

REFERAT HovedMED d. 17-02-2020

Mødedato Mandag d. 17. februar 2020 kl. 12:00

Mødested Bomuldsloftet i Spinderihallerne

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden.....	3
Godkendelse af referat.....	4
Orientering fra formand, næstformand, direktører og arbejdsmiljøleder.....	5
Budgetlægningen 2021-2024.....	7
Orientering om status på arbejdet med ny MEDaftale.....	8
Den årlige arbejdsmiljødrøftelse.....	9
Drøftelse af forslag til tema og udkast til program for døgnseminaret 15. og 16/4 2020.....	13
Nedsættelse af styregruppe - Trivselsmåling 2021.....	14
Drøftelse af nedsættelse af arbejdsgruppe med henblik på udarbejdelse af en livsfasepolitik.....	15
Drøftelse af punkter til kommende HovedMED møder.....	16
Eventuelt.....	17

Punkt 1: Godkendelse af dagsorden

81.38.04-A00-1-20

Kommunaldirektøren indstiller,

at dagsordenen godkendes.

Beslutning

Godkendt.

Punkt 2: Godkendelse af referat

81.38.04-A00-1-20

Kommunaldirektøren indstiller,

at referatet fra mødet 27/11 2019 godkendes.

Beslutning

Godkendt.

Punkt 3: Orientering fra formand, næstformand, direktører og arbejdsmiljøleder

81.38.04-A00-1-20

Resume

Peter Karm orienterer om videoovervågning ved administrationsbygningen i Skolegade 1 i Vejle. I henhold til Aftale om kontrolforanstaltninger skal de berørte medarbejdere informeres 6 uger forud for iværksættelsen af kontrolforanstaltningen.

Thrine Nørgaard orienterer om status på arbejdet med retningslinjer for den databeskyttelsesretlige håndtering af tillidsrepræsentanters og arbejdsmiljørepræsentanters anvendelse af arbejdspladsens IT-udstyr.

Thrine Nørgaard orienterer om nye regler for ligestillingsredegørelse.

Rikke Vagn-Hansen orienterer om program for TR-dagen 2/4 2020.

Kommunaldirektøren indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Referat

Peter Karm orienterede om, at der desværre er hærværk på bygninger og biler uden for administrationsbygningen i Skolegade 1 uden for åbningstiderne. Der vil derfor blive opsat videoovervågning på p-pladserne i og omkring administrationsbygningen i Skolegade 1. Der vil blive skiltet med overvågningen.

Billederne fra overvågningen vil udelukkende blive brugt og udleveret til politiet til opklaringsarbejdet i tilfælde af hærværk. Ligesom der vil blive lavet retningslinjer for brugen af billederne.

HovedMED orienteres om opsætningen af videoovervågningen, da der ikke er et MEDudvalg, som dækker Skolegade 1.

Thrine Nørgaard orienterede om, at der har været afholdt et møde med de faglige organisationer om den databeskyttelsesretlige håndtering af tillidsrepræsentanters og arbejdsmiljørepræsentanters brug af arbejdspladsens IT-udstyr. Vejle Kommune har foreslået at stille SBSYS til rådighed til formålet. Det synes de faglige organisationer er en god løsning. Der vil i forbindelse med implementeringen være tilbud om uddannelse i SBSYS til målgruppen. Forventer at det er på plads inden sommerferien.

Thrine Nørgaard orienterede om, at Ligestillingsredegørelsen fremadrettet skal laves hvert 3 år med udgangen af juni måned, første gang i år. Det betyder, at den ikke længere kan være en del af HR-redegørelsen, da nogle af de tal, som bruges i HR-redegørelsen først foreligger lige inden sommerferien. Derfor vil udkast Ligestillingsredegørelse 2020 blive præsenteret på næste møde i HovedMED 2/6 2020.

Hvis der er nogen i HovedMED eller andre, som har eksempler på, hvordan der arbejdes med ligestilling i forhold til personalet på arbejdspladsen eller i forhold til arbejdet med kerneopgaven, så send en mail til Thrine Nørgaard.

Ligestillingsredegørelsen skal efterfølgende godkendes politisk.

