

REFERAT HovedMED d. 23-05-2019

Mødedato Torsdag d. 23. maj 2019 kl. 13:00

Mødested Skolegade 1, mødelokale 5

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden.....	3
Godkendelse af referat.....	4
Orientering fra formand, næstformand, direktører og arbejdsmiljøleder.....	5
Orientering om budgetlægningen 2020-2023.....	6
Orientering om de nye ferieaftaler.....	7
Orientering fra Forhandlingsorgan - ny MEDaftale.....	8
Orientering om Office 365.....	9
Drøftelse af forslag til ny delpolitik om røg.....	11
Professionelle ansættelsesudvalg - revidering af delpolitik om ansættelser.....	13
Drøftelse af punkter til kommende HovedMEDmøder.....	15
Eventuelt.....	16

Punkt 12: Godkendelse af dagsorden

81.38.04-A00-1-19

Kommunaldirektøren indstiller,

at dagsordenen godkendes.

Beslutning

Godkendt.

Punkt 13: Godkendelse af referat

81.38.04-A00-1-19

Kommunaldirektøren indstiller,

at referatet fra mødet 1/3 2019 godkendes.

Beslutning

Godkendt.

Punkt 14: Orientering fra formand, næstformand, direktører og arbejdsmiljøleder

81.38.04-A00-1-19

Resume

Thrine Nørgaard orienterer om status på sommerfesten i Skyttehushaven 20/6 2019.

Thrine Nørgaard orienterer om status på arbejdet med delpolitikker om vold og trusler og mobning og chikane.

Rikke Vagn-Hansen orienterer fra den afholdte TR-dag 22/5 2019.

Kommunaldirektøren indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Referat

Thrine Nørgaard orienterede om status på sommerfesten i Skyttehushaven 20/6 2019. Der er pr. 23/5 2019 2.528 tilmeldinger, så det er super flot, vi håber på, at ca. 3.000 ansatte har tid og lyst til at være med. I forbindelse med arrangementet bliver bæredygtighed tænkt ind, når der bliver serveret mad og drikke.

Niels Ågesen supplerede med, at der er officiel åbning af Skyttehushaven for alle interesserede 25/5 2019 kl. 13.

Thrine Nørgaard orienterede om status på arbejdet med delpolitikker om vold og trusler og mobning og chikane. Koncern HR har været rundt i alle FagMED for at få input til de to delpolitikker. Arbejdsgruppen skal efterfølgende lave udkast til de to delpolitikker, som enten bliver en delpolitik om Trusler og Vold og en om Mobning og Chikane. Alternativt bliver det to politikker, hvor den ene delpolitik retter sig internt og den delpolitik retter sig eksternt. Udkast til delpolitikker på næste HovedMED møde 19/9 2019.

Rikke Vagn-Hansen orienterede fra den netop afholdte TR-dag 22/5 2019 med temaet "Arbejdsfællesskaber", hvor der deltog ca. 140 TR'ere. Der var velkomst v/Jens Ejner Christensen, Niels Ågesen og Thrine Nørgaard. Oplæg om "Hvad skal med i MED?" v/Magnus Bryde fra Fagbevægelsens Hovedorganisation. Oplæg om "Kerneopgaven og det godt arbejdsfællesskab" v/Tue Isaksen og til sidst et oplæg om "Ved du, hvem du er?" – om at spille hinanden gode v/Arne Nilsson.

På dagen blev TR'erne bedt om at komme med idéer til den nye Vejle MEDaftale, som pt. er ved at blive forhandlet i Forhandlingsorganet. Idéerne er sendt til Forhandlingsorganet, ligesom de blev omdelt på mødet.

Derefter blev orienteringen blev taget til efterretning.

Punkt 15: Orientering om budgetlægningen 2020-2023

00.30.00-S00-2-19

Resume

Som opstart på budgetlægningen 2020-2023 godkendte Økonomiudvalget 7. januar 2019 budgetstrategi, budgetprocedure og politisk tidsplan for budgetlægningen.

