

REFERAT HovedMED d. 19-02-2025

Mødedato Onsdag d. 19. februar 2025 kl. 11:30

Mødested Bomuldsloftet i Spinderihallerne

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden.....	3
Godkendelse af referat.....	4
Orientering fra formand, næstformand, direktører og HR-chef.....	5
Opfølgende drøftelse af grøn transportpolitik for ansatte år 1.....	7
Orientering og drøftelse af budgetstrategi 2026-2033.....	9
Arbejdsmiljødrøftelse med udgangspunkt i HR i tal - Arbejdsmiljø.....	10
Orientering om afrapportering på whistleblowerordningen for 2024.....	12
Drøftelse af Styregruppe for Mangfoldighed.....	14
Drøftelse af punkter til kommende møder i HovedMED.....	15
Eventuelt.....	16

Punkt 1: Godkendelse af dagsorden

81.38.04-A00-3-24

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

at dagsordenen godkendes.

Beslutning

Godkendt.

Punkt 2: Godkendelse af referat

81.38.04-A00-3-24

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

at referatet fra mødet 27/11 2024 godkendes.

Beslutning

Godkendt.

Punkt 3: Orientering fra formand, næstformand, direktører og HR-chef

81.38.04-A00-3-24

Resumé

Niels Ågesen orienterer om:

1. Opslag af stillingen som direktør for Børn- & Unge. Lars Søltoft Buur Holmboe og Mette Dahlgaard er medarbejdernes repræsentanter i ansættelsesudvalget.
2. Borgerrådsgiverens årsrapport.

Kristine Schou orienterer om:

1. Status på arbejdet med revitalisering af de personalepolitiske delpolitikker og retningslinjer.
2. Status på arbejdet i koordineringsgruppen vedr. pulje til arbejdsmiljøindsatser i kommuner og regioner.

Bo Uttrup orienterer om:

1. Gå hjem-møde med Bente Klarlund 13/1 i Vejle Musikteater.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Niels Ågesen orienterede om:

1. At stillingen som direktør for Børn- & Unge er slået op. Stillingsopslaget er på www.vejle.dk. Indholdet i stillingen og forvaltningens opgaver er ikke ændret. Ansættelsesudvalget består af: Jens Ejner Christensen, Martin Sikær, Niels Ågesen, Sofie Plenge, Kristine Schou og Ina Fejring, samt Lars Søltoft Buur Holmboe og Mette Dahlgaard, som er medarbejdernes repræsentanter. Vi håber på en ansættelse pr. 1/6, men ikke sikkert at det kan lade sig gøre.
2. At Borgerrådsgiverens årsrapport er udarbejdet. Den skal politisk behandles 17/2 i Økonomiudvalget og 26/2 i Byrådet.

Borgerrådsgiveren i Vejle Kommune tilbyder hjælp til borgere, der har brug for vejledning i forhold til kommunale sager. Borgerrådsgiveren kan assistere med at forstå afgørelser, finde vej i den kommunale organisation, rådgive i klagesystemet, og mægle i konflikter mellem borgere og kommunen. Samlet har der i 2024 været 474 henvendelser mod 404 i 2023. 219 af henvendelserne har været Råd og vejledning og 141 har været vejviserfunktion. I rapporten er der ex på henvendelserne. Efter Byrådets behandling offentliggøres [rapporten på Vejle Kommunes hjemmeside](#).

3. At en række reformer med stor betydning for kommunerne i øjeblikket på vej. Reformerne er forskellige steder i processen. Nogle er vedtaget og lovgivningen er på plads; for andre er der indgået forlig, men lovgivningen er endnu ikke vedtaget. Der har været et temamøde i Byrådet om emnet. Forslag om en temadrøftelse om reformerne på HovedMED mødet 28/5. Der er flg. reformer: Ældrereform, Sundhedsreform, Reform af beskæftigelsesindsatsen, Folkeskolen, Grøn Trepert, Socialområdet og Uddannelsesområdet. Politik, Analyse & Kommunikation har udarbejdet et notat, som løbende bliver opdateret. Det er dette notat, som skal danne baggrund for drøftelsen i HovedMED.