Rikke Vagn-Hansen orienterede om programmet for TR-dagen 2/4 2020 med temaet "Bæredygtige arbejdsfællesskaber". Det har været svært at finde en dag, hvor alle direktører kunne deltage, så derfor er det blevet prioriteret, at kommunaldirektøren kan deltage. Alle direktører er naturligvis velkomne.

Der vil være velkomst ved Niels Ågesen, Thrine Nørgaard om den nye MEDaf-tale, Koncern HR holder et oplæg om "Bæredygtige arbejdsfællesskaber" med efterfølgende proces. Ligesom der vil være oplæg fra Koncern HR om "Rygepolitik" og "Digitale krænkelser". Thomas Mygind slutter dagen af med oplæg-get" Få det bedste ud af det meste – trods alt...".

Peter Karm orienterede om COVID-19. To af de borgere, som er kommet hjem til Danmark efter ophold i Kina, er bosiddende i Vejle området. De er sat i karantæne i 14 dage. Det er et nationalt anliggende at tage sig af disse borgere, dog har Vejle Kommune et Sundhedsberedskab, som er ajour med Sundhedsstyrelsens vejledning vedr. håndtering af COVID-19.

Niels Ågesen orienterede om, at der ligesom sidste år bliver afholdt en Sommerfest for alle ansatte. Det bliver 16. juni 2020 i Skyttehusen.

Orienteringen blev taget til efterretning.

Punkt 4: Budgetlægningen 2021-2024

00.30.00-S00-14-19

Resume

Byrådet skal senest 15. oktober vedtage budgettet for det kommende år. Økonomiudvalget har ansvaret for tilrettelæggelsen af budgetlægningen og skal senest 15. september fremsende et budgetforslag til Byrådet.

Sagsfremstilling

Som opstart på budgetlægningen 2021-2024 udarbejder Direktionen et udkast til budgetstrategi 2021-2028 til Økonomiudvalget. Budgetstrategien udstikker rammerne for budgetprocessen og den overordnede styring af budgetlægningen.

Udkast til budgetstrategi 2021-2028, procedurennotat og politisk tidsplan for budgetlægningen forventes godkendt af Økonomiudvalget 24. februar 2020.

Økonomi-, Arbejdsmarkeds- & Sundhedsdirektøren vil på mødet orientere om den forventede budgetproces og indholdet i budgetstrategi 2021-2028.

Kommunaldirektøren indstiller,

at HovedMED drøfter budgetproces og budgetstrategi.

Beslutning

Peter Karm orienterede om den forventede budgetproces og indholdet i budget-strategien for 2021-2024. Processen er ligesom de tidligere år.

Derudover orienterede Peter Karm om udspil til Udligningsreform 2020. Formålet og baggrunden for udspillet er at reducere forskelle. Der skal flyttes flere penge fra de mere velhavende kommuner til de mere økonomisk udfordrede kommuner. Ligesom man vil fjerne ubalancer, da udligningsreformen over årene har øget overkompensationen af nogle kommuner, mens underkompensationen af andre er blevet større.

Peter Karms slides er vedhæftet referatet.

Medarbejdersiden orienterede om, at de arbejder med en anderledes mødeform til næste møde med Økonomiudvalget.

Enighed om, at Rikke Vagn-Hansen går i dialog med Jens Ejner Christensen om forslaget, så det er afstemt inden mødet med Økonomiudvalget i maj måned.

Bilag

17022020_HovedMED_Budgetstrategi 2021 og udlign_

Punkt 5: Orientering om status på arbejdet med ny MEDaftale

81.38.00-A30-1-19

Resume

Med baggrund i Ledelseskommisionens anbefaling 8, Vejle Kommunes personalepolitiske værdier "Ansæt med Vilje" og resultatet af trivselsmålingens spørgsmål 10, er der en proces for udarbejdelse af en ny MEDaftale i gang, så den i højere grad afspejler Vejle Kommune, og det værdisæt, og den retning, der er gældende og med fokus på at skabe værdi for borgerne. Formålet med forhandlingerne er en mere moderne MEDaftale, med et mindre brug af ressourcer.

Forhandlingsorganet har siden sidste møde i HovedMED bl.a. drøftet "Struktur og størrelse". Processen for selve udarbejdelsen af MEDaftalen er forlænget, da forløbet omkring struktur og størrelse viste sig mere tidskrævende end først antaget, samtidig med at behovet for drøftelser i baglandet var større og sværere at gennemføre end forventet for de faglige organisationer.