HovedMED blev på mødet 6. december 2018 orienteret om og drøftede indholdet i oplæg til budgetstrategi og budgetproces. Den godkendte budgetstrategi er efterfølgende udsendt til HovedMED.

Der vil på mødet blive givet en status for den igangværende budgetlægning for 2020-2023.

Kommaldirektøren indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Medarbejdersiden fik en grundig orientering på mødet for medarbejdersiden 6. maj 2019, derfor orienterede Peter Karm ultrakort om status på arbejdet med Budget 2020-2023.

Niels Ågesen supplerede med, at Direktionen havde drøftet medarbejdersidens forslag om, at FagMEDudvalgene gerne vil mødes med de politiske fagudvalg, efter samme model, som man gør på Børn- & Ungeområdet. Forslaget blev drøftet på mødet mellem Økonomiudvalget og HovedMED 20. maj 2019. Direktionen er indstillet på idéen, dog er det vigtigt at finde den mødeform, som passer bedst på de forskellige fagområder og det enkelte politiske fagudvalg.

Punkt 16: Orientering om de nye ferieaftaler

81.38.04-A00-1-19

Resume

Lenette Romsøe Buhl fra Koncern HR vil på mødet orientere om de nye ferieaftaler.

Kommunaldirektøren indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Pkt. er på dagsordenen efter et ønske fra medarbejdersiden.

Lenette Romsøe Buhl orienterede om de nye ferieregler. Slides blev omdelt på mødet.

Der blev ligeledes orienteret om, at sitet ”Ny ferieaftale – hvad betyder det for dig?” ligger på Intranettet. Her kan man finde information om de nye ferieregler <http://www.vkintra.vejle.dk/Ferieaftale--ny-2019.aspx>. Sitet bliver løbende opdateret.

Der er orienteret om reglerne på informationsmøder for ledere og personaleadministratorer, og der bliver afholdt 2-timers kurser for ledere, personaleadministratorer og TR om feriereglerne.

Derefter blev orienteringen taget til efterretning.

Punkt 17: Orientering fra Forhandlingsorgan - ny MEDaftale

81.38.00-A30-1-19

Resume

Forhandlingsorganet til forhandling af ny MEDaftale har på sit første møde 30/4 2019 godkendt vedhæftede Procesplan. Thrine Nørgaard vil på mødet gennemgå procesplanen.

Kommunaldirektøren indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Anne Mette Lund orienterede om status på arbejdet med ny MEDaftale. Forhandlingsorganet har haft sit første møde, hvor Procesplan for arbejdet blev godkendt. Thrine Nørgaard gennemgik procesplanen. Direktionen og HovedMED vil løbende blive orienteret og inddraget i arbejdet. Forhandlingsorganet vil arbejde på at få lavet en Pixi-udgave af MEDaftalen i samme format som "Ledelse med Vilje" og "Ansæt med Vilje". Vi håber og tror på, at den nye aftale er færdig primo november måned til ikrafttræden 1.1.2020.

Derefter blev orienteringen taget til efterretning.

Bilag

Godkendt Procesplan for forhandlingsorganets arbejde

Punkt 18: Orientering om Office 365

81.38.04-A00-1-19

Resume

Direktionen besluttede på mødet den 9. januar 2019, at Vejle Kommune overgår til Microsofts Office 365. Formålet med Office 365 er at forbedre mulighederne for mobilitet og samarbejde samt øge IT sikkerheden. Frem mod sommerferien arbejdes der med klargøring og test af Office 365, og Office 365 planlægges herefter implementeret forvaltningsvis fra efteråret. I forbindelse med implementeringen udbydes der undervisning i Office 365.

Sagsfremstilling

Direktionen besluttede på mødet den 9. januar 2019, at Vejle Kommune overgår til Microsofts Office 365. Arbejdet med implementering af Office 365 er nu igangsat, og der er nedsat henholdsvis en styre- og projektgruppe med deltagere på tværs af forvaltningerne. Derudover har HovedMED har udpeget to repræsentanter til styregruppen.

