

REFERAT LokalMED Velfærdsstab d. 16-06-2021

Mødedato Onsdag d. 16. juni 2021 kl. 10:00

Mødested Mødelokale 3211, Skolegade, kl. 10-12

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden.....	3
Godkendelse af referat fra sidste møde.....	4
Nyt fra formand og næstformand.....	5
Nyt om arbejdsmiljø.....	6
Den årlige arbejdsmiljødrøftelse.....	7
Velfærdsstabens trivsel.....	9
Ny delpolitik - ny tilstedeværelse.....	11
Digital kompetence.....	12
Retningslinier for mobning, chikane, vold, sygefravær og stress.....	13
Budget og økonomi.....	15
Retningslinier for MEDuddannelse 2021.....	16
Opsamling på dette møde og punkter til næste møde.....	17
Eventuelt.....	18

Punkt 1: Godkendelse af dagsorden

81.38.00-P35-44-20

Resume

Evt. uklarheder i dagsorden afklares.

Formanden indstiller,

at dagsordenen godkendes.

Beslutning

Godkendt.

Punkt 2: Godkendelse af referat fra sidste møde

81.38.00-P35-44-20

Resume

Evt. uklarheder i referatet fra det sidste møde afklares. Referatet kan ses her: <https://dagsordener-intern.vejle.dk/#>

Formanden indstiller,

at referatet godkendes.

Beslutning

Godkendt.

Punkt 3: Nyt fra formand og næstformand

81.38.00-P35-44-20

Resume

Nyt fra Velfærdsstaben. Der orienteres om personalesituationen og relevante og aktuelle problemstillinger.

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning

Beslutning

Stillingen som leder af Personale, Sekretariat og Systemadministration er slået op til besættelse pr. 1. oktober 21. Der skal nedsættes et ansættelsesudvalg. Der gennemføres samtaler i august. Karin kontakter de medarbejdere, der skal referere til lederen. Uddannelsesgruppens reference forbliver hos Trine indtil Læringscenter Velfærd etableres, forventelig i løbet af efteråret. Grethe vil fremadrettet referere til Trine.

Susan vil fremadrettet være økonomisk koordinator for Voksen og Nanna vil være økonomisk koordinator for Senior.

Den vakante stilling i økonomi opslås som analysekonsulent efter sommerferien.

Der pågår pt. en harmonisering af opgaverne på tværs af de tidligere senior områder.

Der udarbejdes en prioriteret plan for implementering af Nexus. Senioranalyserne gennemgås på personalemødet fredag.

Muligheden for ansættelse af en deltidsmedarbejder på HR delen undersøges.

Punkt 4: Nyt om arbejdsmiljø

81.38.00-P35-44-20

Resume

Orientering om relevante og aktuelle problemstillinger mv. vedr. arbejdsmiljø, sikkerhed og trivsel.

Sagsfremstilling

Sikkerhedsrundring
Arbejdsskader
Fraværstatistik
Måltal
APV

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning

Beslutning

Fraværstatistikkerne blev taget til efterretning. Det er vigtigt at huske at registrere såvel sygdom som raskmelding.

Bilag

Fraværstatistik Velfærdsstab 2019-04.2021

Måltal Velfærdsstab pr april 2021

Punkt 5: Den årlige arbejdsmiljødrøftelse

81.38.04-A00-1-21

Resume

HovedMED skal sikre den overordnede strategiske planlægning af arbejdsmiljøarbejdet.

Der gennemføres derfor én gang årligt en arbejdsmiljødrøftelse på grundlag af en arbejdsmiljøberetning med relevante data, og der fastlægges arbejdsmiljømæssige indsatser på baggrund heraf.

Koncern HR & Løn har udarbejdet Arbejdsmiljøberetning for 2020, som er vedhæftet som bilag.

Sagsfremstilling

HovedMED besluttede i 2019 flg. hovedindsatser for 2019 og 2020:

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

Der har været igangsat forskellige initiativer for at understøtte hovedindsatserne. Dog har 2020 i høj grad været præget af indsatser for at håndtere corona-pandemien.

Der vil derfor fortsat være et behov for løbende at arbejde med indsatserne fra 2019 og 2020.

Ingen ved endnu helt, hvad 2021 vil bringe ift. corona-epidemien. Men der skal være en særlig opmærksomhed på arbejdsmiljøet, når hverdagen vender tilbage.