Vi forventer at underskrive ny lokal MEDaftale 27/2 2020 med ikrafttræden 1/4 2020.

På mødet orienterer Anne Mette Lund og Thrine Nørgaard om status på arbejdet.

Kommunaldirektøren indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Anne Mette Lund og Thrine Nørgaard orienterede om, at Forhandlingsorganet forventer at underskrive ny MEDaftale 27. februar 2020 med ikrafttræden 1. april 2020. De faglige organisationer har givet håndslag på, at de kan nå at lave udpegninger til Hoved- og FagMED til 1. april 2020. Valget til LokalMED og MEDpersonalemøder vil blive igangsat hurtigst muligt efter, at den nye MEDaftale af underskrevet.

Medarbejdersiden gjorde opmærksom på, at mange tillidsrepræsentanter (TR) oplever, at de ikke har den fornødne tid til rådighed til at løse TR-opgaver. Det er især en udfordring for de TR, som sidder i Hoved- og/eller FagMED, og de arbejdsgrupper som er nedsat under disse udvalg.

Ledersiden opfordrede til, at man går i dialog med sin leder, da der ikke kan laves centrale retningslinjer på området, som vil kunne bruges i de konkrete situationer. Det er vigtigt, at være i løbende dialog med sin leder, og fortælle om arbejdet og evt. arbejdsgrupper, som man som TR er blevet udpeget til at deltage i.

Punkt 6: Den årlige arbejdsmiljødrøftelse

81.38.04-A00-1-20

Resume

HovedMED skal, jf. MEDaftalen, gennemføre en årlig drøftelse af arbejdsmiljøet, hvor HovedMED skal:

- Vurdere, om de metoder og aktiviteter, der anvendes i arbejdsmiljøarbejdet, har styrket og effektiviseret arbejdsmiljøarbejdet.
- Tilrettelægge indholdet af samarbejdet om sikkerhed og sundhed for det kommende år.
- Fastlægge, hvordan samarbejdet skal foregå, herunder samarbejdsformer og mødeintervaller.
- Vurdere, om det foregående års mål er nået.
- Fastlægge mål for det kommende års arbejde.

Koncern HR har udarbejdet Arbejdsmiljøberetning for 2019, som er vedhæftet som bilag.

Sagsfremstilling

HovedMED besluttede i 2019, at hovedindsatserne for 2019 og 2020 skal være:

1. Arbejdsulykker.
2. Vold og trusler.
3. Forebyggelse af sygefravær.

Det blev endvidere besluttet, at indsatserne skal udmøntes som beskrevet i de efterfølgende afsnit.

Faglig Stolthedsgruppen besluttede efterfølgende, at Vejle Kommune skal arbejde med bæredygtige arbejdsfællesskaber, bl.a. inspireret af Tue Isaksens oplæg på Arbejdsmiljøkonferencen i 2018. Bæredygtige arbejdsfællesskaber er en videreudvikling af robuste fællesskaber.

Når vi deltager i udviklingsindsatser, ønsker vi at fremme en sund arbejdspladskultur, hvor alle byder ind i forhold til at løse kerneopgaven bedst muligt til gavn for livet i Vejle.

Det betyder, at vold og trusler forebygges så godt som muligt, og når der forekommer en episode, så er der en stærk kultur for at lære af den, så situationen ikke opstår igen.

Et stærkt arbejdsfællesskab betyder, at man kan ikke stå alene, men har en fælles faglig tilgang til opgaven, og det gør at presset på den enkelte bliver mindre, stoltheden og glæden ved arbejdet større. Når udfordringer løses via et stærkt faglig arbejdsfællesskab, opstår der et mere bæredygtigt miljø, hvor man bygger på hinandens faglighed og kunnen, samtidig med, at troen på, at man sammen kan nå i mål, forstærkes. Et bæredygtigt arbejdsfællesskab vil også skabe et bedre arbejdsmiljø, hvor vi mindsker den fysiske og psykiske nedslidning.

Herudover har Koncern HR de seneste år arbejdet med at integrere det lokale arbejdsmiljøarbejde i den faglighed, der er på arbejdspladserne. Derved sikres en større grad af implementering.

