanter altid sin og kollegernes faglige organisation i forhold til Vejle Kommune og kollegerne". Ledernes "bagland" er Vejle Kommune. Hvordan kan begge parter bruge deres respektive "bagland" konstruktivt?

Der refereres skriftligt fra drøftelserne ved, at grupperne skriver deres pointer på udlagte plancher.

Bilag 2 fra Vejle Kommunes MEDaftale er vedhæftet.

Kommunaldirektøren indstiller,

at HovedMED drøfter temaet.

at HovedMED drøfter og beslutter eventuel videre proces samt udmelding i organisationen.

Beslutning

Temaet blev drøftet i grupper, som roterede mellem de 5 spørgsmål. Her er pointerne fra drøftelserne:

Hvad vil det sige at være en værdifuld samarbejdspartner i relation til nøgleværdierne: Viden, samspil og ansvar?

- Tillid
- Vilje til at dele viden
- Mod til at udvikle ny viden sammen
- Viden er ikke kun faktisk viden, men også spørgsmål
- Ansvar: Beslutninger hvor man har haft medindflydelse forpligtiger
- Klar rollefordeling
- Kvalitativ med- og modspil
- TRIO skal på den enkelte arbejdsplads drøfte, hvad bilag 2 betyder for os

"Leder og tillidsvalgt skal skabe samarbejde om de strategiske ideer og beslutninger. Den tillidsvalgte skal være sparringspartner for lederen" og "samarbejdet.... skal være både formelt og uformelt". Hvordan får vi det til at fungere i praksis? Hvordan kan lederen agere? Hvordan kan den tillidsvalgte agere?

- Uformelle møder

- Strukturelle regelmæssige møder
- Indflydelse på reelle beslutningsprocesser
- Tillid/fortrolighed
- Lederens ansvar at invitere ind – den tillidsvalgte ansvar at bidrage
- Den tillidsvalgte byder sig ind – pligt til

”Lederen har ansvaret for at give den tillidsvalgte de informationer og den viden, der sikrer forståelse for arbejdspladsen og kollegernes forhold. Samtidig har den tillidsvalgte et ansvar for selv aktivt at søge informationer og viden”. Hvad betyder det i praksis?

- Hørt!
- Opsøg viden/uddannelse i fællesskab
- ”Sig det” – orientering
- Respekt for samarbejdet på tværs
- Viden blandt kollegaer (TR/AMR)
- Opsøgende
- Videreformidling af diverse/fakta – leder til TR/AMR
- Tid
- Åbne døre
- Formaliseret mødeakt
- Respektér hinandens roller
- En gang årligt drøfte tillidsforholdet fx som dette, lokalt.

”Leder og tillidsvalgt skal samarbejde for at gøre arbejdet som tillidsvalgt attraktivt. Det skal synliggøres, hvilke udfordringer og udviklingsmuligheder jobbet som tillidsvalgt indebærer”. Hvorledes bliver det attraktivt at være tillidsvalgt i Vejle Kommune?

- Tid til det
- Gensidige forventninger AMR/leder og TR ift. opgaver
- Inddraget i processer – god karrieretrin
- Den gode historie
- Tid til det – finansiering?
- De små arbejdspladser, hvor TR dækker flere områder + de store arbejdspladser
- Signaler fra topledelsen om vigtigheden om samarbejde
- Opmærksomhed på rammer og vilkår
- Det skal nytte noget
- Værdi for alle, både ledere, TR og arbejdsplads

”... repræsenterer tillidsrepræsentanter og MEDrepræsentanter altid sin og kollegernes faglige organisation i forhold til Vejle Kommune og kollegerne”. Ledernes ”bagland” er Vejle Kommune. Hvordan kan begge parter bruge deres respektive ”bagland” konstruktivt?