Kristine Schou orienterede om:

1. At arbejdsgruppen vedr. arbejdet med revitalisering af de personalepolitiske delpolitikker og retningslinjer har afholdt sit første møde, hvor de havde en øvelse, som bestod i at nytænke mængden og indholdet i delpolitikkerne og retningslinjerne. Den forventede tidsplan for arbejdet er, at arbejdsgruppen præsenterer sit forslag til nye delpolitikker og retningslinjer på mødet i HovedMED 16/9.
2. Koordineringsgruppen vedr. pulje til arbejdsmiljøindsatser i kommuner og regioner har haft sit første møde, hvor de var enige at afholde en workshop for FagMED og LokalMED, hvor der ikke er et FagMED. Forud for

workshoppen, får formandskaberne i disse MEDudvalg tilsendt spørgsmål som forberedelse til programmet til workshoppen. Den 12/5 2025 er reserveret til formålet. Den forventede tidsplan er, at HovedMED på mødet 16/9 drøfter og godkender ansøgning(er).

Bo Uttrup orienterede om:

1. At ca. 1.100 ansatte deltog i Gå hjem-møde med Bente Klarlund i Vejle Musikteater. Det var et rigtig godt oplæg, og der var en super god stemning i salen.

I 2024 afholdt vi 8 "Fordi du er ansat" arrangementer, fx Byvandring, Fjordens vandmiljø, Gadens stemmer og Sanshaven. Vi deltog også i Sydjysk Sparekasse stafetten og havde et Gå hjem-møde med "Nul stjerner".

I 2025 planlægges løbende "Fordi du er ansat" arrangementer, fx om Upcycling, Kom bagved udstillingen "Krop umulig" på Kunstmuseet, Fund i forbindelse med udgravninger. Derudover er der planlagt en sommerfest 3/6 og deltagelse i Sydjysk Sparekasse stafetten 27/8.

Herefter blev orienteringerne taget til efterretning.

Punkt 4: Opfølgende drøftelse af grøn transportpolitik for ansatte år 1

81.00.00-A00-5-22

Resumé

HovedMED vedtog 22/2 2024 delpolitikken ”Fælles om grøn mobilitet – transportpolitik for os, der er ansat i Vejle Kommune”. Det er ambitionen, at politikken i forhold til de ansattes transport, skal bidrage til målet om 70 % CO2 reduktion i 2030. HovedMED besluttede samtidig med delpolitikken at holde en årlig drøftelse i Hoved- og FagMED, vedr. status på forankringen og effekten af den grønne transportpolitik.

Jette Vindum fra Teknik & Miljø deltager i punktet.

Sagsfremstilling

Delpolitikken opstiller værdier og principper for, hvordan vi ønsker, at vi som ansatte skal transportere os bæredygtigt, med respekt for løsning af kerneopgaven, samt lokale og personlige forhold. Det centrale princip i delpolitikken er, at kommunens ansatte i arbejdstiden altid overvejer og vælger ”den grønneste, effektive transportform”. Principperne i politikken virker som afsæt for den lokale udmøntning.

Efter vedtagelse i HovedMED er politikken og støtteredskaber til lokal forankring sendt til drøftelse i FagMED, hvor politikken er drøftet i forhold til det enkelte fagområde. Herefter er delpolitikken sendt til LokalMED, der drøfter og udmønter lokalt.

Ved vedtagelsen blev det fastlagt, at Politikken træder i kraft ved vedtagelsen, men for at give tid til lokale dialoger og løsninger forventes den først fuldt implementeret på alle arbejdspladser fra foråret 2026.

Politikkens principper gælder for arbejdstiden. Mht. transport til og fra arbejde opfordres kommunens ansatte til – hvor muligt – at vælge grønne transportformer. Derfor pålægger politikken også arbejdspladserne at drøfte, hvordan man kan arbejde for at gøre de grønne transportalternativer nemme og attraktive.

Det er ambitionen, at delpolitikken skal føre til en markant ændring af klimaaftryk i forbindelse med de ansattes transport. Politisk er der i forbindelse med DK2020-planen opstillet et overordnet mål om 70 % reduktion af CO2 udledninger i 2030 i forhold til 1990. Denne målsætning gælder alle borgere og virksomheder inden for geografien Vejle Kommune.