Trivselsmålingen, som gennemføres i første kvartal i 2021, udgør afdækning i forhold til psykisk APV. Derfor bør trivselsmålingen og de mange afledte opgaver herfra være fokusområde for 2021.

Endvidere vil implementeringen af bæredygtige arbejdsfællesskaber være den kontekst, som størstedelen af indsatserne i forlængelse af trivselsmålingen, skal ses i forlængelse af.

Kommunaldirektøren indstiller, 26. februar 2021, pkt. 11:
at Arbejdsmiljøberetning 2020 drøftes.
at HovedMED drøfter og godkender fokusområder i 2021:

1. Opmærksomhed på de arbejdsmiljømæssige følger af COVID-19.
2. Trivselsmålingen og opfølgningen heraf med det bæredygtige arbejdsfællesskab som kontekst.

Beslutning fra HovedMED, 26. februar 2021, pkt. 11:

Jens B. Ravn gennemgik udvalgte temaer fra Arbejdsmiljøberetning 2020 og baggrunden for forslag til fokusområder i 2021. Arbejdsmiljøberetningen og de godkendte fokusområder sendes videre til FagMED, som drøfter og sender videre inden for eget fagområde til lokalMED/MEDpersonalemøder.

Arbejdsmiljøberetningen og forslag til indsatsområder blev drøftet, ligesom antallet af arbejdsulykker havde en særlig fokus i drøftelsen. Faktum er, at vi langt fra er i mål med brugen af SafetyNet, men at vi er godt på vej, ligesom validiteten af data er en diskussion der har været i mange år.

Thrine Nørgaard orienterede om, at der er sendt en plakat om Bæredygtige arbejdsfællesskaber, handleplan og en "opskrift" til at bruge plakaten i opfølgningen på Trivselsmålingen til alle ledere. Sammen med plakaten er pixiudgaven af MEDaftalen "Samarbejde med vilje" ligeledes sendt ud til alle ledere med en opfordring til at lægge den frem et synligt sted, så alle har mulighed for at se den.

Jens' slides er vedhæftet referatet.

Efter drøftelsen blev indstillingerne godkendt, herunder fokusområder i 2021, som er:

1. Opmærksomhed på de arbejdsmiljømæssige følger af COVID-19.
2. Trivselsmålingen og opfølgningen heraf med det bæredygtige arbejdsfællesskab som kontekst.

Formanden indstiller,

at lokal MED Velfærdsstab drøfter arbejdsmiljøberetning, herunder fokusområder for 2021.

Beslutning

Lokal MED Velfærdsstaben tog arbejdsmiljøberetningen til efterretning.

Bilag

Arbejdsmiljøberetning 2020

Slides Arbejdsmiljøberetning 2020 - HovedMED 26.2.

Punkt 6: Velfærdsstabens trivsel

81.38.00-P35-44-20

Resume

Løbende tilbagevendende drøftelse af Velfærdsstabens trivsel.

Formanden indstiller,

at Velfærdsstabens trivsel drøftes

Beslutning

Stor variation og til dels modsatrettede tilbagemeldinger fra grupperne. Den overordnede konklusion er, at behov ofte er individuelle.

Vidensdeling:

Der er et generelt ønske om vidensdeling: internt, fra driftsområder, på konkrete emner/opgaver. Der kan være tale om en orientering for at styrke den generelle viden, men også konkrete input til løsning af en bestemt opgave. Det kan derfor både være tale om noget der kan planlægges på forhånd, eller noget der opstår, hvor tidshorisonten er kort. Da der er tale om forskellige behov vil der ved løsningen heraf med stor sandsynlighed være behov for forskellige metoder. Der skal være en opmærksomhed på at få inddraget tværfagligt ved løsning af opgaven, - evt. ad hoc - for at sikre den bedste løsning. Ledelsen påtager sig at have opmærksomhed på at opfordre den medarbejder, der får en ny opgave, til at samle input fra medarbejdere fra hele Velfærdsstaben men også fra eksterne interessenter, afhængig af opgaven. Udvalgets medarbejderrepræsentanter påtager sig at være ambassadører for at afprøve forskellige fora for vidensdeling, med udgangspunkt i egne opgaver og behov.