- Respektére hinandens baglande
- Respekt for hinandens opgaver
- Inddrage eget bagland
- Selvindlagt om repræsentation
- Løfte konflikter til løsning et ledelsesniveau højere

Der var enighed om, at HovedMED står bag ved bilag 2, og at Koncern HR gennemgår pointerne fra gruppedrøftelserne med henblik på evt. justering af bilag 2. HovedMED har kompetencen til at justere bilagene i MEDaftalen.

Pointerne drøftes på mødet i HovedMED 31/1 2017.

Der var ligeledes enighed om, at Thrine Nørgaard sender en mail ud til alle ledere først i det nye år, med opfordring til ”at spille hinanden gode”, samtidig med, at der gøres opmærksom på bilag 2 i MEDaftalen. HovedMED får mailen til orientering.

Bilag

Den tillidsvalgte - en værdifuld samarbejdspartner

Punkt 41: Drøftelse af den centrale jobbank

81.36.00-A00-1-10

Resume

Da der ikke har været en tværgående besparelsesrunde siden 2010/11, og den centrale jobbanks funktion kan varetages af en "jobagent", vurderes det, at der ikke er et behov for at have en central jobbank. Den centrale jobbank er oprettet med baggrund i at omplacere medarbejdere, som er afskedigelsestruede som følge af en besparelsesrunde. Personalejuridisk har vi en forpligtigelse til at afsøge mulighederne for andre mindre vidtrækkende indgreb end afsked i form af omplacering, inden der træffes beslutning om afsked ("proportionalitetsprincippet" om mindst muligt indgreb).

Sagsfremstilling

HovedMED besluttede på møde i februar 2010, at medarbejdere som bliver varslet afskediget i forbindelse med besparelser, vil kunne optages i en jobbank. På møde i september 2010 blev det på HovedMED besluttet, at alle ledige stillinger opslås internt som følge af oprettelse af jobbank i Vejle Kommune. I praksis fungerede ordningen med de interne opslag således, at stillingerne skulle opslås internt i 14 dage, inden de evt. blev opslået eksternt.

På HovedMED i august 2012 indstillede følgegruppen til HovedMED at lade reglen om, at alle ledige stillinger skal slås op internt i 14 dage, inden de evt. opslås eksternt, bortfalde. Denne indstilling havde baggrund i såvel medarbejderes og lederes vurdering af, at den daværende ansættelsesprocedure fandtes såvel tung og u håndterlig samt virkede forlængende på ansættelsesproceduren. Desuden henviste følgegruppen til, at der ikke var store besparelsesrunder i kommunen. Indstillingen blev godkendt og herefter slås stillinger op internt på intranettet og eksternt på internettet samtidigt.

Det er muligt at tilmelde sig Vejle Kommunes jobagent, så man automatisk får besked, når der er en ledig stilling som matcher ens profil.

I Vejle Kommune er oprettet følgende jobbanker:

1. Den centrale jobbank
2. Omplaceringsbanken i Velfærd/Senior
3. Omplaceringsbanken i Børn & Unge

Ad 1) Den centrale jobbank administreres af Anita Morthensen i Koncern HR. Status er, at der p.t. er 2 personer skrevet op i denne jobbank, og én gang om ugen får de tilsendt et link til Vejle Kommunes hjemmeside med listen over ledige stillinger. De pågældende to personer vil kunne få samme information ved at oprette en jobagent på kommunens hjemmeside.

Ad 2) Ansatte i Senior som påtænkes afskediget grundet arbejdsmangel/effektiviseringer/besparelser kommer i Seniors omplaceringsbank frem til afskedigelsen er meddelt den pågældende. I praksis betyder dette, at når et driftsområde igangsætter proces omkring arbejdsmangel/effektiviseringer/besparelser, så meldes dette til en personalekonsulent i Velfærdsstaben, som foranlediger, at relevante vakante stillinger på seniorområdet tilbageholdes og tilbydes de medarbejdere, som påtænkes afskediget.

Denne omplaceringsbank fortsætter uafhængigt af den centrale jobbank.