Ad 1. Arbejdsulykker

Koncern HR har i 2019 haft fokus på at følge op på:

- Alvorlige ulykker - det vil sige ulykker med mere end 3 ugers fravær.
- Ulykker omhandlende vold og trusler.
- Ulykker hvor nyansatte er involveret.

Det har Koncern HR gjort ved:

- At tilbyde hjælp til at analysere og skabe læring, så lignende ulykker kan forebygges i fremtiden.
- At udbrede viden og værktøjer til ulykkesforebyggelse og håndtering ved at træne arbejdsmiljøgrupper i at bruge et nyt analyseværktøj til at undersøge arbejdsulykker. Dette værktøj er til rådighed på intranettet.

I 2020 vil indsatsen fortsætte ved, at Koncern HR yderligere vil have fokus på:

- At udbrede viden og opmærksomhed på, hvor vigtigt det er, at nyansatte bliver godt introduceret til arbejdspladsen - herunder hvordan de bliver klædt godt på til at udføre det arbejde, de er ansat til.
- At anvende nyt intranet til at sikre udbredelse af arbejdsmiljørelevante værktøjer og strukturer ift. forebyggelse af arbejdsulykker.
- At forbedre skadesanmeldelsessystemet samt ulykkesstatistikkerne gennem fortsat udvikling og implementering af SafetyNet.

Ad 2. Vold og trusler

Arbejdsskader i forbindelse med vold og trusler fylder fortsat meget i Vejle Kommunes statistikker. Derfor vil forebyggelse af vold og trusler fortsat være et meget vigtigt fokusområde.

Indsatsen har i 2019 bestået af følgende tiltag/initiativer:

- Udarbejdelse og vedtagelse af ny delpolitik om vold og trusler samt delpolitik om krænkende handlinger. I den forbindelse var der en længere proces, hvor delpolitikkerne blev drøftet i alle FagMED, der havde mulighed for at komme med input.
- Der har i 2019 været gennemført workshops omkring forebyggelse og håndtering af vold og trusler både på arbejdspladsniveau og forvaltningsniveau.
- Udvikling af målrettede registreringsmuligheder i SafetyNet. I forbindelse med implementeringen og opsætningen af SafetyNet har der været et særligt fokus på, at få tilpasset systemet til at kunne understøtte forebyggelsen af vold og trusler bedre end det tidligere system CC Insurance. Formålet har været at få udarbejdet et nemmere og mere tilgængeligt system til anmeldelser af vold og trusler. På den måde kan arbejdspladserne få mere viden om, hvad det er, medarbejderne bliver udsat for. Derved får arbejdspladserne mulighed for at målrette og forbedre deres forebyggelse.
- I 2019 har Koncern HR i særlig grad prioriteret at bistå de arbejdspladser, der har fået påbud vedr. vold og trusler.

I 2020 fortsætter indsatsen, og her vil Koncern HR fortsat have fokus på:

- At understøtte arbejdspladser, hvor vold og trusler er en væsentlig risiko i det daglige arbejde. Indsatsen vil blive koblet til udbredelsen og implementeringen af både delpolitikken om vold og trusler samt brugen af SafetyNet som et værktøj til at systematisere og forbedre det forebyggende arbejde i forhold til vold og trusler.
- Desuden skal denne indsats også kobles til det nye intranet, hvor arbejdsmiljøgrupperne fremover skal kunne finde viden og redskaber til en god forebyggelse og håndtering af vold og trusler.

Ad 3. Forebyggelse af sygefravær

Koncern HR har i 2019 haft fokus på at:

- Sikre en systematisk og anerkendende opfølgning på sygefravær, hvor der er fokus på fastholdelse.
- Undersøge nye måder at arbejde med sygefravær.
- Igangsætte måltal for sygefravær.

Det har Koncern HR gjort ved:

- At iværksætte et pilotprojekt i hjemmeplejen ØD2 i Senior, hvor vi drager ny læring i arbejdet med medarbejdernes trivsel, og herved forhåbentlig en afsmittende effekt på sygefraværet.

- At afvikle en sygefraværskonference, hvor der var fokus på vores dialog med den sygemeldte medarbejder, samarbejdet med Jobcenteret og illustration af en god håndtering.
- At fastsætte måltal og involvere alle FagMED i drøftelsen af deres måltal for sygefravær og differentiering af måltal i deres FagMED.