Det blev aftalt at der afholdes fysiske afdelingsmøder hver 3. måned, og virtuelle møder af 1 times varighed de øvrige måneder, hvor der vil være programsatte temaer, som bliver meldt ud.

Anerkendelse:

Ledelsen vil gennemgå tilbagemeldingerne, og vil udføre situationsbestemt individuel ledelse. Afdelingen opfordres generelt til at være bevidste om hvordan vi møder hinanden - og at anerkende den hjælp man evt. yder hinanden. Også her er der individuelle behov, som vil blive forsøgt tilgodeset. Der vil være behov for åbenhed. Der er udefrakommende vilkår, som f.eks. kan påvirke et lønbudget. Kriterier for hvad der vægtes i forbindelse med lønforhandlinger vil fremadrettet blive drøftet i Lokal MED og meldt ud. Det er dog i den forbindelse vigtig at understrege, at alle ikke nødvendigvis vil blive tilgodeset, på trods af at man opfylder kriterierne.

MED-inddragelsesmøderne forud for dagsordenproduktionen til Lokal MED møderne genetableres.

Ledelsen opfordrer medarbejderne til at booke tid til MUS samtale omkring deres fødselsdag hvert år.

Arbejdspres:

Der er et generelt højt arbejdspress i afdelingen. Ved behov vil ledelsen bistå med at prioritere opgaverne. Vigtig at få klarlagt vigtigheden af en opgave, og dermed hvordan den skal løses. Der vil være opmærksomhed på at møder som udgangspunkt planlægges virtuel eller som hybridmøder for at sikre en høj grad af fleksibilitet for medarbejderne. Hjemmearbejde er af mange oplevet mere effektiv, hvilket dels kan have medført, at opgaven er løst på et højere niveau, men også at medarbejderen har haft mulighed for at tage flere opgaver ind. Det er her vigtig at gå i dialog om opgavernes størrelse, tidshorisont og prioritet. Også her er der behov for åbenhed og opmærksomhed på hinanden - er man generelt presset, eller er det midlertidigt.

Der var en drøftelse af afdelingens ledesspænd som vurderes passende, når der bliver ansat en ny leder og organisering af såvel Læringscenter Velfærd og Senior er faldet på plads.

Bilag

Gruppe 8 Trivselsmåling

Del af personalemøde.docx

Spørgsmål til personale vedr. trivselsmåling.docx

Spørgsmål til personale vedr. trivselsmåling endelig.docx

Trivselsmåling - gruppe 5 notat.docx

Spørgsmål til personale vedr. trivselsmåling.docx

Spørgsmål til personale vedr. trivselsmåling.docx

Spørgsmål til personale vedr. trivselsmåling.docx

Punkt 7: Ny delpolitik - ny tilstedeværelse

81.38.00-P35-44-20

Resume

Orientering om den nye delpolitik - Ny tilstedeværelse.

Sagsfremstilling

Link til de gode onlinemøder.

<https://vkintra.vejle.dk/dialog-og-samarbejde/onlinemoder-i-teams/gode-rad-til-onlinemoder/>

Formanden indstiller, 6. januar 2021, pkt. 6:

at den nye delpolitik - ny tilstedeværelse - drøftes og tages til efterretning.

Beslutning fra LokalMED Velfærdsstab, 6. januar 2021, pkt. 6:

I delpolitikken er fokus på tilliden mellem leder og medarbejder i fht. hjemmearbejde. I Velfærdsstaben oplever man der er god tillid, hvor man har fundet et godt samarbejde i hjemmearbejdet.

Delpolitikken er overordnet meget generel, derfor er det vigtigt man får den gjort mere konkret i egen afdeling, dog er det rart med den overordnede retningslinje man kan vende tilbage til ved tvivl.

Delpolitikken er vigtig at få videreformidlet ud til resten af Staben, da vi er en del af en større organisation. Trine sender delpolitikken ud til alle i Staben.

Det er vigtigt med forsat opmærksomhed på det der mistes ved man sidder hver for sig. Den daglige fornemmelse af, hvor den enkelte medarbejder er i fht fx arbejdspress og trivsel er vanskelig at bevare.

I Velfærdsstaben indgås der ikke aftaler om faste hjemmearbejdsdage, da dette kræver en fuld APV i hjemmet. Når der vendes retur efter denne hjemsendelse vender vi tilbage til, at hjemmearbejde løbende aftales med nærmeste leder.