Ad 3) Omplaceringsbanken i Børn & Unge har det primære formål at tage hånd om en overkapacitet af personale eksempelvis som følge af en budgetmæssig reduktion eller et faldende børnetal for en bestemt institution. Omplaceringsbanken gælder for alle personalegrupper i Dagtilbud og i hele perioden indtil fratrædelse.

Denne omplaceringsbank fortsætter uafhængigt af den centrale jobbank.

Kommunaldirektøren indstiller,

at den centrale jobbank nedlægges, da der ikke længere er behov for den.

Beslutning

Medarbejdersiden ønsker at bibeholde jobbanken, da den har signalværdi, når vi afskediger medarbejdere. Den giver en følelse af, at Vejle Kommune gør noget aktivt for at fastholde afskedigede medarbejdere. Alternativt foreslås det, at lade den hvile, og så drøfte den igen, hvis der bliver behov for den fremadrettet.

Ledersiden mener, at udviklingen gør, at tiden er løbet fra den centrale jobbank. Alle kan selv tilmelde sig jobagenten på Internettet. De stillingsopslag man får tilsendt, som medlem af jobbanken, er identiske med de stillingsopslag, som ligger på Internettet. Altså der er ingen fordele ved at stå i den centrale jobbank. Vejle Kommune forsøger omplacering, inden afskedigelse af medarbejder. Det sker bl.a. via omplaceringsbanken i Dagtilbud og på Seniorområdet og i personalekonsulentgruppen.

Der var enighed om, at den centrale jobbank nedlægges. Hvis der senere måtte opstå et behov for omplaceringer på tværs i et større omfang, så forpligter HovedMED sig til en drøftelse af, hvilke værktøjer der vil være de bedste ind i konteksten, herunder f.eks. en central jobbank.

Punkt 42: Drøftelse af brugen af barns 1. og 2. sygedag(e)

81.38.04-A00-1-16

Resume

Det fremgår af de enkelte overenskomster, at der kan gives hel eller delvis tjenestefrihed med løn til pasning af et sygt barn på dettes første og anden sygedag, hvis:

- barnet er under 18 år, og
- har ophold hos den ansatte, og
- fravær er nødvendigt af hensyn til barnet, og
- det er foreneligt med forholdene på tjenestestedet.

Praksis vedr. barns 1. og 2. sygedag drøftes på mødet. Bestemmelsen om barnets 2. sygedag blev indført i OK 08.

Sagsfremstilling

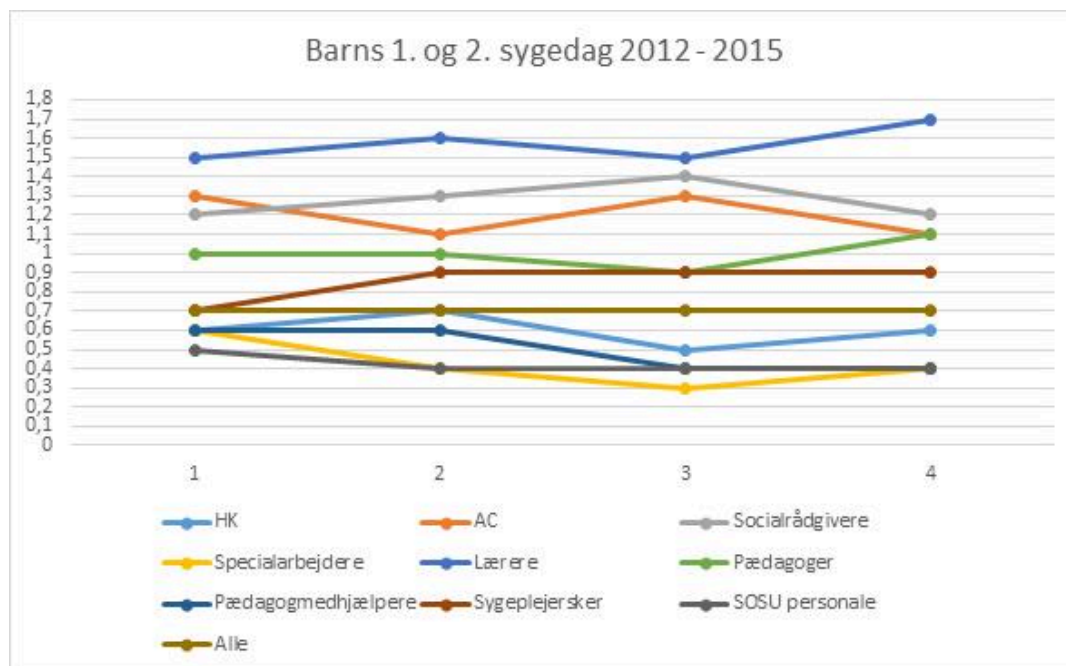
Data viser at fraværet som følge af barns 1. og 2. sygedag ligger stabilt på 0,7 dag i gennemsnit pr. ansat i årene 2012 – 2015.