I 2020 vil indsatsen fortsætte ved, at Koncern HR yderligere vil have fokus på:

- Implementering af måltal for sygefravær.
- Hvordan vi kan lade data hjælpe os med at iværksætte de helt rigtige indsatser, så vi forebygger sygefravær. Måltal sikrer det nødvendige fokus på ikke blot den medarbejder, som er syg, men også de medarbejdere som yder en ekstra indsats ved kollegaens fravær.
- TRIOen/arbejdsmiljøgrupperne skal derfor undervises i, hvordan vi bruger data og hinanden i arbejdet med at forebygge sygefravær.
- Fortsat at blive klogere på og indhente ny viden om, hvordan vi på nye måder kan arbejde med forebyggelse af sygefravær.

Kommunaldirektøren indstiller,

at Arbejdsmiljøberetningen for 2019 drøftes.

at hovedindsatserne for 2019–2020 fastholdes.

at hovedindsatserne kombineres med initiativer for at styrke bæredygtige arbejdsfællesskaber.

Beslutning

Thrine Nørgaard gennemgik udvalgte elementer fra Arbejdsmiljøberetning 2019. Måltal for sygefravær, bæredygtige arbejdsfællesskaber og arbejdsulykker med mere en 3 ugers fravær.

Alle ledere vil hver måned få tilsendt status på måltal for sygefravær for egen afdeling.

Med bæredygtige arbejdsfællesskaber mener vi: Bæredygtige er ”Vi styrker og udvikler mennesker til gavn for både arbejdsplads, samfund og dem selv”, og med arbejdsfællesskaber mener vi: ”Løsning af kerneopgaven er omdrejningspunktet. Vi tager udgangspunkt i fagligheden, og balancerer hensynet mellem fællesskabet og individet”.

Koncern HR udvikler værktøjer, som kan være med til at understøtte arbejdet på arbejdspladserne med de bæredygtige arbejdsfællesskaber. Nogle af disse værktøjer bliver afprøvet på TR-dagen 2020 og vil blive anvendt til at understøtte resultatet af den kommende trivselsmåling.

De arbejdspladser, som har haft arbejdsulykker med mere end 3 ugers fravær, har fået tilbud om hjælp til at analysere ulykken af en konsulent fra Koncern HR. Dette tilbud har mange takket ja til.

I forbindelse med implementeringen af SafetyNet i hele organisationen, forventer Koncern HR en stigning i registrerede arbejdsulykker, dog forventer vi ikke en stigning i antallet af arbejdsulykker med fravær.

Medarbejdersiden spurgte ind til egenbetalingen af psykologhjælp for nogle medarbejdere. Ex når en medarbejder har været udsat for en voldsom hændelse, får hjælp efterfølgende, sagen betragtes som afsluttet, men på sigt opstår der udfordringer for medarbejderen igen, som så søger hjælp ved egen læge. Her får medarbejderen bevilget psykologhjælp. I disse situationer betaler medarbejderen selv. Er der ikke mulighed for, at arbejdspladsen kan betale? Mange medarbejdere har ikke råd til selv at betale.

Ledersiden svarede, at der er aftale om psykologhjælp med SOS International, hvor ansatte i Vejle Kommune kan få psykologisk bistand og rådgivning samt krisehjælp, når de har været udsat for en voldsom hændelse i forbindelse med arbejdet, som f.eks. vold, trusler, chikane, dødsfald, traumatiske oplevelser ved en ulykke eller lignende. Derudover kan man få individuel coaching og vejledning i Koncern HR. Målgruppen er enkeltpersoner, primært medarbejdere, der har behov for individuel understøttelse ift. egen trivsel på arbejdspladsen. Det kan være medarbejdere med tegn på stress, mistrivsel, samarbejdsproblemer og uafklarethed, der fx kan opstå ved større forandringer på arbejdspladsen eller lignende. Dog er det en betingelse for begge dele, at det skal være arbejdsrelateret.

Efter gennemgangen var der en temadrøftelse af arbejdsmiljøberetningen i grupper.

Efter drøftelserne i grupperne var der enighed om, at hvis vi lykkedes med at skabe bæredygtige arbejdsfællesskaber på arbejdspladserne, så vil det helt sikkert kunne måles på fx trivslen, arbejdsglæden og sygefraværet.