På det første møde efter sommerferien genoptages punktet, hvor fokus skal være på implementering af ny delpolitik post corona.

Formanden indstiller,

at Lokal MED Velfærdsstab drøfter delpolitikken Ny tilstedeværelse, herunder implementering heraf i forbindelse med vi nu kan vende fysisk tilbage 1. august 2021.

Beslutning

Fra 1. august 2021 er udgangspunktet at man er fysisk tilstede i Skolegade og at hjemmearbejde, som tidligere, skal aftales med nærmeste leder. Der vil blive taget hensyn til individuelle behov, men der bliver som udgangspunkt ikke indgået faste aftaler. Det tilstræbes, at mødedeltagelse ikke nødvendigvis kræver fysisk tilstedeværelse, men at der i udgangspunktet planlægges med virtuelle møder, hvis mødet kan afholdes på denne måde alternativt som hybridmøder. Det vil både skabe mulighed for fleksibilitet for den enkelte og mindske presset på mødelokalerne.

Bilag

Delpolitik ny tilstedeværelse

5 grundlæggende spørgsmål - arbejde hjemmefra

Punkt 8: Digital kompetence

81.38.00-P35-44-20

Resume

Afdelingens digitale kompetencer, herunder udvikling heraf drøftes.

Formanden indstiller,

at afdelingens digitale kompetencer drøftes.

Beslutning

Søren, Anders, Vibeke og Birgit S. har deltaget i kompetenceudvikling vedr. facilitering af online workshops. Har man behov for sparring i forbindelse med planlægning og gennemførelse af møder er man velkommen til at kontakte dem.

Punkt 9: Retningslinier for mobning, chikane, vold, sygefravær og stress

81.38.00-P35-44-20

Resume

Der er tidligere udarbejdet lokale retningslinier for mobning, chikane, vold, sygefravær og stress. Samtidig blev aftalt, at der skal ske en årlig drøftelse af afdelingernes arbejde med evt. problemstillinger i forbindelse med mobning, chikane, vold, sygefravær og stress. Medlemmerne bedes derfor forud for mødet gøre sig overvejelser om der i afdelingerne sker den fornødne opfølgning på evt. problemstillinger i forhold til de vedtagne retningslinier.

HovedMED har i efteråret 2019 godkendt reviderede delpolitikker om vold og trusler og mobning, chikane og krænkende hændelser, som behandles i særskilt punkt. Det drøftes, om de nuværende retningslinier skal revideres med baggrund heri.

Sagsfremstilling

Formanden indstiller, 12. marts 2020, pkt. 11:

at der er en drøftelse af, om afdelingernes arbejde med evt. problemstillinger med mobning, chikane, vold, sygefravær og stress foregår i forhold til de vedtagne retningslinier.

at det drøftes, om afdelingens nuværende retningslinier skal revideres som følge af de nye vedtagne delpolitikker om vold og trusler og mobning, chikane og krænkende hændelser.

Beslutning fra Lokal MED Velfærdsstab, 12. marts 2020, pkt. 11:

Lars udarbejder forslag til at indarbejde de nye delpolitikker i vores lokale retningslinier. Tages op på næste møde.

Formanden indstiller, 10. juni 2020, pkt. 8:

at forslag til reviderede retningslinier drøftes

Beslutning fra Lokal MED Velfærdsstab, 10. juni 2020, pkt. 8:

Karin og Lars har lavet udkast til nye retningslinjer. Krænkende handlinger er tilføjet, og de gældende retningslinjer er blevet revideret og tilpasset. Ny overskrift: "Ansæt med vilje". Det er tænkt ind at stabens egne retningslinjer bliver tænkt sammen med Vejle Kommunes personale politikker: Vejle Med Vilje / Ansæt med vilje.

Conni bliver bedt om at hjælpe, til at lave et nyt layout. Når oplægget er færdigt vil det blive præsenteret på det kommende personalemøde den 27.08, og efterfølgende vil det blive sendt ud til alle medarbejdere i Staben.

Karin og Lars retter til.

Formanden indstiller, 7. oktober 2020, pkt. 6:

at der orienteres om status på nye retningslinier.

Beslutning fra LokalMED Velfærdsstab, 7. oktober 2020, pkt. 6:

Retningslinien er udarbejdet. Lars kontakter Conni i fht. grafisk opsætning. Genoptages på næste møde.