Hoveddata viser udviklingen:

	2012	2013	2014	2015
Barnets 1. sygedag	5.496	5.549	5.437	5.966
Barnets 2. sygedag	400	407	359	443

Fraværet er ikke ens på faggrupper.

Nedenstående tabel viser nogle af hovedgrupperne:



Kommunaldirektøren indstiller,

at HovedMED drøfter praksis vedr. barns 1. og 2. sygedag.

Beslutning

Medarbejdersiden har ønsket en drøftelse af praksis vedr. barns 1. og 2. sygedag, da medarbejdere i nogle områder oplever, at der bliver sagt nej til at afholde barns sygedage.

Ledersiden gør opmærksom på, at det ikke er en ret, men en mulighed at afholde barns 1. og 2. sygedag. Thrine Nørgaard oplyser, at når Koncern HR rådgiver lederne, så opfordrer vi dem til at tage drøftelsen med den medarbejder, som har behov for at gøre brug af barns 1. og 2. sygedag.

Medarbejdersiden: Hvad gør man så som enlig mor, hvis man får nej? Nogle vælger måske at melde sig selv syg.

Medarbejdersiden gav desuden udtryk for, at det er en stor udfordring på dagtilbudsområdet, mange får desværre nej til at afholde barns sygedage på grund af driftsmæssige udfordringer.

Medarbejdersiden undrer sig over, at man kan lave statistik på barns 2. sygedag, for når man indberetter i OPUS, så indberetter man udelukkende barns sygdom, og ikke om det er 1. eller 2. dag.

Medarbejdersiden spurgte ind til, hvordan Vejle Kommune ligger i forhold til andre kommuner?

Ledersiden svarede, at vi ikke har tallene pt, men at vi sikkert ligner øvrige kommuner. Der er vigtigt at drøfte, hvordan vi kan løse udfordringen.

Ledersiden påpegede, at det er vigtigt at få undersøgt tallene vedr. barns 2. sygedag. Koncern HR har efter mødet været i dialog med Kim Grauholm fra Budget & Finans, som har lavet statistikken, og han oplyser, at barns 2. sygedag er opgjort som dage, hvor der er en barns sygedag kalenderdagen før på samme medarbejder.

Der kan selvfølgelig være tale om 2 forskellige børn – og at det så burde være barns 1. sygedag for begge. Samtidigt kan der også være barns 1. sygedag, der burde være 2. sygedag, hvor 1. sygedag er afholdt af en anden forælder.

Medarbejdersiden oplyste, at BUPL-syd har lavet en undersøgelse vedr. brugen af barns 2. sygedag. Undersøgelsen viser, at det udelukkende er i Vejle Kommune, at man ikke gør brug af barns 2. sygedag.

Ledersiden: Det vil være umuligt at have ens praksis på alle områder, det vil altid være forskelligt afhængig af arbejdsopgaverne. Når man kigger nærmere på tallene tyder det på, at det også er kulturelt bestemt. Ledersiden foreslår drøftelser i FagMED i stedet for?