Der var ligeledes enighed om, at der fremadrettet skal være fokus på de bæredygtige arbejdsfællesskaber, fx ved implementeringen af MEDaftalen, Sommerfesten 16. juni 2020 og Trivselsmåling 2021. Det skal tænkes ind der, hvor det giver mening.

Thrine Nørgaards slides er vedhæftet.

Bilag

Arbejdsmiljøberetning 2019

Slides HovedMED Arbejdsmiljøberetning 2019

Punkt 7: Drøftelse af forslag til tema og udkast til program for døgnsminaret 15. og 16/4 2020

81.38.04-A00-1-20

Resume

HovedMED har døgnsminaret 15. og 16/4 2020. Haraldskær er booket til formålet. Udkast til tema og forslag til program for seminaret drøftes på dette møde.

Sagsfremstilling

Forslag til tema "Bæredygtig fremtid" og program for seminaret:

15. april 2020

Kl. 12.00

Ankomst og frokost.

Kl. 13.00–17.30

De 17 verdensmål sætter en dagsorden om bæredygtig udvikling. Flere af de 17 verdensmål er også relevante i en HovedMED sammenhæng, fx "Sundhed og trivsel" (3), "Anstændige job og økonomisk vækst" (8), "Ansvarlig forbrug og produktion" (12) og "Partnerskaber for handling" (17).

Vi kan også se at der kommer nye dagsordener, som påvirker vores arbejdsdag, fx demokratiske dialogformer, nye borgertyper, kunstig intelligens, flere generationer på arbejdspladsen med hver deres præferencer.

I Vejle Kommune taler vi om bæredygtige arbejdsfællesskaber som en dagsorden til at skabe arbejdspladser, hvor fælles forståelse og commitment af faglighed skal skabe mere bæredygtige arbejdspladser, hvor vi mindsker nedslidning, fysisk som psykisk, og øger trivsel og faglig stolthed – til gavn for livet i Vejle.

Med ovenstående afsat inviteres en ekstern oplægsholder, fx fremtidsforsker Marianne Levinsen, Center for Fremtidsforskning til at komme med et oplæg, der kan danne baggrund for og inspiration til drøftelser af, hvorledes dette vil påvirke Vejle Kommune som organisation og vores arbejdsliv i 20'erne.

Kl. 18.30

Spisning og socialt samvær.

16. april 2020

Kl. 8.30–11.30

Den nye MEDaftale.

- Hvad har været Forhandlingsorganets intention med den nye aftale?
- Hvordan får vi den til at virke i praksis?
- Hvordan kommer MEDaftalen til at understøtte kerneopgaven og den attraktive arbejdsplads?
- Hvordan understøtter HovedMED den nye MEDaftale?

Kl. 11.30

Frokost og afrejse.

Kommunaldirektøren indstiller,

at udkast til program for døgnsminaret 15. og 16/4 2020 drøftes.

Beslutning

Programmet blev kort gennemgået, og der var enighed om, at indholdet ser spændende ud, og at Marianne Levinsen bookes til seminaret. Ved drøftelserne første dags eftermiddag, vil det være udbytterigt at have livsfaser i baghovedet.

Der var også enighed om, at såfremt den nye MEDaftale underskrives 27. februar 2020 med ikrafttræden 1. april 2020, så er døgnsminaret opstartsseminar for det nye HovedMED.

Punkt 8: Nedsættelse af styregruppe - Trivselsmåling 2021

81.00.00-P05-1-20

Resume

Koncern HR skal i gang med at forberede Trivselsmåling 2021. Til dette formål skal der 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 2018 bestod af 2 direktører, personalechefen, 2 medarbejderrepræsentanter og 1 arbejdsmiljørepræsentant. Koncern HR var sekretariat for styregruppen.

HovedMED bedes udpege repræsentanter til styregruppen for Trivselsmåling 2021.

Kommaldirektøren indstiller,

at HovedMED udpeger repræsentanter til styregruppen - Trivselsmåling 2021.

Beslutning

Lone Marcher, Anette Kromann og Rikke Vagn-Hansen er udpeget fra medarbejdersiden til styregruppen med Dorthe Horn Christensen som suppleant. Direktionen udpeger sin repræsentant på et af de kommende direktionsmøder. Koncern HR er sekretariat for styregruppen.