Den grønne omstilling handler i høj grad om, at vi har samtaler om vores klimaaftryk, og at vi alle løbende skal ændre vores vaner og tage nye transportalternativer og teknologier til os. Derfor er det naturligt, at effekten af politikken gradvis øges frem mod målet om en 70 % reduktion i 2030. For at sikre dialogen og løbende nedbringelse af CO2-udledning, er der aftalt en årlig statusdrøftelse i Hoved- og FagMED.

For at understøtte den årlige drøftelse samler Klimasekretariatet i relevante, tilgængelige data.

Det er pr. december 2024 kun knap 6% af kommunens personbiler, der kører på el. 9% af varebilerne og 4% af busserne kører på el. Klimaplanens mål er, at 100% af de kommunale biler kører på el eller anden vedvarende energi i 2030.

En opgørelse over cykler i bookingsystemet viser, at hvis cykelbookningerne har erstattet bilkørsel på 2 km t/r, så har det sparet knap 1000 kg CO2.

Der holdes ca. 4.000 onlinemøder hver måned. Hvis man antager, at de møder hvert har sparet en køretur på 2 km i benzinbil, så har det svaret til en CO2 reduktion på ca. 13.000 kg CO2.

Til sammenligning udleder en gennemsnitsdansker også 13.000 kg CO2 pr. år med alt sit forbrug. Data viser altså, at det batter noget, når man skifter bilturen ud med en cykeltur eller et onlinemøde.

Vedrørende bl.a. udledning af CO2 i forbindelse med bilkørsel, så er data pt begrænset, Udbudsafdelingen er dog ved at implementere et nyt forbrugsanalyzesystem (Konsido SPEND), der forventes i drift 1/3 2025. Med det system bliver alle kommunens faktura-data grupperet i forskellige kategorier og tilknyttet en CO2-udledning. Dermed kan vi se forbrug på brændstof helt ned på afdelingsniveau. Systemet vil give mulighed for at følge den løbende udvikling på brændstofforbruget for al kommunens kørsel.

”Fælles om grøn mobilitet – transportpolitik for os, der er ansat i Vejle Kommune” er vedhæftet i bilag, ligesom rapporten ”Fordeling og udvikling i de ansattes transport” er vedhæftet.

Jette Vindum fra Teknik & Miljø deltager i punktet.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

at HovedMED drøfter ”år 1” status på den grønne transportpolitik i HovedMED og efterfølgende drøftelser i FagMED.

Beslutning

Niels Ågesen indledte punktet hvorefter han gav ordet til *Jette Vindum*, som orienterede om status på fælles grøn mobilitet. HovedMED og FagMED skal én gang årligt drøfte udviklingen på området, hvor et af Byrådets dogmer er "at vi bevæger os grønt, fordi det giver et bedre nærmiljø med mindre støj, mere liv og mere sundhed". Et andet dogme er, at vi skal "Gentænke flertallets grønne mobilitet". Vi skal alle altid overveje og vælge den grønneste effektive transportform. Her i år 1 er der en status "Onlinemøder", Elcykler, Fakturadata (transport) og Vejle Kommunes personbiler, varebiler og busser. Hvad betyder ændrede vaner for CO2 udledningen.

Medarbejdersiden bemærkede, at det bliver interessant at se udviklingen, når vi kommer længere ud i fremtiden. *Medarbejdersiden spurgte* ind til udbetaling af kørselsgodtgørelse og brugen af Rejsekort, kan der måles på det? *Jette Vindum svarede*, at det arbejdes der videre med, dog kan det blive svært at måle på Rejsekort. Der bliver målt på let tilgængelige data.

Medarbejdersiden spurgte ligeledes ind til, om der vil kunne stilles lademuligheder til elbiler til rådighed for ansatte? *Ledersiden svarede*, at det må vi ikke af skattemæssige hensyn.

Medarbejdersiden oplyste, at der arbejdes videre med elcykelprojektet, hvor man forventer at indgå aftaler med cykelhandlere i Give og i Vejle.

Jettes slides er vedhæftet.

Bilag

Fælles om grøn transport - delpolitik godkendt i HovedMED feb 2024pdf

Data om grøn mobilitet i VK

Slides Fælles om grøn transport - delpolitik godkendt i HovedMED feb 2024pdf

Punkt 5: Orientering og drøftelse af budgetstrategi 2026-2033

00.30.02-S00-1-24

Resumé

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 2026-2029 udarbejder Direktionen et udkast til budgetstrategi 2026-2033 til Økonomiudvalget. Budgetstrategien udstikker rammerne for budgetprocessen og den overordnede styring af budgetlægningen.