Medarbejdersiden bakkede op om forslaget med en drøftelse i FagMED, hvor det er vigtigt, at praksis drøftes i det enkelte fagområde, ligesom der gøres opmærksom på, at det er en mulighed og ikke en ret.

Der var enighed om, at opfordre de enkelte FagMED til at tage en drøftelse af praksis vedr. brug af barns 1. og 2. sygedag.

Punkt 43: Drøftelse af tværgående arbejdsfastholdelse - forespørgsel fra LokalMED Sneglehuset

81.38.04-A00-1-16

Resume

MEDudvalget Sneglehuset Skærup har fremsat en forespørgsel om, hvorvidt det er muligt at indføre en tværgående arbejdspladsfastholdelse for medarbejderne i Vejle Kommune. Henvendelsen er vedhæftet i bilag.

Da der allerede findes mange muligheder for arbejdspladsfastholdelse i Vejle Kommune, og da en tværgående arbejdspladsfastholdelse vil blive tung både administrativt og praktisk, vurderes det ikke hensigtsmæssigt, eller nødvendigt at tage en sådan ny mulighed i brug.

Sagsfremstilling

FagMED Dagtilbud har modtaget en forespørgsel fra MEDudvalget Sneglehuset Skærup. Da forespørgslen vedrører hele kommunen generelt, har FagMED Dagtilbud valgt at videregive forespørgslen til HovedMED. Forespørgslen er vedlagt som bilag.

I Vejle Kommune vil vi gerne fastholde vores medarbejdere, behandle dem ordentligt og med respekt. Det fremgår bl.a. af Vejle Kommunes delpolitik om fratrædelse samt delpolitik om mangfoldighed.

Der er derfor allerede mange muligheder for at hjælpe en medarbejder, der oplever ikke længere at kunne klare sit arbejde psykisk eller fysisk:

- ned i tid
- ændrede arbejdsopgaver
- tilbud efter rammeaftale om det sociale kapitel (at en kommune kan tilbyde ansættelse på særlige aftalevilkår under nogle nærmere angivne betingelser)
- fleksjob
- fastholdelsesfleksjob
- søge stillinger andre steder i kommunen.

En tværgående arbejdspladsfastholdelse for hele Vejle Kommune vil blive tung både administrativt og praktisk, da mange vil skulle inddrages.

Langt de fleste stillinger kræver i dag en specifik faglighed, og man kan ikke uden videre omplacere fra et fagområde til et andet. Det vil derfor også være vanskeligt at finde egnede stillinger.

Kommunaldirektøren indstiller,

at HovedMED drøfter forespørgslen vedr. tværgående arbejdsfastholdelse.

Beslutning

Niels Ågesen præciserede, at Vejle Kommune ønsker at fastholde medarbejdere.

Medarbejdersiden redegjorde kort for baggrunden for henvendelsen. FagMED Dagtilbud har sendt forespørgslen videre fra LokalMED Sneglehuset i Skærup, da de foreslår en tværgående arbejdsfastholdelse i hele organisationen.

Medarbejdersiden ser det som en mulighed set i lyset af tilbagetrækningsreformen. Den vil medføre, at flere og flere muligvis bliver nedslidte, da vi skal være længere tid på arbejdsmarkedet.

Ledersiden oplyste, at vi forsøger at fastholde nedslidte medarbejdere via drøftelse af muligheden for en evt. omplacering, inden vi skrider til afskedigelse. For at forebygge nedslidning, er det vigtigt løbende at have fokus på medarbejderens fysiske og psykiske arbejdsmiljø, via MUS, omsorgs- og sygefraværsamtaler. HovedMED har måske en drøftelse om seniorpolitiske indsatser til gode fremadrettet. I forbindelse med O15, er det besluttet at igangsætte et projekt, som vi afventer at høre mere om.