Formålet med Office 365 er at forbedre mulighederne for mobilitet og samarbejde samt øge IT sikkerheden. Office 365 giver brugerne en forbedret mobilitet gennem adgangen til eksempelvis fildeling i OneDrive og brug af Office programmer på mobile enheder. Samtidig giver pakken en væsentlig bedre understøttelse af online samarbejde på tværs af forvaltninger eller med eksterne samarbejdspartnere. Pakken inkluderer også en række sikkerhedsprodukter, der ikke er med i den traditionelle Office licensering. Disse produkter giver nye muligheder for at beskytte Vejle Kommunes data samt de PC'ere, mobiltelefoner og tablets, som kommunens brugere anvender. På den måde understøtter Office 365 og de tilknyttede sikkerhedsprodukter arbejdet med IT-sikkerhed og GDPR.

Frem mod sommerferien arbejdes der med klargøring og test af Office 365, og Office 365 planlægges herefter implementeret forvaltningsvis fra efteråret. Efter implementeringen vil det fortsat være den nuværende Office 2016 version, der anvendes på kommunens PC'ere. Det betyder, at Office 365 i første omgang betyder, at der åbnes op for en række nye funktionaliteter, der gradvist kan ibrugtages i forvaltningerne. Implementeringsplanen fremgår af nedenstående skema.

Forvaltning	Tidspunkt
Teknik & Miljø	Primo september 2019
ØAS, K&F og Kom.dir.	Primo oktober 2019
Børn & Unge	Primo november 2019
Velfærd	Ultimo november 2019

I forbindelse med implementeringen udbydes undervisning i Office 365. I forbindelse med opgraderingen til Office 2016 og Windows 10 for tre år siden, havde vi succes med et kursuskoncept fra Office Til Alle. Samarbejdet med Office Til Alle er fortsat siden, hvor alle kommunens medarbejdere har haft adgang til en online vejledningsportal med vejledningsvideoer i Office, Windows samt SBSYS, og derudover har der været afholdt en række kurser i forskellige dele af Office pakken. Ved implementeringen af Office 365 bygger vi videre på dette koncept. Brugerne vil få mulighed for at deltage i fremmødeundervisning af ca. 1½ times varighed med introduktion til Office 365, og onlineportalen vil blive udvidet med undervisningsvideoer i Office 365 programmerne. På baggrund af behovene vil der derudover være mulighed for at arrangere kurser i specifikke dele af Office 365.

Med henblik på at sikre en ibrugtagning, der tager hensyn til de lokale behov, har Office 365 styregruppen besluttet, at der skal udpeges Office 365 ambassadører på tværs af forvaltningerne. Disse ambassadører skal klædes på med viden omkring Office 365, og den viden skal de så koble med deres kendskab til lokale behov og arbejdsprocesser, så de nye funktionaliteter kommer til at give værdi lokalt

Jens Lund Grindsted, Projektleder på Office 365, deltager i sagens behandling.

Kommunaldirektøren indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Jens Lund Grindsted redegjorde for baggrunden for, at Vejle Kommune overgår til Office 365, og hvordan implementeringen udrulles. Der vil være inddragelse af forvaltningerne ved udrulningen. Der vil være fremmøde- og onlineundervisning i forbindelse med implementering, så alle kan blive klogere på muligheder og ændringer i Office 365 i forhold til nuværende styresystem. Der vil være både interne og eksterne undervisere på kursustilbuddene. Onlineundervisningen er via OfficeTilAlle, som allerede nu bliver brugt i forbindelse med undervisning i Officepakken.

HovedMED har to repræsentanter med i styregruppen, det er Hjalte Simonsen og Mie Kronborg Andersen. Jens' slides er vedhæftet referatet.