Udkast til budgetstrategi 2026-2033 og politisk tidsplan for budgetlægningen forventes godkendt af Økonomiudvalget 17. februar 2025.

Økonomi- & Arbejdsmarkedsdirektøren vil på mødet orientere om budgetprocessen og indholdet i budgetstrategi 2026-2033.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

at HovedMED drøfter budgetproces og budgetstrategi.

Beslutning

Sarah Gaarde orienterede om status på arbejdet med budgetstrategi 2025-2032, som blev godkendt i ØU 17/2 2025.

Budgetstrategien

- Budgetstrategien ser frem mod 2033
- Budgetlægning i et 4-årigt perspektiv 2026-29
- Model fra 2025-strategi fortsætter
- Den ansvarlige økonomiske kurs fortsætter
- Ambitionerne i Byrådets nye vision er et overordnet parameter
- Nye fokusområder

Overskrift på Budget 2025 og fokusområder

- Overskriften er: Vejle - på forkant i en forandringstid
 - Fokusområder: Sikker økonomisk styring
 - Livskvalitet og konkurrencekraft
 - Grøn og bæredygtig fremtid
 - Forandring med reformer

MEDsystemet vil løbende blive inddraget i budgetprocessen.

Sarah orienterede desuden om den nye model for selvbudgettering, som KL og Regeringen netop har indgået. Fremover skal ordningen mere fokusere på kommunernes egen udvikling. Sarahs slides er vedhæftet.

Efter drøftelser på mødet blev orienteringen taget til efterretning.

Bilag

HovedMED 19.2.25_Budgetstrategi 2026PDF

Punkt 6: Arbejdsmiljødrøftelse med udgangspunkt i HR i tal - Arbejdsmiljø

81.38.04-A00-3-24

Resumé

HovedMED skal sikre den overordnede strategiske planlægning af arbejdsmiljøarbejdet. Derfor gennemføres årligt en arbejdsmiljødrøftelse på grundlag af en arbejdsmiljøberetning med relevante data, ligesom der fastlægges arbejdsmiljømæssige indsatser på baggrund heraf.

På mødet vil Kristine Schou gennemgå HR i tal – Arbejdsmiljø, som er vedhæftet som bilag.

Sagsfremstilling

HovedMED besluttede på første møde i 2024, at Hovedindsatserne for 2024 og 2025 skulle være:

- Vold og trusler
- Høje følelsesmæssige krav
- Sygefravær med udgangspunkt i data
- Opfølgning på Trivselsmåling 2024
- Tilsyn fra Arbejdstilsynet – med specielt fokus på strakspåbud og bødeforlæg

Arbejdet med ovenstående indsatser er igangsat og videreføres i 2025.

Den årlige arbejdsmiljødrøftelse er derfor, i 2025, en midtvejsstatus på de allerede vedtagne indsatser og en orientering til HovedMED om, hvordan arbejdet med indsatserne forløber.

Det er ambitionen, med den årlige arbejdsmiljødrøftelse, at alle FagMED og LokalMED skal forholde sig til Hovedindsatserne og udmønte disse i egne områder.

Desuden skal MEDudvalgene forholde sig til de risici, der er i det enkle område og forsøge at forebygge ulykker og mistrivsel.

Eksempler på centrale og decentrale indsatser er beskrevet i HR i tal – Arbejdsmiljø, som er vedhæftet som bilag. På mødet vil Kristine Schou gennemgå HR i tal – Arbejdsmiljø.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

- at HovedMED drøfter HR i tal - Arbejdsmiljø.
- at FagMED drøfter og udmønter indsatserne i eget Fagområde, og
- at FagMED desuden analyserer på de største risici i eget område og sikrer, at der igangsættes forebyggende indsatser, der supplerer hovedindsatserne, samt melder tilbage til HovedMED omkring disse.