Medarbejdersiden opfordrer til, at man kigger på tværs, når man undersøger muligheden for omplacering af nedslidte medarbejdere.

Ledersiden svarede, at det gør man allerede nu via personalekonsulentgruppen, hvis det giver mening.

Enighed om, at Karin Tarp svarer LokalMED Sneglehuset i Skærup.

Bilag

Henvendelse fra Sneglehuset Skærup

Punkt 44: Drøftelse af aldersgrænse ved seniorsamtale

81.37.00-P27-5-16

Resume

Drøftelse af hvorvidt aldersgrænsen for tilbud om seniorsamtaler skal ændres.

Sagsfremstilling

Aldersgrænsen for hvornår ansatte skal tilbydes seniorsamtaler i Vejle Kommune er tidligere af HovedMED fastsat til 52 år.

Rammeaftalen om Seniorpolitik foreskriver, at det er HovedMED, der fastsætter aldersgrænsen, dog tidligst 52 år.

I takt med at tilbagetrækningsreformen slår igennem, og medarbejderne skal blive længere på arbejdspladsen, er det relevant at se på, om 52 år fortsat er den rigtige grænse for, hvornår man skal tilbydes seniorsamtaler.

Koncern HR foreslår, at HovedMED drøfter følgende 2 forslag:

1. Aldersgrænsen for hvornår man skal tilbydes en seniorsamtale følger tidspunktet for, hvornår man har ret til seniorfridage. For tiden vil det for FOA og BUPL sige fra det 58. år og for de øvrige 60 år.

2. Der indføres i MUS koncepterne spørgsmål vedr. livsfaser, fx "I den del af livet, hvor du er nu, er der særlige forhold, jeg som arbejdsplads skal være opmærksom på. (senior, småbørnsfamilie, sygdom, nedslidning m.v.)".

I forhold til 1, så er seniorfridagene måske en lejlighed til at drøfte, hvorledes disse skal afvikles, hvis de skal være med til at fastholde medarbejderen.

I forhold til 2, så giver det mulighed for, generelt ved den årlige MUS, at drøfte særlige forhold for medarbejderen, hvad enten det er senior, sygdom, nedslidning eller småbørnsfamilie.

Økonomi

Der er ingen økonomi forbundet med forslaget.

Kommunaldirektøren indstiller,

at forslagene drøftes.

Beslutning

Niels Ågesen indledte drøftelsen med, at i takt med at tilbagetrækningsreformen slår igennem, og medarbejderne skal blive længere på arbejdspladsen, er det relevant at se på, om 52 år fortsat er den rigtige grænse for, hvornår man skal tilbydes seniorsamtaler. Der er lagt op til, at de 2 forslag drøftes.

Medarbejdersiden bemærkede, at det er forskelligt fra område til område. MUS er umiddelbart ikke løsningen, da mange ikke er til en MUS-samtale. Medarbejdersiden gav udtryk for, at det på nogle områder giver god mening at fastholde de 52 år. Det er vigtigt at være på forkant, da vi skal være længere tid på arbejdsmarkedet.

Ledersiden bemærkede, at det er HovedMED, som fastsætter alderen for seniorsamtaler. Ledersiden gav udtryk for, at første prioritet bør være MUS. MUS-konceptet skal i givet fald justeres. Fremadrettet kan der f.eks. være 3-5 koncepter at vælge imellem.

Medarbejdersiden synes godt om ledersidens forslag om, at seniorsamtalen skal gennemføres via MUS, dog under forudsætning af, at MUS gennemføres. Medarbejdersiden oplyste, at det fungerer rigtig godt i Teknik & Miljø, så måske en idé at skele til, hvad de gør.

Der var enighed om, at MUS-konceptet justeres, samtidig med, at det skal prioriteres, at der afholdes MUS for alle ansatte. Når MUS-konceptet er justeret, forelægges det til drøftelse i HovedMED.