Punkt 9: Drøftelse af nedsættelse af arbejdsgruppe med henblik på udarbejdelse af en livsfasepolitik

81.00.00-P22-1-20

Resume

Med en stigende folkepensionsalder og rekrutteringsudfordringer har vi brug for at kigge på, hvordan vi kan fastholde vores seniorer på arbejdsmarkedet bare lidt længere.

Sagsfremstilling

Folkepensionsalderen er i dag 65,5 år, og den vil i de kommende år stige. Af HRredegørelsen fra 2019 fremgik, at 14 % af vores ansatte var over 60 år.

Set i lyset af de kommende rekrutteringsudfordringer, hvor vi som arbejdsplads mangler stabil og motiveret arbejdskraft, hvad skal der så til for at fastholde vores seniorer?

Forskning peger på, at hvis vi skal lykkes, så skal vi erkende at vores senior-medarbejdere er forskellige, og at der er stor forskel på, om de kan, vil og får mulighed for at blive på arbejdsmarkedet.

Spørgsmålet er dog, om det giver mening kun at arbejde med en egentlig seniorpolitik, eller om det giver langt større værdi at favne alle aldersgrupper i en livsfasepolitik?

Der har tidligere været drøftet og vedtaget en seniorpolitik i HovedMED i 2008, men den har aldrig fået lov til at leve i praksis.

Koncern HR anbefaler, at HovedMED nedsætter en arbejdsgruppe, som kan undersøge behovet for en politik, og efterfølgende udarbejde denne.

Kommunaldirektøren indstiller,

at HovedMED drøfter behovet for en livsfasepolitik eller kun en seniorpolitik.
at HovedMED udpeger repræsentanter til arbejdsgruppen.

Beslutning

Der var enighed om at udsætte punktet, da der er brug for en mere indgående drøftelse af emnet. Det drøftes evt. på døgnsminaret første dags eftermiddag, hvorefter det vurderes, om der er brug for en temadrøftelse om emnet på næste møde i HovedMED 2. juni 2020, inden arbejdsgruppen nedsættes.

Punkt 10: Drøftelse af punkter til kommende HovedMED møder

81.38.04-A00-1-20

Resume

Punkter til drøftelse fremadrettet - ajourført efter mødet 27/11 2019:

- Medie- og kommunikationsstrategi.
- Evaluering af budgetdrøftelserne med ØU (nedsat på mødet 13/9 2017).
- Digitale løsninger – velfærdsteknologiens indflydelse på de ansattes arbejde i fremtiden.
- Seniorpolitik.

Kommunaldirektøren indstiller,

at punkterne drøftes.

Beslutning

Punkterne blev gennemgået. Pkt. vedr. evaluering af budgetdrøftelser er i gang, og ny form for drøftelse mellem Økonomiudvalget og HovedMED afprøves i maj måned. Derfor slettes punktet. Pkt. om seniorpolitik slettes også, da det tidligere på mødet er aftalt, at emnet skal drøftes på enten døgnsseminaret eller på HovedMED mødet i juni. Efterfølgende nedsættes der en arbejdsgruppe som skal udarbejde et forslag til en livsfasepolitik eller seniorpolitik.

Punkt 11: Eventuelt

81.38.04-A00-1-20

Kommunaldirektøren indstiller,

at

Beslutning

Medarbejdersiden spurgte ind til det forestående valg til arbejdsmiljøorganisationen. En del medarbejdere har ikke kendskab til, at valget overhovedet foregår. Så har brug for at vide, hvordan valget foregår?

Ledersiden svarede, at der i tredje kvartal sendes en valgpakke ud til alle ledere med kopi til arbejdsmiljørepræsentanterne, hvor proceduren for valget er beskrevet. Selve valget foregår i fjerde kvartal.

Enighed om, at mailen til ledere og arbejdsmiljørepræsentanter blive suppleret med historier på Intra, hvor man varmer op til valget, så alle ansatte har kendskab til det forestående valg.

Bilag

Januar 2020 - Oversigt over arbejdsgrupper m.m. nedsat under HovedMED

Januar 2020 - Oversigt over medlemmer i HovedMED

Fraværssrapport 2019 VK til mødet 1702 2020

Fraværssrapport 2017 - 2019 til mødet i HovedMED 1702 2020