Formanden indstiller, 17. marts 2021:

at retningslinien for vold og trusler og mobning, chikane og krænkende hændelser, herunder den grafiske opsætning præsenteres.

Beslutning; 17. marts 2021

Oplæg til retningslinie blev drøftet. Det blev aftalt, at visionen håb mod og ansvar skal fjernes fra retningslinien, men at retningslinien skal bevare det indholdsmæssige. Der kan evt. findes inspiration til beskrivelser i de seneste stillingsopslag til stillinger i Velfærdsstaben. Der var enighed om, at punktet, der beskriver, at ledelsen skal se sine medarbejdere i øjnene mindst en gang ugentlig ligger godt i tråd med de tilkendegivelser, der er til trivselsmålingen. Punktet forpligter til opmærksomhed og vil i praksis foregå individuel efter en gensidig forståelse mellem leder og medarbejder. Forpligtelsen til samarbejdet går begge veje. Retningslinien retter sig imod vilkår, der ikke er præget af corona, og vil derfor kunne være svær at leve op til pt. Retningslinien justeres nu i fht. hertil og bliver opsat grafisk mhp en godkendelse. Lars har

ansvaret herfor. Retningslinien udsendes til udvalget til godkendelse inden den sendes i tryk og vil blive taget til orientering på næste møde.

Formanden indstiller,

at retningslinie for mobning, chikane, vold, sygefravær og stress godkendes

Beslutning

Godkendt. Udsendes med nyhedsbrev.

Bilag

mobbepolitik velfærd A3 Tryk.pdf

mobbepolitik velfærd A3.pdf

mobbepolitik velfærd A3 net.pdf

Punkt 10: Budget og økonomi

81.38.00-P35-44-20

Resume

Formanden orienterer om status på budgettet.

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Resultatet af budgetforhandlingerne præsenteres på et afdelingsmøde til september. Det er endnu uvist, om den indeholder elementer, der får konsekvens for afdelingen. Der er i økonomiaftalen mellem KL og regeringen lagt op til en reduktion af anvendelse af eksterne konsulenter samt effektiviseringer.

Punkt 11: Retningslinier for MEDuddannelse 2021

81.38.00-P35-44-20

Resume

Efter afsluttet MEDgrunduddannelse har alle ordinære medlemmer af MED udvalget ret til 1 dags opfølgningskursus (klippekortmodul) pr. funktionsår. Ledere/medarbejdere, der varetager både arbejdsmiljø- og samarbejdsfunktionen, har ret til 2 dage pr år i 2., 3. og 4. funktionsår. Herefter 1 dag pr. år i 5. og efterfølgende funktionsår.

LokalMED Velfærdsstab aftaler retningslinier for MEDuddannelse for 2021.

Formanden indstiller,

at retningslinier for MEDuddannelse for 2021 aftales.

Beslutning

Birgit undersøger hvornår der er udbydes MED grunduddannelse. Trine og Lone mangler at deltage. TR og Amirdag anvendes som klippedage. Udvalget opfordres til at overveje emner til en evt. temadag for udvalget.

Punkt 12: Opsamling på dette møde og punkter til næste møde

81.38.00-P35-44-20

Resume

Er der særlige opmærksomhedspunkter i forhold til kommunikation fra dette møde?

Notering af punkter til næste møde.

Næste møde er 07.10.2021:

- Første møde efter sommerferien: Indsigt på tværs af kompetencer
- Første møde efter sommerferien: Politik om ny tilstedeværelse, afhængig af om coronaen er overstået

Formanden indstiller,

at der tages stilling til, om der er punkter og drøftelser, der skal kommunikeres særligt om fra dette møde.

at punkter til det næste møde i lokal MED noteres.

Beslutning

Der udsendes sommernyhedsbrev.

Punkt 13: Eventuelt

81.38.00-P35-44-20

Resume

Drøftelse af akut opståede problemstillinger/orientering om nyopståede relevante emner.

Formanden indstiller,

at drøftelsen/orienteringen bliver taget til efterretning.

Beslutning

Center Døgn opdeles i 2 centre, hvor Sukkertoppen udgør det ene og Tinghøj, Pilebo og Ved Sønderåen det andet center. Julie fratræder 30. juni. Sarah vender tilbage ultimo august.