Bilag

Jens Lund Grindsted - Office 365

Punkt 19: Drøftelse af forslag til ny delpolitik om røg

87.20.00-P05-2-18

Resume

På HovedMEDs møde 31. maj 2018 blev det godkendt, at den tidligere nedsatte arbejdsgruppe skulle afvikle en 2 timers workshop for rygere og udarbejde et forslag til en ny delpolitik om røg. Sagen beskriver arbejdsgruppens afholdelse af workshoppen og udkast til en ny delpolitik om røg. Delpolitikken er udarbejdet på baggrund af lovens minimumsstandard, dog med enkelte stramninger. Derudover indeholder udkastet en målsætning om 100% røgfri arbejdstid pr. 1. juli 2021. For at nå i mål med dette tilbydes en række gratis rygestopkurser til medarbejderne, og der foreslås gennemførelse af en spørgeskemaundersøgelse.

Sagsfremstilling

På HovedMEDs møde 31. maj 2018 blev det godkendt, at den tidligere nedsatte arbejdsgruppe skulle afvikle en 2 timers workshop for rygere, hvor målet var at generere idéer til, hvordan flere kan understøttes i at stoppe med at ryge samt idéer til, hvor og hvordan rygning kan foregå, og udarbejde forslag til en ny delpolitik om røg.

Workshoppen blev afholdt 31. oktober 2018 med et forholdsvist beskedent deltagerantal på trods af ”prikken” af deltagere, opslag via plakater og på Intra. Heldigvis var deltagerne meget aktive, og der blev rejst flere problemstillinger og diskuteret bredt. Workshoppen gav en række opmærksomhedspunkter og forslag, som er bragt videre ind i arbejdsgruppen. Disse forslag har været med til at danne grundlaget for nærværende udkast til delpolitik om røg.

Delpolitik om røg er udarbejdet, så vi som arbejdsplads, lever op til Vejle Kommunes sundhedspolitik, KL’s anbefalinger, jf. pejlemærke 4 i KL’s udspil om Sundhedsfremme og Forebyggelse fra januar 2018 og Vejle Kommunes erklæring af 12. marts 2018 om partnerskab i Røgfri Fremtid.

Delpolitik om røg tager udgangspunkt i lovens minimumsstandarder, men er skærpet bl.a. med hensyn til mulighed for at bygge rygerum og for så vidt angår e-cigaretter, som sidestilles med almindelige cigaretter. Vedhæftet er forslag til ny delpolitik om røg.

Herudover er der indarbejdet en målsætning om, at Vejle Kommune pr. 1. juli 2021 har 100% røgfri arbejdstid. Denne målsætning understøttes af en intensivering af tilbuddene om rygestoprådgivning. De ansatte kan få gratis hjælp til rygestop, både i perioden op til 1. juli 2021, men også efterfølgende.

Frem til målsætningens gennemførelse indeholder udkast til delpolitik om røg en hjemmel til lokalt at aftale strammere retningslinjer for rygning i de tilfælde, hvor lokale forhold taler herfor.

Arbejdsgruppen tror på, at vejen frem er røgfri arbejdstid, og at vores ansatte vil støtte op om dette. Delpolitikken om røg indeholder derfor inden sanktioner, ud over en forpligtelse til ledelsen om, at være støttende og tilbyde rygestop kurser til alle, der ryger i arbejdstiden.

Arbejdsgruppen overvejer at undersøge, hvor mange der på nuværende tidspunkt ryger i Vejle Kommune, og hvad der ville være hjælpsomt for dem, hvis de ønsker at stoppe med at ryge. Denne måling kunne eventuelt gentages, når 1. juli 2021 er nært forestående, hvilket kunne give et billede af, om vi er nået i mål med vores målsætning, samt give forslag til andre tiltag, der kunne igangsættes for at sikre flest mulige røgfrie medarbejdere i Vejle Kommune. Arbejdsgruppens forslag til spørgsmål til en sådan undersøgelse er vedhæftet.

Sagens videre forløb

Sagen skal videre til endelig godkendelse i Byrådet.