Beslutning

Kristine Schou indledte med at orientere om, at HovedMEDs arbejdsmiljøindsatser, som blev vedtaget februar 2024 er gældende både for 2024 og 2025. Denne drøftelse er derfor en midtvejsevaluering på de allerede vedtagne arbejdsmiljøindsatser og en orientering om, hvordan arbejdet med indsatserne forløber. *Kristine gennemgik* udvalgte tabeller vedr. arbejdsulykker, høje følelsesmæssige krav, vold og trusler og sygefravær fra HR i tal - Arbejdsmiljø.

Der var gode drøftelser undervejs, hvor *medarbejdersiden bl.a. bemærkede*, om vi er gode nok til at følge op på registrerede hændelser, da det er disse, vi skal lære af, for at blive bedre til at forebygge arbejdsulykker.

Medarbejdersiden spurgte ind til, hvornår der er tale om høje følelsesmæssige krav? *Kristine svarede*, at ifølge Bekendtgørelse om høje følelsesmæssige krav er det "arbejde, der indebærer direkte eller indirekte kontakt med mennesker, herunder borgere og kunder, og hvor kontakten stiller høje krav til at: sætte sig ind i, rumme eller håndtere disse menneskers tænkning, følelser eller adfærd, håndtere eller skjule egne tanker eller følelser eller tilpasse kommunikation eller adfærd til de mennesker, der arbejdes med".

Det er vigtigt at adskille høje følelsesmæssige krav fra vold og trusler og krænkende handlinger. Høje følelsesmæssige krav er ikke en pludseligt opstået hændelse men mere den drypwise belastning. Fx det at ved at være vidne til svære situationer, ved at være i konstant alarmberedskab, følelsen af utilstrækkelighed ifm. med udførelsen af kerneopgaven eller belastningen ved at være sammen med syge eller på anden måde belastede mennesker. Nationalt center for Arbejdsmiljø er ved at udvikle værktøjer til at forebygge og håndtere høje følelsesmæssige krav. Ex fra Lone, skal det med?

Vejle Kommune har kun registreret høje følelsesmæssige krav i 1 år, og har derfor ingen sammenligning over tid. Det er vigtig at være opmærksom på, hvad der registreres som vold og trusler, krænkende handlinger og som høje følelsesmæssige krav - det er et udviklingsområde.

Medarbejdersiden spurgte ind til, hvor mange ansatte det drejer sig om, når vi kigger på tallene vedr. langtidsfravær? Og om data kan brydes endnu mere ned, så man evt. kan se mønstre? *Kristine svarede*, at tal vedr. antal ansatte kan fås pr. fagområde ved henvendelse til Koncern HR. Hun oplyste desuden, at Koncern HR har udbudt workshops for ledere "Fra data til handling - brug fraværs-/nærværsdata i hverdagen". Der er også udbudt workshopforløb for ledere, AM-grupper, TRIOgrupper og LokalMED "Fælles om trivsel og et godt arbejdsmiljø - tal om fravær og nærvær".

Der var enighed om at dykke endnu mere ned under de enkelte indsatsområder i forhold til, hvordan arbejdsopgaverne i hverdagen ser ud for mange af vores ansatte i arbejdet med vold og trusler, krænkende handlinger og høje følelsesmæssige krav.

Kristines slides er vedhæftet.

Bilag

HR i tal - Arbejdsmiljø 2025 HMED 19.02.2025

Bilag Ulykker FagMED AM i tal 2025

Arbejdsmiljø i tal 2025 - endelig

Punkt 7: Orientering om afrapportering på whistleblowerordningen for 2024

00.07.00-K07-1-24

Resumé

Som følge af Lov om beskyttelse af whistleblowere skal Vejle Kommune mindst én gang årligt offentliggøre oplysninger om whistleblowerenhedens virke i form af antal indberetninger, tema for indberetningerne og status på behandling.

Vejle Kommunes whistleblowerordning modtog i 2024 i alt 21 indberetninger. Heraf er 15 indberetninger afvist, 3 er realitetsbehandlet, 3 indberetninger vedrørte samme forhold, og var behandlet inden modtagelsen af indberetningen. Ingen af indberetningerne har ført til politianmeldelse.

Direktionen har drøftet og taget orienteringen til efterretning. Kristine Schou vil på mødet give HovedMED en orientering om afrapporteringen.