Punkt 45: Drøftelse af HovedMEDs årshjul for 2017

81.38.04-A00-1-16

Resume

Ledelsen foreslår, at der i 2017 planlægges fire ordinære møder i HovedMED samt to budgetdrøftelser med Økonomiudvalget - se bilag. Ledelsen foreslår desuden, at HovedMED i 2017 anvender retten til klippekortmoduler til at deltage i fælles arrangementer, som HovedMED måtte arrangere. I 2016 blev klippekortmodulet brugt til Resilienskonferencen for bl.a. HovedMED 17/3, temadag om Samskabelse for HovedMED og FagMED 26/8 og temadag på LæringsCenter Brejning for HovedMED 12/10.

Sagsfremstilling

Ledelsen foreslår, at der i 2017, ligesom de forudgående år, planlægges fire ordinære 3-timers møder i HovedMED (31/1, 6/6, 13/9 og 8/12). Derudover planlægges to 1-timers møder med Økonomiudvalget. Sekretæren for HovedMED har foreløbigt booket de fire foreslåede datoer til de ordinære møder.

Inden hvert ordinært møde holdes der et 2-timers formøde for medarbejdersiden, både ordinære medlemmer og suppleanter (30/1, 1/6, 11/9 og 7/12). Sekretæren har indkaldt til disse møder.

I bilaget ses udkast til årshjul 2017 med oversigt over de sager, der pt. forventes at komme på dagsordenen i HovedMED i 2017.

Mellem de ordinære møder indkaldes medarbejdersiden, både medlemmer og suppleanter, desuden til to 3-timers møder. Sekretæren for HovedMED booker disse møder, når de er datofastsat.

Forslag om fælles klippekortaktivitet for HovedMED i 2017

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. I 2016 blev klippekortmodulet brugt til Resilienskonferencen for bl.a. HovedMED 17/3, temadag om Samskabelse for HovedMED og FagMED 26/8 og temadag på LæringsCenter Brejning for HovedMED 12/10. Ledelsen foreslår, at HovedMED i 2017 anvender retten til klippekortmodul til at deltage i fælles arrangementer, som HovedMED måtte arrangere.

Kommunaldirektøren indstiller,

at HovedMED drøfter årshjul for 2017.

at HovedMED drøfter anvendelse af klippekortmoduler i 2017 for medlemmer af HovedMED.

Beslutning

Blev drøftet.

Der var enighed om, at der reserveres en ½ temadag i kalenderen. Sekretæren booker temadagen.

Når de sidste datoer er på plads, sendes det reviderede årshjul ud til alle i HovedMED, ligesom det lægges på Intranettet.

Bilag

Udkast til årshjul HovedMED 2017 - til mødet 211216

Punkt 46: 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 12/12 2016 med efterfølgende drøftelse i HovedMED 31/1 i 2017)
- Opfølgning på temadagen om Service - service på den enkelte arbejdsplads
- Opsamling på temamødet om samskabelse
- Evaluering af budgetdrøftelse med ØU - efter de to budgetdrøftelser i 2016 (mødet 31/1 2017)
- Drøftelse af effekterne af de to FADI-projekter
- Drøftelse af HovedMED's strategi for 2017/18
- Drøftelse af retningslinjer for AC-praktikanter
- Arbejdsgruppen om sygefravær (blev nedsat på mødet 27/5 2016)
- Drøftelse af vigtigheden af faglig ledelse, inspireret af Søren Voxholms oplæg på MEDkonferencen 23/11 2016.
- Drøftelse af nyt koncept for MUS
- Drøftelse af de personalepolitiske værdier.

Beslutning

Punkterne blev gennemgået og listen blev ajourført.

Punkt 47: Eventuelt

81.38.04-A00-1-16

Beslutning

Intet.

Bilag

011116 Ajourført oversigt over arbejdsgruppe m.m..doc

011216 Ajourført oversigt over HovedMED

121216 Fraværsrapport HovedMED

131216 Fraværsrapport VK