Kommunaldirektøren indstiller,

at Koncern HR foretager en undersøgelse af hvor mange ansatte i Vejle Kommune, der ryger.
at forslag til delpolitik om røg godkendes.
at HovedMED drøfter implementering af delpolitik om røg.

Beslutning

Niels Ågesen introducerede kort til punktet, og Thrine Nørgaard redegjorde derefter for baggrunden for, hvorfor arbejdet med en ny røgpolitik er igangsat.

Efter gode og konstruktive drøftelser var der enighed om flg.:

At der ikke skal laves en spørgeskemaundersøgelse. Dog er det en god idé, at man har et overblik over, hvor mange arbejdspladser, der har rygere i Vejle Kommune. Derfor vil lederne blive inddraget i at svare på, om der er ansatte på deres arbejdsplads, der ryger i arbejdstiden. Dette kan vi så undersøge igen i 2021, for at følge udviklingen af arbejdspladser med rygere i Vejle Kommune.

At forslaget til ny delpolitik om røg skrives igennem. Det nye forslag sendes til HovedMED efter pinse til udtalelse, inden delpolitikken behandles i Økonomiudvalget.

At viften af rygestoptilbud skal være bredere end i dag, herunder også alternative tilbud. Dette drøfter Koncern HR med Sundhed.

Bilag

Spørgeskemaundersøgelse_udkast

Delpolitik om røg_udkast 23.5.2019

Punkt 20: Professionelle ansættelsesudvalg - revidering af delpolitik om ansættelser

81.02.00-P22-1-18

Resume

HovedMED nedsatte 6. december 2018 en arbejdsgruppe, der skulle arbejde videre med at professionalisere og effektivisere ansættelsesudvalgene og deres arbejde. På baggrund af arbejdet i denne arbejdsgruppe, er der udarbejdet et forslag til en ny delpolitik om ansættelse samt et udkast til en vejledning om ansættelsesudvalg. Direktionen har på sit møde 15. maj 2019 drøftet disse, og sendt forslag til ny delpolitik videre til drøftelse i HovedMED.

Sagsfremstilling

Ledelseskommisionen kom i 2018 med anbefalinger om, at rekrutteringsprocessen i det offentlige burde være mere professionel med små ansættelsesudvalg.

I den nuværende delpolitik fremgår det at vi ønsker medinddragelse, fordi det giver det bedste resultat. På baggrund af denne delpolitik er der fastsat en administrativ procedure, hvorefter der deltager 2 medarbejderrepræsentanter i ansættelsesudvalget, dog med mulighed for, at den enkelte leder kan beslutte at øge antallet. Koncern HR har forsøgt at beregne Vejle Kommunes ressourceforbrug til rekruttering. I perioden fra 1.7.2017 - 30.6.2018 har der været opslået 901 stillinger i Vejle Kommune, hvortil der var 43.203 ansøgere. Koncern HR vurderer, at der i samme periode i gennemsnit har været 4,5 medlemmer i et ansættelsesudvalg. Samlet set har Koncern HR derfor vurderet, at der i perioden 1.7.2017 - 30.6.2018 har været brugt 21,7 årsværk på læsning af ansøgninger og afholdelse af ansættelsessamtaler i Vejle Kommune.

På den baggrund blev der i HovedMED nedsat en arbejdsgruppe, der skulle arbejde videre med at professionalisere og effektivisere ansættelsesudvalgene og deres arbejde, herunder drøfte muligheden for at ændre på arbejdsfordelingen i og størrelsen af Vejle Kommunes ansættelsesudvalg samt overveje om det nødvendigvis er alle medlemmer af ansættelsesudvalgene, der skal læse alle ansøgninger igennem.

Arbejdsgruppen under HovedMED har med afsæt i ovenstående drøftet hvordan ansættelsesudvalgene og deres arbejde kan professionaliseres og effektiviseres. På baggrund af dette arbejde, er der udarbejdet et forslag til en ny delpolitik om ansættelse. I dette forslag er ønsket om små ansættelsesudvalg samt muligheden for at fordele arbejdsopgaverne i ansættelsesudvalget tydeliggjort. Herudover er delpolitikken revideret i forhold til de personalepolitiske værdier Ansæt med vilje. Der er lavet tre versioner af delpolitikken – den røde version er det kompromis, der blev lavet i arbejdsgruppen. Den blå og grønne version er to alternative forslag.