Sagsfremstilling

Af rapportering af aktiviteten i kommunens whistleblowerordning i perioden 1/1-2024 til 31/12-2024 viser, at der i alt er modtaget 21 indberetninger.

Ud af de 21 indberetninger er 3 indberetninger realitetsbehandlet. Hertil yderligere 3 indberetninger, der vedrørte samme forhold og var behandlet forud for indberetningen uden for whistleblowerregi.

Temaerne for de indberetninger, der er realitetsbehandlet er:

- seksuel udnyttelse, misbrug og chikane
- beskyttelse af privatlivets fred og personoplysninger
- andet
- alvorlige lovovertrædelser (behandlet forud for indberetningen)

I alt 15 indberetninger blev afvist, primært fordi indberetteren ikke tilhørte den persongruppe, som kan benytte ordningen, eller fordi emnerne lå uden for ordningens anvendelsesområde. Afviste emner omfattede f.eks. utilfredshed med ledelsen, arbejdsmiljøproblemer og lignende.

Til sammenligning modtog whistleblowerordningen 10 indberetninger i 2022 og 18 indberetninger i 2023.

Af rapporteringen offentliggøres på Vejle Kommunes hjemmeside efter behandling i Økonomiudvalget.

Direktionen har drøftet og taget orienteringen til efterretning. Kristine Schou vil på mødet give HovedMED en orientering om afrapporteringen.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Kristine Schou orienterede om, at formålet med whistleblowerordningen er at:

- øge mulighederne for, at ansatte og samarbejdspartnere kan ytre sig om kritisable forhold i Vejle Kommune uden at frygte negative konsekvenser,
- beskytte personer, som indgiver oplysninger til whistleblowerordningen, og
- opdage fejl og forsømmelser og derved højne niveauet i Vejle Kommunes ydelser.

Hvornår bruges whistleblowerordningen?

- Som et supplement til den direkte og daglige kommunikation på arbejdspladsen.
- Som et Supplement til at rette henvendelse til egen leder, næste ledelseslag eller TR, AMR eller MEDudvalg.
- Den udelukker ikke muligheden for at indberette via eksterne kanaler fx tilsynsmyndigheder eller Ombudsmanden.

Der er regler for, hvem og hvad der kan indberettes om. PwC modtager indberetningen og kvitterer for modtagelse og vurderer, om indberetningen falder indenfor ordningen. Vejle Kommunes Whistleblowerenhed består af 3 uafhængige personer: HR-chefen, Økonomichefen, Jurist fra Velfærd eller Børn & Unge afhængig af, hvilket område indberetningen omhandler. Både PwC og Vejle Kommunes Whistleblowerenhed kan stille opklarende spørgsmål.

I 2024 har whistleblowerenheden modtaget 21 indberetninger. Kristines slides er vedhæftet.

Efter en kort drøftelse blev orienteringen taget til efterretning.

Bilag

Whistleblowerordningen 2024 HMED 19.02.2025

Whistleblower-rapport for 2024

Punkt 8: Drøftelse af Styregruppe for Mangfoldighed

81.38.04-A00-3-24

Resumé

På mødet i HovedMED 27/11 2024 spurgte medarbejdersiden ind til Styregruppen for Mangfoldighed under "pkt. 51 Eventuelt". Styregruppen har ikke haft møde i flere år. Det blev derfor drøftet, hvorvidt Styregruppen har sin berettigelse, eller om emner indenfor mangfoldighed kan drøftes i HovedMED. På mødet var der enighed om at flytte emner inden for mangfoldighed fra Styregruppen for Mangfoldighed, så det fremadrettet er HovedMED, som drøfter disse emner efter behov.

Da HovedMED ikke kan træffe beslutninger under "Eventuelt", er sagen på til formel drøftelse på dette møde.

Sagsfremstilling

På mødet i HovedMED 27/11 2024 spurgte medarbejdersiden ind til Styregruppen for Mangfoldighed, som ikke har haft møder i flere år. Har den sin berettigelse, eller kan emner inden for mangfoldighed fremadrettet drøftes i HovedMED? Til det spørgsmål svarede Kristine Schou, at der i følge Gender Equality Plan, så skal vi have et andet forum, som drøfter emner inden for området, når der fx skal søges EU-midler til projekter. Disse emner kan godt drøftes i HovedMED fremfor i Styregruppen for Mangfoldighed. Et emne kunne fx være EU's løndirektiv.