Herudover har arbejdsgruppen drøftet forståelsen af det nye forslag til delpolitik om ansættelse, hvilket er nedskrevet i et udkast til en vejledning om ansættelsesudvalg. Der er tale om en administrativ vejledning, ligesom de gamle regler var fastsat i en administrativ procedure, hvorfor dette udkast blot er med til orientering.

Kommunaldirektøren indstiller,

at HovedMED drøfter og godkender et af forslagene til delpolitik om ansættelser.

at HovedMED drøfter implementering af delpolitik om ansættelser.

Beslutning

Niels Ågesen præsenterede kort punktet, og gav derefter ordet til Lenette Romsø Buhl, som gennemgik udkast til ny delpolitik om ansættelse ved at fremhæve ændringerne i forhold til den gældende delpolitik på området. Der blev redegjort for de 3 forslag vedr. ”Vi er effektive i vores ansættelsesprocesser”, som er skitseret.

Efter grundige og konstruktive drøftelser var der enighed om:

1. At forslaget markeret med rødt:

- ”Vi er effektive i vores ansættelsesprocesser.”
 - Det betyder, at
 - vi sammensætter små ansættelsesudvalg,

- vi fordeler arbejdsopgaverne i ansættelsesudvalget, hvorfor ikke hele ansættelsesudvalget nødvendigvis læser alle ansøgningerne.

2. At vejledningen skrives igennem, og at den skal indeholde en præcisering af TR's rolle, og hvem der vælger medarbejderrepræsentant(er) til et ansættelsesudvalg.

3. At delpolitikken implementeres via onboardingkurser, Intranettet og mails til ledere og TR.

Delpolitik om ansættelse blev godkendt, og vejledningen sættes på som orienteringspunkt på HovedMED mødet 19/9 2019. Den nedsatte arbejdsgruppe laver forslaget til vejledningen.

Bilag

Forslag til ny delpolitik om ansættelse, HovedMED

Udkast til vejledning om ansættelsesudvalg, HovedMED

Punkt 21: Drøftelse af punkter til kommende HovedMEDmøder

81.38.04-A00-1-19

Resume

Punkter til drøftelse fremadrettet - ajourført efter mødet 1/3-2019:

- Medie- og kommunikationsstrategi
- Ledelseskommisionens arbejde, herunder faglig ledelse
- Evaluering af budgetdrøftelserne med ØU (nedsat på mødet 13/9 2017)
- Erhvervspolitik / Erhvervsfremme reform (6/12 2018)
- Ghettoområdernes indflydelse på medarbejderne i Vejle Kommune (6/12 2018)
- Ferieaftalen (1/3 2019)

Kommunaldirektøren indstiller,

at punkterne drøftes.

Beslutning

Ferieaftalen har været på mødet i dag og udgår.

Opfølgning/status på GDPR tilføjes til mødet 19/9 2019.

Punkt 22: Eventuelt

81.38.04-A00-1-19

Kommaldirektøren indstiller,

at

Beslutning

Joan Bihl-Nielsen går på efterløn. Niels Ågesen takkede Joan for samarbejdet i HovedMED igennem mange år, og ønskede Joan alt godt fremover.

Niels Ågesen omdelte programmet for det forestående Folkemøde 7. og 8. juni, og opfordrede alle til at kigge forbi.

Bilag

Januar 2019 - Oversigt over medlemmer i HovedMED

Maj 2019 - Oversigt over arbejdsgrupper m.m. nedsat under HovedMED

Fravær rapport - Vejle Kommune inkl. april - HovedMED mødet 230519

Fravær rapport for HovedMED inkl. april til HovedMED mødet 230519