På mødet i november var der enighed om at flytte emner inden for mangfoldighed fra Styregruppen for Mangfoldighed, så det fremadrettet er HovedMED, som drøfter disse emner efter behov.

Da HovedMED ikke kan træffe beslutninger under "Eventuelt", er sagen på til formel drøftelse på dette møde.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

at HovedMED i stedet for Styregruppen for Mangfoldighed fra og med 19/2 2025 drøfter relevante emner inden for Mangfoldighed efter behov.

Beslutning

Indstillingen godkendt.

Som aftalt på mødet er her en oversigt over de 3 udgaver, der pt. er af HR i tal:

1. HR i tal - Ligestilling: Udarbejdes hvert 3. år jf. Ligestillingsloven, senest udgave er fra 2023.
2. HR i tal - Arbejdsmiljø: Danner baggrund for den årlige arbejdsmiljøberetning, som drøftes på HovedMEDs årlige møder i februar.
3. HR i tal - Et blik på organisationen: Grundlaget for den årlige strategiske drøftelse på HovedMEDs årlige møder i september.

Punkt 9: Drøftelse af punkter til kommende møder i HovedMED

81.38.04-A00-3-24

Resumé

1. Frisættelse af områder (besluttet på mødet 2/12 2022 i forbindelse med indsatsområder i årshjulet for 2023).
2. 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). Dette arbejde er igangsat.
3. Forventningsafstemning i forhold til kerneopgaven. Hvordan undgår vi, at medarbejderne i front står med ansvaret for serviceforringelser?
4. Hvordan fordeles ansvaret mellem politiske prioriteringer, ledelsesbeslutninger og medarbejderopgaver i forhold til borgernes forventninger til den fremtidige service? (besluttet på mødet 22/2 2024). Medarbejdersiden ønsker, at dette punkt bliver på et af de første møder i 2025.
5. Revision af MUS-skemaet (besluttet på mødet 22/2 2024).
6. Temadrøftelse om fleksible arbejdsforhold, livsfasepolitik og seniorfastholdelse (besluttet på mødet 17/9 2024). Medarbejdersiden ønsker, at dette punkt bliver på et af de første møder i 2025. Herunder
 1. En drøftelse af, hvordan vi får Livsfasepolitikken forankret i hele organisationen (besluttet på mødet 22/2 2024).

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

at punkterne gennemgås.

Beslutning

Punkterne blev gennemgået.

Enighed om at tilføje pkt. vedr. temadrøftelse om reformerne på HovedMED mødet 28/5. Derudover *oplyste Bo Uttrup*, at medarbejdersiden drøfter pkt. 4, når der er budgetdrøftelse med Økonomiudvalget.

Der var desuden enighed om, at pkt. 5 er en del af arbejdet, som er igangsat via pkt. 2.

Punkt 10: Eventuelt

81.38.04-A00-3-24

Beslutning

Sarah Gaarde oplyste, at Danmark modtager flygtninge fra Ukraine i rul af 10.000 ad gangen, det betyder 200 til Vejle. Forventningen er, at der kommer yderligere 200 ukrainere i løbet af det næste halve års tid.

Medarbejdersiden spurgte ind til arbejdspligten? *Sarah Gaarde svarede*, at ca. 700 borgere i Vejle Kommune er omfattet af Arbejdspligten. I første omgang forsøger man at finde jobs i virksomhederne, hvor det ikke lykkedes, skal de ansættes i nyttejob i Vejle Kommune. Disse jobs skal for nogles vedkommende suppleres med sprogkurser - alt i alt skal de i beskæftigelse/sprogundervisning i 37 timer om ugen. Jobcentret er i dialog med forvaltningerne om, hvad nyttejobs kan indeholde og hvor de kan oprettes.

Slutteligt takkede både Niels Ågesen og Bo Uttrup for samarbejdet med Claus Svold, som havde sit sidste møde i HovedMED.

Bilag

HovedMED pr. 01.01.2025

Februar 2025 - Oversigt over arbejdsgrupper m.m. nedsat under HovedMED

Fravaersrapport udgangen af januar 2025

Fravaer pr maaned HMED udg. af januar 2025